



**ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ
КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:
КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ»**

Министерство просвещения Российской Федерации
Министерство образования и молодежной политики
Свердловской Области

федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников по модели «стандарт» Свердловской области
Научно-методический центр сопровождения педагогических работников

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ

Часть 2

Всероссийская с международным участием
научно-практическая конференция

Екатеринбург 2023

УДК 37.013
ББК 440
Н32

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» в качестве *научного* издания (Решение № 29 от 28.02.2023)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Г. А. Кругликова, кандидат исторических наук, доцент (главный редактор)
М. В. Бышева, кандидат педагогических наук, доцент
С. Н. Самошина, директор Информационно-интеллектуального центра – Научной библиотеки
К. Д. Трасучкина, ассистент (отв. за выпуск)

Н32 Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет ; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный.

ISBN 978-5-7186-2109-9 (ч. 2)
ISBN 978-5-7186-2107-5

В сборник включены материалы, представленные на Всероссийскую с международным участием научно-практическую конференцию, прошедшую в Уральском государственном педагогическом университете 16–17 февраля 2023 г. в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях». Сборник содержит публикации, в которых изучаются перспективы, инновационные технологии и проблемы развития системы наставничества в образовании; анализируется поиск новых подходов к организации наставнической деятельности в контексте трансформации современного общества; рассмотрены актуальные вопросы подготовки и профессиональной адаптации педагогических работников и управленческих кадров.

Издание рассчитано на научных работников, преподавателей вузов, педагогических работников, методистов, обучающихся вузов и колледжей, интересующихся вопросами наставничества в образовательных организациях.

Материалы публикуются в авторской редакции.

The collection includes materials submitted to the All-Russian scientific and practical conference with international participation, held at the Ural State Pedagogical University on February 16–17, 2023 as part of the state task of the Ministry of Education of the Russian Federation “Reverse mentoring as a means of ensuring the professional growth of teaching staff in educational organizations”. The collection contains publications that study the prospects, innovative technologies and problems of the development of the mentoring system in education; the search for new approaches to the organization of mentoring activities in the context of the transformation of modern society is analyzed; topical issues of training and professional adaptation of teaching staff and management personnel are considered.

The publication is intended for researchers, university teachers, teaching staff, methodologists, students of universities and colleges interested in mentoring in educational organizations.

The materials are published in the author's edition.

УДК 37.013
ББК 440

ISBN 978-5-7186-2109-9 (ч. 2)
ISBN 978-5-7186-2107-5

© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 3. Профессиональное становление участников наставнической деятельности: современные практики

Адольф В. А., Кондратюк Т. А. Современная практика наставничества в профессиональном становлении будущего учителя.....	10
Афанасьева И. А., Гнездило Ю. В. Система сопровождения молодых педагогов в МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» Волжского района г. Саратова: основные задачи и модели сопровождения	17
Бадамшина Т. Р., Ляпина А. А. Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности	26
Басалаева М. В. Особенности составления дорожной карты наставничества учителей начальных классов первого года работы.....	36
Беляева О. Л., Жарова А. В. Результаты участия в международном проекте «Наставники и ученики»	42
Браиловская Н. Ф., Серeda Н. Ю., Шор И. В. Наставничество как неотъемлемый компонент современной системы образования.....	48
Васильева Н. А., Юрьева Л. В. Точка роста: реверсивное наставничество – повышение профессионального вектора развития педагогов.....	57
Васина О. И. Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности.....	64
Гарифуллина А. М. Теория и практика менторинга: проблемы и перспективы	74
Гладышева Е. А. Методическое объединение как форма реализации наставничества	81
Гнатышина Е. В., Касаткина Н. С. Наставничество как форма обучения молодого педагога на рабочем месте.....	87
Голикова Т. В. Организация наставнической деятельности как условие совершенствования профессиональных компетенций учителя биологии	92
Детгерер Е. Е., Малыгина Е. Ю. Молодежные профессиональные педагогические игры как новая форма наставничества.....	99
Длужинская А. В. Наставническое взаимодействие педагогов через модернизацию традиционной практики деятельности	105
Дронова Е. Н. «Титовское» движение педагогов-наставников: опыт Алтайского края.....	111

Ефремова А. Л. Тьюторское сопровождение студентов на практике	116
Жарикова И. Н. Создание благоприятных условий для становления молодого специалиста – инструктора по физической культуре в ДООУ	120
Журавлева С. А. Наставничество как направление развития педагогического коллектива образовательной организации.....	126
Иванова Ж. А. Реверсивное наставничество в формате «равный – равному»	133
Киселева Г. Н. Наставничество как процесс становления молодого педагога.....	138
Кобелева Г. А., Кузнецова А. А. Региональная система поддержки наставничества в образовательных организациях Кировской области: традиции, опыт, перспективы	145
Колюглова Г. В. Профессиональное становление педагогических работников на старте карьеры: современные практики наставнической деятельности	150
Командирова Ю. Г. Неформальное образование в наставничестве как ресурс непрерывного профессионального развития педагогических работников	155
Кондратюк А. И., Адольф В. А. Наставничество как технология подготовки будущего учителя к формированию универсальных учебных действий обучающихся	163
Коновалова Н. Т., Подберезная В. С. Опыт реализации системы наставничества в системе общего образования	170
Кортелева А. М., Тазетдинова Е. Н. Реализация проектной деятельности в наставничестве	175
Крафт М. В. Путь в профессию	179
Кругликова Г. А. Конкурс наставнических практик как один из видов повышения профессиональной компетенции педагогов	183
Курбанова О. М. Практика наставничества педагогических работников профессиональной школы.....	195
Леонтьева Н. С., Старцева О. Н. Система наставнической работы «Успешен каждый»	200
Макарова О. В. Методическое сопровождение молодых педагогов в «Школе наставничества».....	209
Малыхина Е. В., Никурдина И. И., Кирьянова Н. М. Система наставничества в дошкольном образовательном учреждении: учимся вместе	217
Мальшева Л. Е., Глушкова Е. О. Профессиональная практика организации наставнической деятельности в дошкольном образовательном учреждении	224

Масловская Л. З. Наставник молодого педагога: описание опыта работы.....	230
Махмутова А. Р. Воспитатель – наставник педагогической практики студентов.....	236
Мифтахова А. М. Педагогическое наставничество в формировании традиций преемственности в педагогических колледжах	242
Осерская О. Ю., Закирова Г. Р. Практика наставнической деятельности в системе среднего профессионального образования	246
Парёха Т. В., Грецова С. А. Наставничество как неотъемлемый компонент системы управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов.....	251
Пасечник Г. Н. Из опыта внедрения системы наставничества в ГБПОУ РО «Волгодонский педагогический колледж»	258
Полосин Д. А. Потенциал наставничества в физкультурном воспитании как основа развития мотивации к здоровому образу жизни.....	267
Полянская Е. И. Технология реализации педагогического проекта «Школа наставничества» в БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж»	273
Руховец Е. С. Педагогическая поддержка как важный аспект профессиональной деятельности педагога-наставника.....	277
Савинова Л. Ю., Лебедева Н. М., Лужецкая И. Г., Хухрина О. В. Реверсивное наставничество как форма профессионального роста педагогов начальной школы в процессе реализации практики студентов	282
Севостьянова А. В. Наставничество	289
Селиверстова М. В., Шишкина В. П. Актуальные вопросы развития системы наставничества и социальные меры поддержки молодых специалистов.....	295
Семенова Т. Н. Деятельность наставников в рамках федеральной инновационной площадки Университета Яковлева «Комплексное научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития молодых педагогов системы дошкольного образования в условиях цифровизации образования»	303
Талашкевич Е. А. Наставничество и организация эковолонтерской деятельности школьников	311
Тухтарова Н. В., Плотникова Е. В. Наставничество как способ личностного и профессионального развития молодых специалистов в системе среднего профессионального образования на примере ГАПОУ СО «СОПК»	315

Фасва Т. А. Система наставничества как форма работы с вожатыми в рамках студенческого педагогического отряда (из опыта работы).....	323
Цахаева А. А., Аминова Д. К. О необходимости включения в профессиональный стандарт «Педагог-психолог» трудовой функции наставника.....	328
Черемных Н. В. Музыка как интернациональный язык общения педагогов.....	334
Черниговская Э. С. Педагогическое наставничество в условиях цифровой трансформации образования.....	339
Чечеткина И. А. Наставничество как повышение качества образования.....	346
Чиркова С. М., Небелюк М. В., Пяткова А. А. Взаимодействие студента и обучающегося в рамках реализации программы наставничества в учреждении дополнительного образования детей.....	353
Шапкина И. В. Нетворкинг как средство профессионального развития наставника.....	358
Швец Н. С. Наставничество в формировании педагогических кадров ГАОУ ПО ИРО.....	365
Шушаров А. П. Проект «Многоуровневое наставничество 20/23» как внутришкольная система профессионального роста педагогов.....	370
Щептева О. В. Помощь молодому педагогу в реализации проектной и научно-исследовательской деятельности как современная практика наставничества.....	378

РАЗДЕЛ 4. Наставничество как трансфер профессиональной педагогической культуры: актуальные идеи, новые форматы, социальные эффекты

Андреева Е. Е., Баташова В. С., Первухина А. С., Плотникова Е. А. Особенности наставничества подростков с делинквентным и аутодеструктивным поведением.....	388
Бакаева И. Г. Опыт наставничества в Новокузнецком торгово-экономическом техникуме.....	394
Берестова Н. Н., Лобыгина О. Ю., Павлушина В. В. Использование в практике реверсивного наставничества по дистанционным образовательным технологиям.....	401
Блинков А. В. Наставничество как важный фактор патриотического воспитания.....	406
Волкова О. Н., Кудрявцева Л. Н. Наставничество в проектной деятельности обучающихся: точки опоры и точки роста.....	411

Володина Т. Р. Педагогический проект на тему «Формирование навыков игровой деятельности у детей младшего дошкольного возраста с учетом трудов психолога-наставника Запорожца А. В.».....	420
Григоренко О. В. Педагогическое наставничество как актуальная ретроинновационная технология.....	429
Данилова Е. С. Группы с мотивацией на личностный результат среди участников образовательного процесса как новый формат наставничества.....	436
Даренская И. В. Родитель-наставник: роль семьи в формировании профессиональной культуры и педагогических династий	445
Джакубакынов Б. Б., Толегенулы Н., Кулатаев К. А., Мектепбергенов Н. Е. Менторинг как востребованная форма повышения квалификации педагогических кадров в современных условиях	453
Ефимова И. В. Опыт деятельности педагога-психолога по развитию критического мышления у обучающихся в образовательном учреждении	462
Иванычева Т. А. Наставничество как социальный ресурс развития педагога (на примере Тюменской области)	467
Калачева А. С., Добина Н. И. Наставничество как средство сопровождения ориентации школьников на педагогическую профессию в Центре образования «Точка роста».....	474
Карамирзаева А. М., Ханова Т. Г. Наставничество как ресурс профессионального роста педагогов дошкольного образования	479
Колногузова Е. С., Менг О. В. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников: новые форматы сопровождения педагогов-наставников	486
Котова И. Е. Система наставничества в дополнительном образовании: взгляд изнутри.....	492
Ластовыря И. А. Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в инклюзивной практике учителя-логопеда	496
Лебедева А. А. Роль педагога-наставника в проектной деятельности школьников	503
Лукина А. Д., Ермолаева Е. Н. Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога в Республике Саха (Якутия).....	508
Мубаракшина Л. Р., Чекалева Н. В. Модель наставничества как средство профессионального становления молодого педагога.....	514
Николаева М. А., Зыкова М. В. Формирование наставнических пар в образовательной организации	519

Носачева Е. А. Наставничество и педагогическое консультирование в профессиональной деятельности преподавателя.....	528
Полякова Г. Д. Концепция современного цифрового ресурса как инструмента наставничества	533
Пузикова В. Д. Наставничество как способ организации педагогического взаимодействия.....	541
Розе Н. В. Проблема оценка качества работы наставника	545
Рукавишникова Е. Е. Наставничество: традиция или инновация?	549
Рыжкова О. В., Шишкина Ю. В. Наставничество в пространстве школьного музея.....	556
Рязанова Л. Г. Наставничество в общественной организации как инструмент непрерывного профессионального развития учителя-логопеда.....	570
Савва К. М. Наставничество как средство адаптации вожатых к работе в детских оздоровительных лагерях.....	576
Семенова Е. Б. Роль производственной практики в профессиональном становлении студентов колледжа.....	582
Смирнов Е. Г. Наставничество как эффективный ресурс развития педагога.....	588
Файн Т. А. Методический патронаж наставничества: возможности и социально-педагогические эффекты	593
Хорунова Е. П. Формы наставничества, реализуемые в современной дошкольной образовательной организации	600
Цыренщикова О. Н., Русинова А. В., Галагузова Ю. Н. Реверсивное наставничество как форма взаимодействия семьи и школы в туристической деятельности	606
Чертыгашева Е. Г. Актуальность практики наставничества в рамках КТА «Поддержка и сопровождение одаренных детей в МБУ ДО Аскизский РЦДО».....	613
Чикова О. А., Сартаков И. В., Рылов А. П. Модель реверсивного наставничества по преодолению дефицитов цифровой грамотности педагогов старшего поколения	621
Чуланкина А. Д. Направления наставнической деятельности с молодыми специалистами образовательной организации в условиях современности	630
Шаяхметова В. Р. Ожидаемые эффекты системы наставничества в школе	636
Шрамко Н. В., Николаева М. А. Наставнические практики в дополнительном образовании	642

Эсенгулова М. М. Формирование наставнической культуры как залог эффективной деятельности: опыт Кыргызской Республики	646
Юнева Ю. Е. Наставничество сверстников: из опыта работы	654

РАЗДЕЛ 3. Профессиональное становление участников наставнической деятельности: современные практики

УДК 378.147

Адольф Владимир Александрович,

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики, директор института физической культуры, спорта и здоровья имени И. С. Ярыгина, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; adolf@kspu.ru

Кондратюк Татьяна Александровна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры теоретических основ физического воспитания, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; kondr1607@mail.ru

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное становление; подготовка будущих учителей; студенты-педагоги; наставничество; образовательные технологии; образовательные результаты

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается наставничество как технология, направленная на профессиональное становление будущего учителя. Актуализируется значимость подготовки будущего учителя, способного обеспечить новое качество образования (достижение обучающимися функциональной грамотности, универсальных учебных действий). Описаны стадии профессионального становления будущего учителя и современная практика наставничества, организованная на профессионально-образовательных и предметно-методических площадках.

Adolf Vladimir Alexandrovich,

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Department of Pedagogy, Director of Institute of Physical Culture, Sports and Health named after I. S. Yarygin, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

Kondratyuk Tatiana Alexandrovna,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Theoretical Foundations of Physical Education, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

MODERN PRACTICE OF MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A FUTURE TEACHER

KEYWORDS: professional development; training of future teachers; student teachers; mentoring; educational technologies; educational results

ABSTRACT. The article considers mentoring as a technology aimed at professionally becoming a future teacher. The importance of training a future teacher who can provide a new quality of education (achievement of functional literacy by students, universal educational actions) is updated. The stages of professional formation of the future teacher and the modern practice of mentoring organized on vocational-educational and subject-methodological platforms are described.

Запрос на новое качество образования определен Указом Президента В. В. Путина, в части достижения стратегической цели образования по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования [5].

Возникает проблема – будущий учитель способен ли обеспечить достижение обучающимися новых образовательных результатов? Возможно ли не используя новые технологии обучения достичь новых результатов образования? Какие новые технологии в подготовке будущего учителя актуальны и мотивируют его на непрерывное профессиональное развитие и овладение педагогической профессией на уровне мастерства?

Модернизация Российского педагогического образования направлена на обеспечение нового качества образования. В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает:

- как технология повышения качества образования, способная обеспечить достижение новых образовательных результатов, как у будущих учителей, так и обучающихся образовательных организаций;
- как механизм адаптации молодых педагогов.

Необходимы новые модели подготовки, которые учитывают положительный отечественный ресурс и современные вызовы трансформации общества. Существенным потенциалом преобразований в подготовке будущего учителя обладает новый, экосистемный подход. Образовательные экосистемы направлены на подготовку молодого поколения к жизни в быстро меняющемся мире. Культурно обусловленными становятся и новые требования к результатам образования (запрос на массовость креативных компетенций и на массовую адаптивность к новым условиям, мотивация, интерес, склонности обучающихся рассматриваются как ресурс). При разработке новых инновационных образовательных, педагогических систем, следует применить кроме ранее известных подходов, новый экосистемный подход [4].

Становится актуальной разработка новой модели организации педагогической деятельности, преподавателя, университета в условиях цифровизации высшего образования. При этом ключевой фигурой трансформации

является педагог, особенно возрастает важность роли наставника. Именно наставническая деятельность направлена на обретение смыслов в профессиональном становлении будущего учителя. При этом следует учесть то, что при реализации компетентного подхода такая модель включала в себе следующие виды педагогической деятельности: организация учебного процесса; преподавание; воспитание и внеучебная деятельность; методическая деятельность; научно-исследовательская деятельность (в том числе сопровождение студентов в этом вопросе); самообразование и повышение квалификации [1§ 2]. Новая модель должна включать методологическую рамку цифрового университета как интегративного феномена, интегрирующего в себя: цифровой формат, цифровую среду, цифровые ресурсы, цифровую платформу. Необходимо определить условия, которые позволят преодолеть противоречия между постиндустриальной, информационной природой процессов цифровизации и цифровой трансформацией высшего образования в логике парадигмы зарождения новой культуры. Реализация выявленных условий по преодолению возникающих проблем потребует от педагогического сообщества организации совместной деятельности, разработки современных практик наставничества как новой технологии. Следует закладывать новые характеристики: максимальная гибкость и нелинейность организации образовательного процесса, умение осуществлять информационный поиск и структурирование полученной информации, инициативность, как ресурс человека, формирование ценностей социального капитала, преемственности поколений. Достижение новых результатов, станет возможным, благодаря повышению уровня понимания педагогическим сообществом значимости подготовки педагога к профессиональной деятельности в условиях смены типов культур. Понимание основных целей, результатов и способов их достижения, педагогическим сообществом, станет эффективным ресурсом позволяющий развивать профессиональный рост педагога. Становится важным выделение из групп педагогических кадров тех педагогов, которые способны стать наставниками на старте карьеры. Наставники помогают будущему учителю обладать повышенной адаптивностью к изменениям и специфическими компетентностями поиска, оценки и внедрения нового. В этом смысле, наставничество может проявляться через вовлечение учителей практиков в процесс подготовки будущих учителей, что обеспечит развитие профессиональных компетенций, как работающего педагога-учителя, так и у будущего педагога-учителя. Вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога призвано решить следующие задачи: разнообразие профессиональных запросов, ликвидацию профессиональных дефицитов как у учителей, так и у будущих педагогов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики. Что позволит повысить качество подготовки выпускника педагогического вуза и

результативность его вхождение и удержание в профессии. Профессиональное становление у будущего учителя сегодня направлено на вхождение и удержание в профессии и реализуется на стадиях:

– стадия адаптанта – мы организуем комфортное, «без шовное» вхождение в профессию, через организацию профессионально-образовательной площадки, организацию практического обучения с учителями-практиками, мотивационные мероприятия, общение в научно-образовательной среде, профессиональном сообществе;

– стадия интернала – мы организуем вхождение в профессию в качестве «полноправного коллеги», осуществляем постдипломное сопровождение и обучение по магистерским программам, организация научно-исследовательской работы, консультирование и вовлечение в наставничество, как действующего учителя-практика;

– стадия мастерства – для подготовки будущих педагогов привлекаем лучших среди обычных, с проявленными педагогическими способностями, вовлекаем их в обучение в магистратуре и аспирантуре, осуществляем сопровождение профессиональной карьеры, индивидуальное консультирование профессорско-преподавательским составом, в том числе по вопросам научно-исследовательской работы; обучаем и вовлекаем в качестве координаторов профессионально-образовательных площадок;

– стадия авторитета – когда педагог становится лучшим среди мастеров, сопровождаем обобщение передового педагогического опыта, привлекаем к соискательству, сопровождаем публикации по результатам исследований и апробации, подготовку к сдаче кандидатских экзаменов, оформления диссертационного исследования, привлекаем к реализации образовательных программ бакалавров педагогического образования, экспертирования магистерских диссертаций;

– стадия наставника – когда педагог, добившийся значительных успехов, передает свой опыт на профессионально-образовательной площадке, организуется сопровождение его научно-практической школы, оформления диссертационного исследования как доктора педагогических наук, публикации монографий, научных сборников, организация научного руководства кандидатами педагогических наук, координация деятельности профессионально-образовательных площадок края.

В современных условиях особенно актуальным становится взаимодействие университета с общеобразовательными организациями различного уровня, обеспечивающих оперативность и гибкость в подготовке будущего учителя, мотивированного на овладение новыми умениями, обеспечивающими достижение новых образовательных результатов у обучающихся. Одной из форм может быть создание профессионально-образовательных, предметно-методических площадок.

Так, например, для формирования мотивации к вовлечению в наставничество педагогов высшей школы, учителей-практиков общеобразовательных организаций и будущих педагогов мы создали профессионально-образовательную площадку и предложили стать участниками мастер-классов финала Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», в номинации физкультурно-оздоровительная направленность. Учителя-практики и будущие педагоги физической культуры познакомились с лучшими практиками по брейк-дансу, единоборствам, волейболу, батутному спорту, чирлидингу и другим видам. Общение и деятельность на мастер-классах, неформальное общение, анализ готовности участников конкурса к выполнению профессиональных задач позволили повысить познавательный интерес, установить взаимодействие и выявить профессиональные дефициты: видеть ученика в образовательном процессе, методики формирования универсальных учебных действий, способы оценки и развития функциональной грамотности в области здоровья и безопасности жизнедеятельности. На основании запроса администрации школы будущие педагоги провели диагностику сформированности регулятивных, коммуникативных, познавательных, личностных универсальных учебных действий у обучающихся начальной школы и оценку функциональной грамотности в области здоровья и безопасности и определили, что они относятся к возможным «точкам роста». Мы провели рефлексию деятельности и диагностику мотивации, определили группу участников из числа педагогов университета, учителей-практиков и будущих педагогов, которые проявили желание стать участниками площадки. Учителя-практики в рефлексивных анализах указали, что они рассматривают наставничество как возможность для раскрытия личностно-профессиональных потенциалов, выказывали запрос на достраивание личностных и методических, технологических компетенций, что позволит им профессионально развиваться. Будущие педагоги проявили познавательный интерес и желание участвовать в наставничестве для профессионального становления. Преподаватели университета заинтересовались возможностью апробации научно-исследовательских разработок по вопросу формирования универсальных учебных действий на физкультурных занятиях и разработки методических приемов для формирования праксиологических умений у будущих педагогов в процессе практического обучения. Учителя-практики выразили желание участвовать в научно-исследовательской работе и выявили профессиональные дефициты в части организации и методологии проведения научных исследований, оформлении результатов и внедрения их в практику. Таким образом, мы рассматриваем профессионально-образовательную площадку как место организации взаимодействия участников практико-ориентированной подготовки будущих педагогов. В результате

наставничества: у будущих педагогов – профессиональное становление в части готовности к решению профессиональных задач, направленных на новые образовательные результаты; (УУД, функциональная грамотность); у учителей-практиков – профессиональное развитие; у профессорско-преподавательского состава совершенствование и внедрение актуальных научно-исследовательских работ в практику образования.

Таким образом, мы определили, что для учителей-практиков участие в процессе подготовки будущих педагогов как наставников востребовано и актуально и является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознать и транслировать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развивается как профессионалу, совершенствоваться. Для будущих педагогов наставничество позволяет осваивать педагогическую культуру, эффективный инструментарий педагогической деятельности. Наставничество для работодателей участие становится приоритетом кадровой политики так как обеспечивает преемственность поколений и опыта, создает «безшовное» вхождение и удержание в профессии и позволяет сокращать и ликвидировать дефицит кадров, устранять профессиональные дефициты педагогов, развивать профессиональные компетенции и осуществлять качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач образования. Исследование запроса на вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов позволило определить зоны взаимодействий в образовательном процессе, которые обеспечивают у будущих педагогов появление старших партнеров, позволяют увидеть векторы и перспективы личностно-профессионального становления. На профессионально-образовательных площадках учителя-практики продемонстрировали продуктивные навыки и успешный опыт, будущие педагоги присваивали профессиональные ценности, осваивали трудовые действия по формированию УУД обучающихся спортивных классов начальной школы. Понимание сопровождения как педагогической стратегии позволило нам планировать, поэтапно осуществлять и своевременно регулировать педагогическую деятельность учителей-практиков, педагогов университета и будущих педагогов как наставников для будущего учителя за счет выбора содержания, методов и средств деятельности адекватно ее целям и задачам [3]. С учетом предмета профессионально-образовательной площадки и результатов диагностики мы разработали программу и основные направления дорожной карты по направлениям деятельности: организационно-управленческое, научно-методическое, предметно-методическое, информационное, образовательное и экспертно-консультационное.

Итак, будущее педагогического образования в России во многом зависит от того, сумеет ли отечественное образование сформировать нового

будущего учителя как личность, способного обеспечить достижение обучающимися новых образовательных результатов в виде универсальных учебных действий, функциональной грамотности (учебная, информационная, коммуникативная, грамотность в области здоровья и безопасности), адаптации к вызовам глобализации. Новые результаты образования сложно достигаются без новых технологий, таких как наставничество.

Список литературы

1. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя : монография / В. А. Адольф ; Красноярский государственный университет. – Красноярск : КрГУ, 1998. – 310 с. – Текст : непосредственный.

2. Адольф, В. А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя / В. А. Адольф. – Текст : непосредственный // Педагогика. – 1998. – № 1. – С. 72–75.

3. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст : электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 17.01.2023).

4. Адольф, В. А. Компетентность педагога в условиях трансформации образования : монография / В. А. Адольф, Т. А. Кондратюк, Н. Ф. Яковлева ; Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – 160 с. – Текст : непосредственный.

5. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

Афанасьева Ирина Анатольевна,

педагог-психолог, МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» Волжского района г. Саратова; 410031, Россия, г. Саратов, ул. Соколова, 18/40; ir-kashuba@yandex.ru

Гнездило Юлия Викторовна,

старший воспитатель, МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» Волжского района г. Саратова; 410031, Россия, г. Саратов, ул. Соколова, 18/40; gjuliyav64@mail.ru

СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В МДОУ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 139» ВОЛЖСКОГО РАЙОНА Г. САРАТОВА: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И МОДЕЛИ СОПРОВОЖДЕНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; наставники; индивидуализированное наставничество; профессиональная адаптация; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена процессу сопровождения молодых педагогов и со стороны администрации, и со стороны наставников. В статье автор пытается ответить на вопрос: как и по каким признакам можно распознать успешность вхождения молодого педагога в профессию? Для этого рассматриваются комплексные задачи сопровождения, фазы адаптации, критерии и шкалы адаптации; автор акцентирует внимание на уровнях интеграции молодого педагога в профессию: предметная, социальная, ценностная. Представлен опыт МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» по модели индивидуализированного наставничества.

Afanasyeva Irina Anatolyevna,

Teacher-Psychologist, Kindergarten of General Development Type No. 139 of the Volzhsky district of Saratov, Saratov, Russia

Gnezdilo Yulia Viktorovna,

Senior Educator, Kindergarten of General Development Type No. 139 of the Volzhsky district of Saratov, Saratov, Russia

THE SYSTEM OF SUPPORT FOR YOUNG TEACHERS IN KINDERGARTEN OF GENERAL DEVELOPMENT TYPE NO. 139 OF THE VOLZHISKY DISTRICT OF SARATOV: MAIN TASKS AND SUPPORT MODELS

KEYWORDS: young teachers; preschool educational organizations; mentors; individualized mentoring; professional adaptation; pedagogical interaction

ABSTRACT. The article is devoted to the process of accompanying young teachers from both the administration and mentors. In the article, the author tries to answer the question: how and by what signs is it fashionable to recognize the success of a young teacher's entry into the profession? For this purpose, complex tasks of support, phases of adaptation, criteria and scales of adaptation are considered; the author focuses on the levels of

integration of a young teacher into the profession: subject, social, value. The experience of Kindergarten of general development type No. 139 on the model of individualized mentoring is presented.

Для того чтобы наиболее полно раскрыть содержание системы сопровождения молодых педагогов целесообразно раскрыть следующие вопросы: участники сопровождения, задачи сопровождения молодых педагогов, фазы адаптации, критерии и шкалы оценки адаптации и интеграции молодого педагога в образовательном учреждении (ОУ). И далее на примере работы МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» Волжского района г. Саратова рассмотреть модель индивидуализированного наставничества.

Участники сопровождения

Сначала обратимся к типологическому портрету молодого педагога ОУ. В большинстве случаев – это женщина, в возрасте 25–30 лет. В педагогику они попадают по-разному: случайно или осознанно, по призванию или в прагматическом поиске работы на рынке труда большого города.

Свои профессиональные возможности молодые оценивают чуть выше среднего, причем, эту достаточно высокую оценку они считают не столько результатом полученного образования, сколько своих способностей. Профессиональные затруднения связывают с недостаточной собственной стрессоустойчивостью и организованностью, в равной степени склонны винить в проблемах и себя, и несовершенство системы, в которой приходится работать. Основные сложности для молодого педагога – это неадекватность современных родителей и недостаточная современность учебного оборудования. Качества идеального педагога связывают с архетипами строгой любви к детям (с ними иначе нельзя). Останется молодой педагог в профессии или покинет ее, во многом зависит от впечатлений первого года работы [2]. Наибольшее раздражение у молодого педагога вызывают «бумажная» рутинная работа, излишняя бюрократизация и обязанности педагога, за которые ему не платят, недостаток творчества и свободы.

Задачи сопровождения

Рассмотрим типовые управленческие задачи, которые стоят перед руководством ОУ:

- разработка локальных актов для организации интеграции молодых педагогов в профессию;
- осуществление научно-методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;
- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;
- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;

- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;
- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в профессии;
- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [1].

Фазы адаптации молодого педагога

I фаза – Первая беседа (перед началом работы).

Характерно, что именно этой первой беседе администрации ОУ с молодыми педагогами придается такое большое значение. Первое собеседование занимает в среднем около 30 минут (75,1% ответов), только в 15% случаев занимая больше времени, а в 10% продолжаясь и вовсе от 15 до 30 минут. Группировка ответов позволяет выделить четыре содержательные линии собеседования:

- «Призвание» (почему молодой педагог выбрал педагогическую профессию, чем она его привлекает);
- «Образование», уровень и качество полученного профессионального образования;
- «Ожидания и представления о профессии», планы молодого педагога в перспективе 5 ближайших лет;
- «Помощь», где администрация ОУ пытается определить, в какой поддержке может нуждаться молодой специалист.

Информационная поддержка

Молодые педагоги сталкиваются с большим объемом новой информации, которая необходима им для выполнения их повседневных задач. Эта информация не может и не должна быть донесена до педагога сразу в полном объеме, она должна быть в распоряжении так, чтобы при возникновении необходимости, он всегда мог обратиться к этой информации.

II фаза – вступление в должность, начало работы.

Обычно речь идет о начале учебного года, и период вступления в должность. Это может занять разное по продолжительности время (от 1 дня до полугода). Возникает вопрос, какие знания необходимы молодому педагогу в первый год работы, чтобы его профессиональный старт был максимально успешным. Для директора большое значение имеет вопрос, по каким признакам, факторам можно определить, что процесс начала трудовой деятельности для молодого педагога оказался успешным.

Важное событие в этот период – (неформальные) беседы директора с молодым педагогом (возможно, с привлечением наставника) примерно через четыре недели после начала работы с целью рефлексии, а также понимания необходимых мер по поддержке педагога [3]. А затем раз в месяц. Это также возможность для руководства ОУ вновь продемонстрировать, что администрация готова в любой момент оказать поддержку.

III фаза – фаза интеграции.

Фаза интеграции, которая примерно через полгода после вступления в должность молодой педагог переходит в фазу стабильности [4].

На схеме, предложенной Андреа Лошак (рис. 1), мы видим три вида интеграции: предметную, социальную и ценностную.



Рис. 1. Уровни интеграция молодого педагога в профессию

Предметная интеграция – то, что удаётся быстрее и проще всего.

Социальная интеграция, включение в команду – это более длительный процесс выстраивания отношений в педагогическом коллективе и в профессиональных сообществах.

Ценностная интеграция, понимание и принятие ценностей, прописанных в уставе ОУ, а также правил организационной культуры, существующих в реальности – это то, что даётся сложнее всего и длится дольше всего.

Непосредственно фаза интеграции уже не требует таких частых встреч с руководством, но предполагает *организацию наставничества*. Также очень важна итоговая беседа по окончании года с директором. Итоговая беседа может стать для молодого педагога лучшей основой для оценки своих возможностей и способствовать целенаправленному планированию второго года работы в ОУ [3].

Как и по каким признакам руководство ОУ может распознать, успешность вхождения молодого педагога в профессию? Следующий шаг – определение критериев адаптации и интеграции молодого педагога. Для определения критериев результативности сопровождения молодых педагогов на основании различных подходов (теоретических и практических) была разработана таблица связи между критериями адаптации и

интеграции, которая также определяет оптимальную систему качества работы ОУ с молодыми педагогами (табл. 1).

Таблица 1. Критерии и шкалы оценки адаптации и интеграции молодого педагога

Успешность адаптации молодого педагога	
1. Принятие ценностей и целей ОУ и готовность работать в соответствии с ними	Высокая степень – средняя – низкая
2. Психологическая комфортность в педагогическом коллективе, вхождение в коллектив, выстраивание позитивных отношений с коллегами	Комфортно – безразлично – тревожно
3. Проявление увлеченности профессией, появление первых результатов и признания в педагогическом коллективе	Высокая степень – средняя – низкая
Успешность интеграции в профессию молодого педагога	
4. Понимание и принятие основных ролей педагога: какие задачи решает каждая, какая последовательность действия и объем работы предполагает, демонстрируемая способность их выполнять	Спектр ролей – отдельные роли – роль учителя-предметника
5. Сформированность концепции «Я – педагог»	Позитивная – индифферентная – негативная
6. Направленность на учеников или на предмет	Гармония – несоответствие – разрыв
7. Проявление гибкости в профессиональной деятельности (эмоциональной, интеллектуальной, поведенческой)	Высокая степень – средняя – низкая
8. Общая удовлетворенность работой: рабочие требования в согласии с потребностями частной жизни	Согласованность – отдельные противоречия – противоречие

Опрос молодых педагогов ДОУ (в 2021–2022 и в нач. 2022–2023 уч. гг.) позволил выявить следующие формы сопровождения молодых педагогов: посещение молодым педагогом открытых занятий других педагогов – 73%; система наставничества – 67%; планирование работы совместно с наставником – 55%; посещение уроков самих молодых педагогов – 50%; участие в профессиональных конкурсах – 35%; приобщение к традициям ОУ – 32%; вхождение молодых педагогов в коллектив на равных – 26%.

Анализ этих мер раскрывает следующие функции управления персоналом:

– *функция планирования* (процесс сопровождения совместно с наставником);

– *функция мотивации* проявляется в создании условий для вхождения в коллектив молодых педагогов на равных – делегирование полномочий и ответственности как сильный мотивирующий фактор;

– наиболее представлена *функция организации процесса как совокупности запланированных действий* (создание системы наставничества, посещение уроков самих молодых педагогов и посещение ими открытых уроков других педагогов ОУ, приобщение к традициям ОУ, участие в профессиональных конкурсах и др.);

– *функция контроля* связана с посещением уроков молодых педагогов;

– *функция сопровождения* и поддержки связана с коррекцией и совершенствованием процесса сопровождения [7].

Модели сопровождения: модель индивидуализированного наставничества

Наставники – это неравнодушные педагоги, которые посредством своих действий и своей работы хотят помочь и помогают другим людям реализовывать свой потенциал [8]. В качестве *основных задач наставников* сегодня называют:

– помощь в освоение молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности;

– передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;

– содействие повышению уровня профессионального образования и профессиональных навыков МП;

– приобщение МП к корпоративной культуре образовательной организации повышение мотивации МП к тому, чтобы остаться в ОУ, установлению длительных отношений с ней [6].

Критерии отбора наставников

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении [5].

Критерии отбора наставников, применяемые в МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника:

Критерии	Содержание
Квалификация сотрудника	– педагог первой или высшей квалификационной категории; – наличие опыта наставничества
Показатели результативности	– стабильно результаты образовательной деятельности; – обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся
Профессиональные знания и навыки	– глубокое знание преподаваемого предмета; – высокий уровень коммуникативной культуры

<p>Профессионально важные качества личности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – умение обучать других; – умение слушать; – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы
<p>Личные мотивы к наставничеству</p>	<ul style="list-style-type: none"> – потребность в передаче опыта педагогической деятельности; – потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации

В заключение хотелось бы представить Положение о наставничестве муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 139»¹ (рис. 2–7).

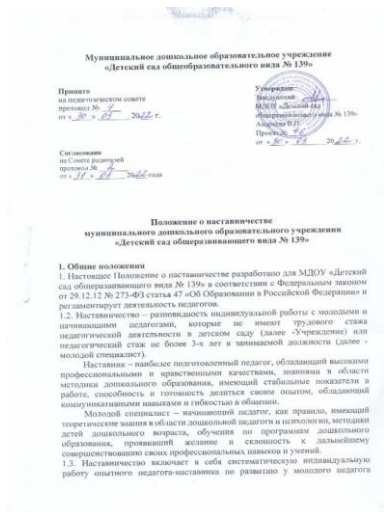


Рис. 2

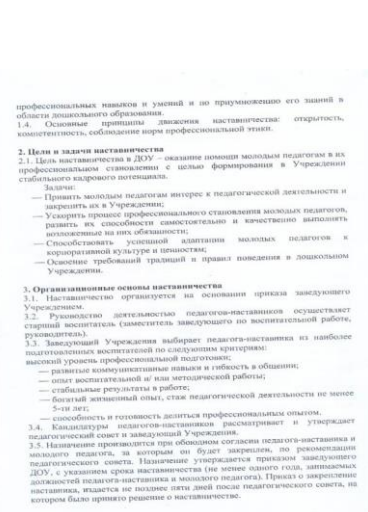


Рис. 3

¹ Разработано старшим воспитателем МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 139» Волжского района г. Саратова Ю. В. Гнездило.

<p>3.4. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> — педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в детском саду; — педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3-х лет занимаемой должности; — педагогов, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной возрастной группе (по определенной тематике). <p>3.7. Замена педагога-наставника производится приказом заведующего в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> — увеличение педагогов-наставников; — перевода на другую должность молодого педагога или наставника; — привлечение педагога-наставника к дисциплинарной ответственности; — психологическая несовместимость педагога-наставника и молодого педагога. <p>3.8. Показателями оценки эффективности работы педагога-наставника являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> — качественное выполнение молодым педагогом должностных обязанностей в период наставничества; — активное участие молодого педагога в жизни дошкольного Учреждения; — выступления на методических мероприятиях муниципального, городского, регионального уровня; — участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастера различного уровня. <p>Оценка производится по сравнительным результатам начального и итогового контроля.</p> <p>3.9. За успешную работу педагог-наставник отмечается заведующим Учреждением по действующей системе стимулирования и поощрения (варианты стимулирования и поощрения на усмотрение руководителя):</p> <ul style="list-style-type: none"> — представление к почетным грамотам администрации муниципального образования, комитета по образованию, Министерства образования Саратовской области, регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»; — Почетной грамотой и медалью «За Педагогическое мастерство» Центрального Совета Педагогического общества; — награждение натуральным знаком наставника; — внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; — внесение предложения о назначении на вышестоящую должность. <p>С целью мотивации деятельности, наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из фонда надбавок и доплат образовательной организации.</p>	<p>4. Обязанности педагога-наставника</p> <p>4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных, нормативных актов, локальных актов дошкольного Учреждения, определяющих права и обязанности молодого педагога по занимаемой должности.</p> <p>4.2. Изучать:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Деятельные нравственные качества молодого педагога; — Отношение молодого педагога к проведению воспитательной и образовательной деятельности, коллективу, детям и их родителям (законным представителям); — Увлеченность и наклонности молодого педагога. <p>4.3. Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом образовательной деятельности, мероприятий.</p> <p>4.4. Обеспечивать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении специалитета педагогической профессии, практическими приемами и тонкостями качественного проведения образовательной деятельности, способам качественного проведения образовательной деятельности, мероприятий с детьми и/или родителями (законными представителями) детей, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.</p> <p>4.5. Развивать положительные качества молодого педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.</p> <p>4.6. Вести необходимую документацию по процессу адаптации молодого педагога, результатам его труда.</p> <p>4.7. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями о перспективе становления молодого педагога.</p> <p>5. Права педагога-наставника</p> <p>5.1. Подключать с согласия старшего воспитателя (заведующего) других сотрудников для дополнительного обучения молодого педагога.</p> <p>5.2. Принимать рабочие отчеты молодого педагога в устной или письменной формах.</p> <p>6. Обязанности молодого педагога</p> <p>6.1. Изучить Федеральный закон от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ДО и другие законодательные нормативные акты, а также локальные акты, определяющие его деятельность, особенности работы детского сада и функциональные обязанности по занимаемой должности.</p> <p>6.2. Выполнив план профессионального становления в запланированные сроки.</p> <p>6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.</p>
---	--

Рис. 4

Рис. 5

<p>6.4. Повышать свой образовательный и культурный уровень.</p> <p>6.5. Учиться у педагога-наставника передовым методам и формам работы, конструктивно строить свои взаимоотношения с ним.</p> <p>6.6. Представлять отчет по своей работе на заседании педагогического совета (один раз в три месяца).</p> <p>7. Права молодого педагога</p> <p>7.1. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.</p> <p>7.2. Повышать квалификацию удобным для себя способом.</p> <p>7.3. Знакомиться с материалами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать им свои объяснения.</p> <p>7.4. Вносить на усмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.</p> <p>7.5. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.</p> <p>8. Руководство работой педагога-наставника</p> <p>8.1. Организация работы педагогов-наставников и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя или заместителя заведующего по воспитательной работе и заведующего.</p> <p>8.2. Старший воспитатель или заместитель заведующего по воспитательной работе обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> — объявлять приказ о закреплении педагога-наставника; — представить назначенного педагога-наставника молодому педагогу; — создавать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его педагога-наставника; — оказывать методическую помощь педагогу-наставнику в реализации индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов; — посещать отдельные мероприятия, проводимые педагогом-наставником и молодым педагогом; — организовывать обучение педагогов-наставников результативным формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в становлении индивидуальных планов профессионального становления молодых педагогов; — изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в Учреждении; — определять меры поощрения педагогов-наставников, фиксировать профессионально-значимые умения молодого педагога в процессе взаимодействия с педагогом-наставником в диагностической карте оценки навыков молодого педагога. 	<p>8.3. Непосредственную ответственность за работу педагогов-наставников с молодыми педагогами несет старший воспитатель (заместитель заведующего по ВР).</p> <p>9. Документы, регламентирующие наставничество</p> <p>9.1. К документам, которые регламентируют деятельность педагогов-наставников, относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Федеральный закон «Об образовании в РФ»; — ФГОС ДО; — настоящее Положение; — приказ заведующего ДОУ об организации наставничества; — годовой план работы ДОУ; — план работы педагога-наставника; — план работы молодого педагога. <p>9.2. По окончании срока наставничества педагог-наставник в течение 10 рабочих дней должен сдать старшему воспитателю (заместителю заведующего по ВР):</p> <ul style="list-style-type: none"> — отчет о результатах наставничества; — конспекты мероприятий, проведенных за период наставничества и деятельности.
--	---

Рис. 6

Рис. 7

Список литературы

1. Даутова, О. Б. Интеграция в профессию молодого педагога / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Образование : Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4. – С. 61–64.
2. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование. – 2018. – № 4. – С. 16–20.
3. Даутова, О. Б. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 207–213.
4. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? / А. Патрушев. – Текст : непосредственный // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.
5. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М. Н. Певзнер, О. М. Зайченко, В. О. Букетов [и др.]. – Великий Новгород : НовГУ, 2002. – 316 с. – Текст : непосредственный.
6. Теплов, А. О. Методы оценки эффективности наставничества / А. О. Теплов. – Текст : электронный // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva> (дата обращения: 13.02.2023).
7. Шакирова, Д. М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст : электронный // Современное образование : актуальные вопросы и инновации. – 2019. – № 4. – С. 323–328. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42477558> (дата обращения: 13.02.2023).
8. Шилова, О. Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничество молодых учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 202–209.

Бадамшина Татьяна Рафаиловна,

заместитель директора по методической работе, Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Талицкая средняя общеобразовательная школа № 55»; 623640, Россия, г. Талица, ул. Красноармейская, 50; badamshina72@bk.ru

Ляпина Анастасия Александровна,

педагог-психолог, Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Талицкая средняя общеобразовательная школа № 55»; 623640, Россия, г. Талица, ул. Красноармейская, 50; anastasia19079817@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; наставники; профессиональное развитие; профессиональное становление; наставническая деятельность; педагогическое мастерство

АННОТАЦИЯ. В данной статье показана значимость и актуальность наставничества для профессионального становления педагогических работников в начале карьеры. Опытные специалисты помогают молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, совершенствовать теоретические и практические знания, повышать уровень мастерства.

Badamshina Tatiana Rafailovna,

Deputy Director for Methodological Work, Municipal State Educational Institution “Talitsa Secondary School No. 55”, Talitsa, Russia

Lyapina Anastasia Alexandrovna,

Teacher-Psychologist, Municipal State Educational Institution “Talitsa Secondary School No. 55”, Talitsa, Russia

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF AT THE START OF A CAREER: MODERN MENTORING PRACTICES

KEYWORDS: mentoring; young teachers; mentors; professional development; professional formation; mentoring; pedagogical skills

ABSTRACT. This article shows the importance and relevance of mentoring for the professional development of teaching staff at the beginning of their career. Experienced specialists help a young specialist to overcome the difficulties associated with adapting to new working conditions, improve theoretical and practical knowledge, increase the level of skill.

*Вложить душу нельзя только учить
(Учительская дилемма)*

На основании распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-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» Свердловской области, Распоряжения начальника Управления образования Талицкого городского округа №0810-2 от 08.10.2020, а так же №0710-2 от 07.08.2022 в МКОУ «Талицкая СОШ № 55» внедряется целевая модель наставничества.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

А кто такой наставник? Кто же он? Какой он?

Мы знаем, что за плечами любого успешного человека всегда был наставник.

У Александра Македонского, например, учителем был ни много ни мало Аристотель. Великого Моцарта учил отец – скрипач, придворный композитор и один из лучших учителей музыки той эпохи. Почти все великие литераторы учились друг у друга: Ахматова – у Гумилева, Гумилев – у Брюсова, Брюсов – у Некрасова и так далее.

Современное наставничество отличается, прежде всего, горизонтальностью связей. Если раньше связь была вертикальная, и наставляемый был в подчинении у наставника, то теперь наставничество просто не может быть директивным! Современное наставничество может возникнуть только через мотивацию и личное желание наставника и наставляемого.

А любой ли человек может стать наставником? Зачем наставнику нужно быть наставником и какие качества должны быть у наставника?

Наставником может быть любой человек, независимо от возраста. Главное, чтобы человек имел опыт, желает развиваться, готов делиться и всегда открыт новому.

Наставничество, прежде всего, – это экологичные коммуникации, основанные на доверии, взаимообогащении, открытости, партнерстве, личности.

Вот поэтому, главные и основные принципы наставничества в нашей школе – это доверие и взаимообогащение.

К рассмотрению и использованию в работе предлагаются пять форм наставничества, включающие всевозможные вариации наставничества, в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;

- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Каждая из перечисленных форм нацелена на решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

В своей работе представим одну форму из форм наставничества – «учитель – учитель», поделимся нашим опытом, который начался с 1 февраля 2020 года. С этого времени в нашей школе реализуется проект «Наставничество», разработана дорожная карта модели, составлена программа реализации проекта, внедряются актуальные социальные и образовательные практики, происходит образование четырёх наставнических пар по форме «Учитель – учитель», 4 педагога без стажа работы и 4 педагога со стажем более 20 лет.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

- способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;
- разработать и апробировать индивидуальные карты профессионального развития молодого специалиста;
- осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

На первом этапе своей работы мы определились с парами формы «Учитель-учитель», поставили цели взаимодействий, определили круг обязанностей, полномочий субъектов, выявили недостатки в умениях и навыках молодых специалистов с использованием методики Е. И. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя».

Диаграмма «Оценка профессиональной направленности личности учителя».

А также выявились некоторые сложности в работе молодых специалистов, такие как:

- вопросы дисциплины и порядка на уроке;
- методические аспекты урока;
- оформление школьной документации;
- организация взаимодействия с родителями школьников;
- осуществление классного руководства.

Мы к пришли к выводу, что молодые специалисты коммуникабельны, профессионально грамотны, активны, инициативны, доброжелательны, владеют современными средствами ИКТ. Но, вместе с тем, всё же имеют пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания.

Над чем и началась ежедневная кропотливая работа администрации, куратора и наставников по развитию, становлению личности молодых педагогов.

1. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодых специалистов.

На втором этапе нашей деятельности разработали и реализовали программу адаптации, учли корректировку профессиональных умений каждого молодого специалиста, разработали и апробировали индивидуальные карты профессионального развития молодых специалистов, осуществляли и осуществляем индивидуальное сопровождение профессионального развития молодых специалистов, оказана помощь в построении собственной программы самосовершенствования.

Были проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию. Оказана помощь при проведении проверочных и контрольных работ, практических работ, посещались уроки.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодыми специалистами анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь поставленной цели на уроке. Кроме этого, была оказана помощь по работе с календарно-тематическим планированием, в планировании контрольных и проверочных работ, в соблюдении санитарно-гигиенических норм и требований к уроку, в работе по самообразованию.

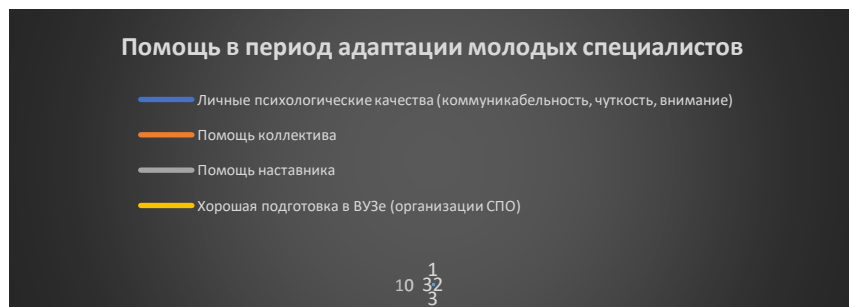
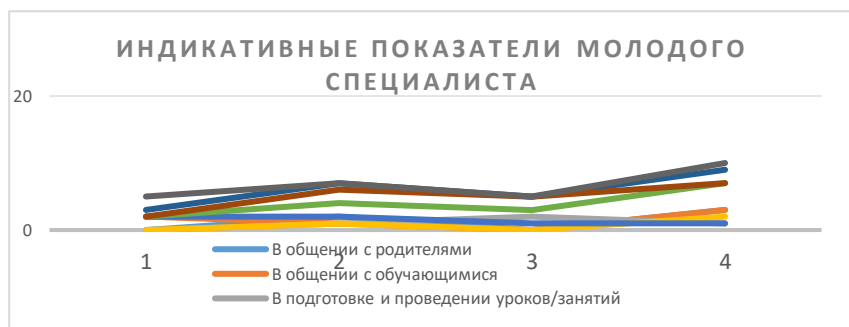
Наиболее эффективными формами работы с молодыми специалистами стали:

- организация для молодых специалистов мастер-классов;
- консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий;

- ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков;
- знакомство с новинками методической литературы;
- организация творческих отчётов молодых специалистов;
- прохождение повышения квалификации по теме «Психолого-педагогические условия реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» на платформе Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего».

Прошли все: наставники и наставляемые.

- мониторинг адаптации молодого специалиста, который помогает корректировать направление деятельности учителя и указывающий на причины, мешающие этому процессу.



Доля ответов молодых специалистов МКОУ «Талицкая СОШ №55», указавших, в каких именно направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают трудности (в % от общего числа ответов молодых специалистов)

1. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Так, молодыми педагогами были проведены уроки и мастер-классы, они принимали участие в подготовке детей для участия в конкурсах, олимпиадах.

Молодые педагоги МКОУ «Талицкая СОШ № 55» за 2 года работы показали высокие результаты в профессиональной деятельности на уровне школы, муниципалитета и региона:

Е. А. Куликова участвовала в областном конкурсе работников образования Свердловской области «Молодой учитель – 2020», г. Екатеринбург;

А. А. Ляпина участвовала в районном семинаре-практикуме «Создание условий для успешности обучающихся с ОВЗ в образовательном пространстве ЦТР «Академия детства».

Было проведено анкетирование, из ответов, указанных молодыми специалистами, следует отметить, что в процессе адаптации большинству опрошенных, помогла помощь наставника (30,7%) и поддержка коллектива (25,8%), что подтверждает о необходимости наставничества в МКОУ «Талицкая СОШ №55».

Вывод: правильно спланированная сплочённая работа школы 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 и стать настоящим Учителем.

Наставничество в школе – ресурс интенсивного развития личности молодого педагога. В наставничестве нет шаблонов, макетов, формул. Каждый учитель сам решает, быть ли просто учителем или быть больше, чем учитель – быть наставником.

Наставничество как метод психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов в образовательном учреждении

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Уже с первого дня работы начинающий педагог, как и педагог со стажем имеет те же самые обязанности и несет ту же самую ответственность. Зачастую именно из-за отсутствия должного опыта в работе молодого

специалиста появляются трудности в профессии, такие как трудности межличностного взаимодействия с учениками класса, с их родителями и коллегами, высокое эмоциональное напряжение, переживание неудач, конфликтные ситуаций с участниками образовательного процесса. Более того, может проявляться тревожность, страхи, неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью. Именно поэтому психолого-педагогическое сопровождение является неотъемлемой частью в процессе адаптации молодого специалиста. Психолог помогает организовывать свою профессиональную деятельность так, чтобы максимально обеспечить комфортные условия в процессе адаптации к новому коллективу, поскольку чем быстрее начинающий педагог вольется в общественную жизнь учреждения, тем результативнее будет его деятельность.

Целью работы педагога – психолога при реализации психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов в образовательном учреждении является создание условий, способствующих эффективному вхождению молодого педагога в профессиональную деятельность и снижению проблем его адаптации в образовательном учреждении.

В соответствии с целью деятельности определены задачи: изучение особенностей социально-психологической адаптации молодых специалистов в новом коллективе; оказание психологической помощи молодым специалистам в развитии профессиональных умений и навыков; формирование мотивации к постоянному саморазвитию и совершенствованию; создание благоприятной атмосферы в педагогическом коллективе.

Для реализации цели и задач были сформированы следующие направления деятельности педагога-психолога при адаптации молодых специалистов: психологическая диагностика; психологическая коррекция; экспертно-консультативное и профилактическое, организационно-методическое, научно-практическое направления.

В своей работе использовала различные методы, находя уникальный подход к каждому молодому специалисту. Основными методами в психолого-педагогическом сопровождении выступили: анкетирование; информирование; консультации; арт-терапевтические методики; релаксационные упражнения; самодиагностика.

В процедуре психологического сопровождения начинающего педагога психолог выступил в роли наставника по форме «Педагог-педагог». В начале года педагоги познакомились с коллективом, нормативными документами, должностными инструкциями и поучаствовали в первичной диагностике адаптации к условиям образовательной организации МКОУ «Талицкая СОШ № 55» с использованием методик Е. А. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя»; «Карта оценки удовлетворенности работой», В. В. Смирнова, «Методика на определение личностной и ситуативной тревожности Ч. Д. Спилберга –

Ю. Л. Ханина», «Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Р. Роджерса и Р. А. Даймонда».

По результатам диагностики было выявлено, что у молодых педагогов имеется повышенный уровень ситуативной и личностной тревожности, средний уровень удовлетворенности работой, а также наблюдается высокое эмоциональное напряжение и трудности с межличностным взаимодействием с учениками класса. После проведения диагностических мероприятий и бесед с молодыми специалистами по возникающим у них трудностям и запросам, была оформлена программа работы педагога - психолога с начинающими педагогами.

В течение года реализовывали программу. Проанализировав результаты повторной диагностики на окончание года, установили, что уровень ситуативной тревожности имеет средний уровень и повышенный уровень удовлетворенности работой. Мероприятия программы психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов помогли начинающим педагогам быстрее и эффективнее адаптироваться к коллективу, найти общий язык с коллегами, посредством наставничества выработать профессиональные навыки и получить важную для саморазвития информацию.

Действительно система наставничества в образовательной организации способствует повышению качества образования и адаптации молодых педагогов, именно поэтому мы планируем и дальше продолжать работу по этому направлению в МКОУ «Талицкая СОШ № 55». Будем организовывать досуговые мероприятия коллектива; проводить тренинги на сплочение коллектива; реализовывать тренинги с коллективом на формирование навыков целеполагания, распределения времени, развивать умения справляться с большим количеством дел одновременно; проводить беседы – лекции на формирование навыков управления конфликтными ситуациями на уроках.

Программа работы педагога-психолога с молодыми специалистами (педагогами)

Направление работы педагога-психолога с молодыми специалистами (педагогами)	Участники	Срок	Исполнитель
1. Диагностика молодых специалистов с использованием методики Е. А. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя». 2. Выявления педагогических запросов и индивидуальная работа с молодым специалистом (педагогом)	Молодые специалисты (педагоги)	Сентябрь	Педагог-психолог

1. Диагностика адаптации молодых педагогов (Карта оценки удовлетворенности работой» В. В. Смирнова, «Методика на определение личностной и ситуативной тревожности Ч. Д. Спилбергера – Ю. Л. Ханина», «Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Р. Роджерса и Р. А. Даймонда»)). 2. Тренинги, направленные на адаптацию каждого педагога и сплочение коллектива	Молодые специалисты (педагоги)	Октябрь – Ноябрь	Педагог-психолог
Формирование навыков эффективного общения и взаимодействия с родителями	Молодые специалисты (педагоги)	Декабрь	Педагог-психолог
Тренинги по снятию напряжения и формированию навыков совладания со стрессом	Молодые специалисты (педагоги)	Январь-Февраль	Педагог-психолог
Тренинг, направленный на повышение уверенности, формирование адекватной профессиональной самооценки, личностный рост молодых специалистов	Молодые специалисты (педагоги)	Март – Апрель	Педагог-психолог
Диагностика адаптации молодого специалиста и определение личных достижений	Молодые специалисты (педагоги)	Май	Педагог-психолог
Консультации по запросу	Молодые специалисты (педагоги)	В течение года	Педагог-психолог

Список литературы

1. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 26.01.2023).
2. Долгов, Д. С. Наставничество / Д. С. Долгов. – Текст : электронный // Образование. – Карьера. Общество. – 2016. – № 2. – С. 47–48. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo> (дата обращения: 26.01.2023).
3. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87–91. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva> (дата обращения: 26.01.2023).

4. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова, А. С. Пасечник. – Текст : электронный // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3. – С. 18–24. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 26.01.2023).

Басалаева Мария Владиславовна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и методики начального образования, Красноярский государственный педагогический университет им В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; m.basalaeva@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ ПЕРВОГО ГОДА РАБОТЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; дорожные карты; профессиональное становление; молодые учителя; учителя начальных классов; профессиональные дефициты

АННОТАЦИЯ. В статье представлено описание составления дорожной карты, которая позволяет организовать взаимодействие наставников и наставляемых первого года работы в начальной школе. Описаны этапы составления и реализации карты, конкретные шаги по составлению и возможные направления работы, их примерное содержание, участники. Один из вариантов карты представлен для примера.

Basalaeva Mariia Vladislavovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Theory and Methods of Primary Education, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

FEATURES OF COMPILING A ROADMAP FOR MENTORING PRIMARY SCHOOL TEACHERS OF THE FIRST YEAR OF WORK

KEYWORDS: mentoring; mentors; roadmaps; professional development; young teachers; primary school teachers; professional deficits

ABSTRACT. The article presents a description of the compilation of a roadmap that allows you to organize the interaction of mentors and mentees of the first year of work in elementary school. The stages of compiling and implementing the map, specific steps for compiling and possible areas of work, their approximate content, and participants are described. One of the variants of the map is presented as an example.

Одними из основных задач федерального проекта «Учитель будущего» Национального проекта «Образование» являются: вовлечение 50% учителей в общегосударственную систему профессионального роста к 2024 году и 70% молодых учителей до 35 лет в осуществлении деятельности по профессиональной поддержке и сопровождению [1]. «Очевидно, что в условиях модернизации системы российского общего образования ключевой задачей становится развитие единого кадрового потенциала, в том числе через построение эффективной системы наставничества» [2, с. 135]. Наставничество – это «особая форма преемственности поколений,

социальный институт, который осуществляет процесс передачи профессионального опыта» [3, с. 74].

Организация наставничества в школе один из инструментов, позволяющих обеспечить комфортное вхождение в профессию молодых учителей начальной школы и сохранение кадрового потенциала образовательной организации, так и развития профессиональных компетенций учителей со стажем. Для организации взаимодействия наставников и молодых учителей начальной школы первого года работы предлагается использовать такой инструмент как дорожная карта, которая позволяет наглядно показать стратегию достижения поставленной цели. Опишем один из возможных вариантов работы по составлению такой карты.

Основные этапы организации и реализации взаимодействия наставников и наставляемых с использованием дорожной карты.

1 этап. На этом этапе важно актуализировать проблему, если она есть. Определить количество учителей первого года работы, проанализировать классы, с которыми они будут работать – не всегда начинающему учителю достается первый класс. Выявить профессиональные дефициты, которые могут быть обозначены молодыми педагогами еще до начала профессиональной деятельности. Определить основной и первичный круг проблем, если это возможно. Определиться с группой наставников.

2 этап. Разработка дорожной карты наставничества учителей первого года работы и условия ее реализации. Важным на этом этапе является принятие карты всеми участниками. Она должна быть понятна каждому участнику.

3 этап. Реализация дорожной карты. Основной трудностью этого этапа может являться сама специфика учительской деятельности, которая предполагает возникновение большого количества незапланированных ситуаций. Это должно учитываться и наставниками и наставляемыми. Необходимо понимать и принимать возникновение проблемных ситуаций, требующих незапланированных действий.

4 этап. Оценка прохождения дорожной карты, достижения поставленных целей. Фиксация проблем, ошибок, возможных изменений при планировании наставнической деятельности на будущий год. Аналитический семинар по итогам года с участием наставников и наставляемых.

Вариант составления дорожной карты наставничества учителей первого года работы. Пошаговый план.

Участники: представители управления школы, председатель и члены методического объединения учителей начальной школы, наставники и молодые учителя.

Шаг 1. Установочный.

Основная задача – определение основной группы, реализующей дорожную карту. Обсуждение наставниками и наставляемыми цели и задач

взаимодействия для того, чтобы появилось принятие проблемы и одинаковое видение стратегии ее решения.

Шаг 2. Цель.

Основная задача – определение и формулирование главной цели. В процессе обсуждения фиксируется связка «цель-результат», которую в конце года можно будет оценить на достижимость.

Шаг 3. Информационно-аналитический.

Основная задача – сбор первичной информации о проблемах наставляемых и возможностях наставников, которая позволит оценить как ситуацию на старте, так и наличие инструментов для реализации.

Шаг 4. Тематический.

Основная задача – определение направлений организации взаимодействия и круга тем внутри этих направлений. Возможные формы взаимодействия, участники, содержание, предполагаемые результаты.

Шаг 5. Плановый.

Основная задача – наполнение дорожной карты согласно выбранным направлениям, определение сроков, частоты событий, форм организации и участников, критериев определения значимости и системы оценки достижения конкретных задач каждого события.

Шаг 6. Редактирование.

Основная задача – регулярный мониторинг реализации дорожной карты с оценкой необходимости корректирования.

Описание возможных направлений организации взаимодействия наставников и наставляемых первого года работы.

Предметной направление имеет своей целью помочь в устранении дефицитов в предметных знаниях учителей первого года. Здесь возможно привлечь учителей предметников, если у школы есть такие возможности. События этого направления могут проводиться раз в четверть или раз в полгода. Содержание возможно планировать исходя из учебного плана, реализуемого учителем. Список трудных предметных вопросов программы начального образования определен в науке и практике и, конечно, меняется, однако не быстро. Здесь уместно использовать опыт, накопленный всеми учителями школы при переходе учеников из начального в среднее звено, который поможет определить круг тем. Возможная форма организации – круглый стол, методический семинар и т. д. Важно, что в этом направлении наставляемому не отводится пассивная роль. Он должен быть полноценным участником событий этого направления.

Методической направление связано с планированием конкретных уроков или их фрагментов, посещением уроков и наставниками и наставляемыми, выбором методов и приёмов для достижения предметных и метапредметных результатов обучения по конкретным урокам или темам. События этого направления могут проводиться раз в неделю или раз в две

недели. В отличие от предметного направления, которое целиком может реализоваться по готовому плану, здесь не все возможно предсказать. Проблемы и вопросы, связанные с методикой обучения могут возникать у учителей вне плана. По этому направлению основная работа ведется в паре наставник – наставляемый и именно они определяют, как все будет проходить. Возможная форма организации – беседа, посещение уроков.

Технологическое направление позволяет решить вопросы, связанные с реализацией определенных образовательных технологий или форм работы в реальной профессиональной деятельности. Частота проведения – раз в месяц. Основная нагрузка здесь на наставниках. Они показывают возможности разных приемов и педагогических технологий в реальном уроке. По данному направлению могут работать как пары, наставник – наставляемый, так и группы. Наставник, который демонстрирует реализацию какой-то технологии в реальном времени урока и все наставляемые. Учителя первого года обязательно анализируют результаты использования технологий после своих проб или приглашают наставника прямо на урок.

Воспитательное направление, как и технологическое связано с реальной реализацией и организацией воспитательных мероприятий. Разбор, проведение или планирование как целых мероприятий, так и их элементов. Частота проведения – раз в четверть. Это возможно, так как план воспитательных мероприятий школы разбит по четвертям или семестрам. По этому направлению возможна совместная разработка целых воспитательных мероприятий или их фрагментов, а также совместное проведение.

Заметим, что это только один из вариантов списка направлений, который возможно использовать для организации наставнической деятельности в начальной школе для учителей первого года работы. При составлении и реализации дорожной карты необходимо учитывать, что события внутри карты могут и должны корректироваться по текущей ситуации конкретного класса и учителя и образовательной потребности класса, отдельного ученика, группы учеников и самого учителя и могут возникнуть в ходе работы. Именно поэтому выбирается дорожная карта, а не план, она оставляет определенную степень свободы в реализации достижения цели.

Примерный вариант дорожной карты наставничества учителей начальных классов первого года работы

Период \ Направление	1 четверть	2 четверть	3 четверть	4 четверть
Предметное направление	Круглый стол	Проблемный семинар	Научный семинар	Аналитический семинар
Методическое направление	Консультации, беседы, педагогическое сопровождение деятельности, проектный семинар.			

Технологическое направление	Демонстрация работы в различных педагогических технологиях (открытые уроки, внеурочные мероприятия)			
Воспитательное направление	Разработка воспитательного события	Проведение совместного воспитательного события	Проведение совместного воспитательного события	Совместный анализ проведенных воспитательных мероприятий

Следует учитывать, что дорожная карта, описывая стратегию, не содержит направления ситуативного консультирования молодых педагогов наставниками. В образовательном процессе в начальной школе может возникнуть большое количество ситуаций, требующих незапланированных консультаций, профессиональных советов. Это необходимо учитывать и можно прописать в дорожной карте, как одно из направлений. Также стоит отметить, что в данной дорожной карте не прописаны участники событий. Это можно сделать отдельно в процессе обсуждения конкретных мероприятий. Запрос на содержание может поступать как от наставника, так и от наставляемого.

Основная цель организации наставничества учителей начальных классов первого года работы – содействие процессу адаптации на рабочем месте и профессионального становления молодого сотрудника. Именно эта цель ставится перед наставниками в первую очередь. Следует, однако, учитывать, что наставничество можно рассматривать и как один из инструментов профилактики профессионального выгорания для опытных педагогов с большим стажем работы и даже как форму дополнительного профессионального образования [4, с. 52-53]. Возрождение в школе института наставничества дает возможность молодому педагогу возможность чувствовать себя частью профессионального сообщества и понимать, что проблемы будут – педагогическая деятельность многогранна и сложна – и они решаемы. Что, в свою очередь, позволит полноценно осознавать себя в новой профессиональной роли.

Список литературы

1. Национальный проект «Образование». – Текст : электронный // Стратегия 24 : [сайт]. – URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyu-proekt-obrazovanie> (дата обращения: 26.01.2023).
2. Гаврутенко, Т. В. Организационно-педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика / Т. В. Гаврутенко, Л. А. Мокрецова. – Текст : непосредственный // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2022. – № 1. – С. 135–140.

3. Багаева, И. Д. Ценностное отношение к профессионализму педагогической деятельности : методические рекомендации / И. Д. Багаева, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Шапошникова. – Москва : [б. и.], 2019. – 161 с. – Текст : непосредственный.

4. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020. – № 4. – С. 52–58.

Беляева Ольга Леонидовна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой коррекционной педагогики, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; oliyass@mail.ru

Жарова Анастасия Владимировна,

старший преподаватель кафедры коррекционной педагогики, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; zharova.nastya92@mail.ru

**РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРОЕКТЕ
«НАСТАВНИКИ И УЧЕНИКИ»**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дошкольники; дети с нарушениями зрения; кохлеарные импланты; дидактические материалы; мониторинг слухоречевого развития; наставничество; студенты

АННОТАЦИЯ. В статье описаны результаты исследования по проблематике проведения мониторинга слухоречевого развития дошкольников с нарушениями зрения после кохлеарной имплантации. Исследование проведено в рамках участия в международном проекте «Наставники и ученики».

Belyaeva Olga Leonidovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Correctional Pedagogy, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

Zharova Anastasia Vladimirovna,

Senior Lecturer of Department of Correctional Pedagogy, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev, Krasnoyarsk, Russia

**RESULTS OF PARTICIPATION
IN THE INTERNATIONAL PROJECT “MENTORS AND PUPILS”**

KEYWORDS: preschoolers; children with visual impairments; cochlear implants; didactic materials; monitoring of auditory-speech development; mentoring; students

ABSTRACT. The article describes the results of a study on the problems of monitoring the auditory-speech development of preschool children with visual impairments after cochlear implantation. The study was conducted as part of participation in the international project “Mentors and students”.

Современная профессиональная подготовка дефектологов в педагогических университетах постоянно претерпевает преобразования. А значит, выпускники также должны овладеть необходимыми компетенциями для профессиональной деятельности сейчас, но также быть готовыми к неизбежной смене вектора профессионального развития в ближайшем и отдаленном будущем.

Для поддержки молодых специалистов, осваивающих и практикующих методики коррекционной работы с детьми, имеющими одновременное нарушение слуха и зрения, может быть предусмотрен индивидуальный образовательный маршрут как средство развития мотивации и профессиональной компетентности для дальнейшей работы с данной группой детей [6, с. 29–31].

Индивидуальный образовательный маршрут предусматривает участие наставника в сопровождении обучающихся вуза для проведения исследований в области слепоглухоты, проектной деятельности по получению новых продуктов для проведения диагностической и коррекционной работы с детьми, имеющими бисенсорные нарушения [3, с. 21–23].

В Красноярском государственном педагогическом университете им. В. П. Астафьева наставничество в отношении студентов программ бакалавриата и магистратуры по направлению Специальное (дефектологическое) образование осуществляется в разных формах. Инновационная деятельность наставников с бакалаврами и магистрантами обеспечивается необходимыми условиями [5, с. 129–130]:

1. Методологическое и нормативное обеспечение процесса исследования, проводимого студентом под руководством наставника в области образования детей, имеющих слепоглухоту.

2. Участие студента в исследовательской деятельности в виде экспериментальных разработок и прикладных исследований.

3. Конструирование новых понятий и смыслов, необходимых для развития детей разного возраста с одновременным нарушением слуха и зрения.

4. Совместное проектирование содержания инновационной деятельности в отношении коррекции нарушений у детей со слепоглухотой.

Одной из инновационных форм наставничества являлось участие студентов и преподавателей КГПУ им. В. П. Астафьева в международном проекте «Наставники и ученики», организованном и реализуемом в течение ряда лет благотворительным фондом «Фонд поддержки слепоглухих «Со-единение». В течение трех лет командой учеников и наставников университета представила четыре исследовательские работы, касающиеся инновационных подходов к диагностической и коррекционной работе с детьми, у которых нарушены функции слуха и зрения [4, с. 63–65].

Результаты исследований, выполненных в рамках названного проекта, доказали, что в работе с детьми с нарушенным зрением после кохlearной имплантации необходим особый подход к диагностической работе, а затем – персонализированный подход к их речевому развитию с использованием современных информационно-коммуникативных технологий.

Осветим результаты одного исследования, выполненного в рамках участия в международном проекте «Наставники и ученики».

В образовательных организациях нашей страны принято применять стандартизированные тесты и анкеты, представленные профессором И. В. Королевой для оценки устной речи и её понимания детьми с нарушениями слуха с высококачественным слухопротезированием. Используя метод наблюдения пара «наставник (преподаватель) и ученик (студент)» пришла к выводу, что использование процедуры обследования, методики и иллюстрации, предложенные И. В. Королевой, необходимо адаптировать к зрительным возможностям и особенностям поведения дошкольников с нарушенным зрением, которым также была проведена операция по кохлеарной имплантации. Это, по нашему предположению, решит проблемы неусидчивости во время обследования, сократит время на проведение оценки слухоречевого развития, что в свою очередь поможет получить точные результаты диагностики сурдопедагогам, работающим с данной группой детей [1, с. 26–30].

Отечественные и зарубежные ученые и практики считают важным и даже необходимым провести наблюдение за поведением ребенка в свободной деятельности и в свободном пространстве, за его активностью, работоспособностью, усидчивостью. Наблюдение помогает установить интерес или его отсутствие к разным видам деятельности, к играм и игрушкам, к качеству игровых материалов (материал, из которого игрушка изготовлена, приоритетные цвета, фактура и т. д.).

Поэтому парой «наставник – ученик» было решено учесть многолетнюю практику, подтвержденную результатами и также до проведения процедур мониторинга за слухоречевым развитием детей с бисенсорными нарушениями провести наблюдение за участниками исследования – дошкольниками в разных видах деятельности, в том числе в свободной.

Подготовительный обследованию этап, таким образом, предполагал:

1. Фиксацию особенностей поведения детей с нарушением слуха и зрения, установление интересов, способов коммуникации, средств коммуникации.

2. Установление уровня речевого развития посредством информальной оценки.

Далее следовала адаптация дидактического наглядного материала из комплекта И. В. Королевой к зрительным возможностям испытуемых посредством компьютерной графики.

Мы также посчитали необходимым предварительно познакомить испытуемых с дидактическим наглядным материалом: с названиями предметов, действий, изображенных на иллюстрациях в комплекте И. В. Королевой, для того чтобы не затягивать обследование в дальнейшем и не провоцировать детей на отказное поведение.

Для большинства зрительных нарушений иллюстрации нами адаптированы общим способом, а именно:

1. Показ иллюстраций по одной, её увеличение до формата А5. Мы отсканировали иллюстрации, распечатали их по одной на лист указанного формата.

2. Использование высокой цветонасыщенности. На отдельных иллюстрациях мы посредством компьютерной обработки насытили цвета изображенного на более яркие, подчеркнули некоторые из них для усиления цветового контраста.

3. Предъявление не более шести изображений одновременно. При этом картинки раскладываются в два горизонтальных ряда по три картинки в каждом. Расстояние между изображениями – 5 сантиметров.

4. Предоставление времени без ограничения для рассматривания, разрешается всю наглядность брать в руки, трогать, подносить к глазам, использовать ведущие виды восприятия для знакомства с иллюстрациями.

5. Все изображения нужно максимально упростить, убрать цветной фон, избавиться от лишних деталей, отвлекающих внимание детей и заставляющих их долго рассматривать изображения.

6. Если на иллюстрации множество одинаковых предметов (более двух), то следует их затушевать, оставив только два предмета.

Для обследования дошкольников с множественными нарушениями зрения, пользующимися кохлеарными имплантами, а также для организации дальнейшей коррекционной работы с ними, следует использовать картинки с разными по шершавости поверхностями, добавляйте мягкость, меховые наклейки (шерсть животных, например) и т. д.; рельефную/контурную наглядность; предъявлять наглядность на фоновом экране (черный бархат или велвет).

При организации диагностической и коррекционной работы с дошкольниками, у которых установлено расходящееся альтернирующее косоглазие, гиперметропический астигматизм, которым также был установлен кохлеарным имплант, рекомендуем использовать наглядность в рельефе, контуре. Существенным отличием от других групп детей будет предъявление иллюстраций из комплекта И. В. Королевой на разном расстоянии для рассматривания (сначала вблизи, затем вдали) и использование наклонной поверхности стола или иной подставки под дидактический материал.

После адаптации дидактического материала, необходимого для обследования слухоречевого развития и дальнейшей работы с детьми после кохлеарной имплантации, нужно познакомить детей с ним в свободной деятельности, в процессе общения вне коррекционных занятий. Это даст возможность:

– заранее познакомить, уточнить знание детьми лексического значения слов или прокомментировать, что это такое изображено;

– позволит не растягивать обследование во времени, не утомлять детей объяснением значений слов на иллюстрациях.

Перечисленные способы адаптации диагностического инструментария для обследования слуховых и устноречевых возможностей детей с бисенсорными нарушениями с кохлеарными имплантами слухоречевого развития помогут дефектологам получать объективные данные и правильно планировать дальнейшую коррекционную работу с ними.

Продуктами данного исследования, посвященного рассмотрению проблематики мониторинга слухоречевого развития детей – пользователей кохлеарными имплантами с нарушенным зрением, является:

- методические рекомендации к проведению мониторинга;
- комплект адаптированных иллюстраций для проведения обследования устной речи и слухоречевого развития детей – пользователей кохлеарными имплантами с нарушенным зрением.

Результаты использования данных продуктов убедительно подтвердили необходимость адаптации процесса мониторинга и используемого для получения достоверных сведений о слухоречевом развитии детей с бисенсорными нарушениями, которым проведена кохлеарная имплантация [2, с. 10–13].

Результаты исследования используются специалистами образовательных организаций, в которых получают образование дети данной группы, освещаются на учебных дисциплинах в КГПУ им. В. П. Астафьева на программах магистратуры кафедры коррекционной педагогики.

Обучающиеся магистратуры и аспирантуры КГПУ им. В. П. Астафьева, прошедшие обучение на курсах повышения квалификации при финансовой поддержке фонда «Со-единение», также регулярно проводят информационные практико-ориентированные вебинары под руководством своих наставников по тематике оказания помощи лицам с комплексными нарушениями здоровья. Записи вебинаров размещаются в новостной ленте на странице ресурсного центра поддержки людей с комплексными нарушениями здоровья <https://www.kspu.ru/division/soedinenie/>. Тематика вебинаров: «Условия позиционирования и стимуляции двигательной активности детей с ТМНР, включающими нарушения опорно-двигательного аппарата», «Составление карт мечты», «Создание книг для детей со слепотой» и другие.

Список литературы

1. Беляева, О. Л. Особенности проведения обследования слухоречевого развития детей с бисенсорными нарушениями после кохлеарной имплантации / О. Л. Беляева, О. В. Воронова. – Текст : непосредственный // Психолого-педагогическое сопровождение слепоглухих и лиц с тяжелыми множественными нарушениями: исследования и опыт помощи : научно-практический сборник / под редакцией Т. А. Басиловой. – Москва : Инфра-М, 2020. – С. 24–35.

2. Современные подходы к изучению педагогического сопровождения слепоглохих детей с кохлеарными имплантами / О. Л. Беляева, Л. А. Брюховских, О. В. Воронова, Г. А. Проглядова. – Текст : непосредственный // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2019. – № 2 (48). – С. 6–16.

3. Беляева, О. Л. Наставничество и волонтерство в ресурсном центре педагогического университета / О. Л. Беляева, Л. В. Скакун, Д. В. Чернёв. – Текст : электронный // Открытый мир : объединяем усилия : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, 09–10 ноября 2022 года / Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет ; под редакцией О. Р. Ворошниковой. – Пермь : ПГГПУ, 2022. – С. 21–24. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50357262> (дата обращения: 16.01.2023).

4. Богданова, Т. С. Проект по речевому развитию старших дошкольников с нарушениями слуха и бисенсорными нарушениями «Мультяшка» / Т. С. Богданова, О. Г. Давыдова. – Текст : электронный // Современные технологии коррекционно-развивающей работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья : материалы научно-практической конференции, 31 мая 2022 года / ответственный редактор О. Л. Беляева. – Красноярск : КГПУ, 2022. – С. 63–64.

5. Адольф, В. А. Инновационная деятельность в образовании: вопросы теории и практики / Н. Ф. Ильина, В. А. Адольф. – Красноярск : ККИПКиППРО, 2019. – 180 с. – Текст : непосредственный.

6. Шкерина, Т. А. Индивидуальный образовательный маршрут как средство развития учебно-профессиональной мотивации студентов педагогического вуза / Т. А. Шкерина, А. И. Мышкова. – Текст : электронный // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2022. – № 3. – С. 29–39. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49608949> (дата обращения: 18.12.2022).

Браиловская Наталья Федоровна,

преподаватель английского языка, Волгодонский педагогический колледж; 347360, Россия, г. Волгодонск, пр. Строителей, 37; brailovskaya.nf@yandex.ru

Середа Наталья Юрьевна,

преподаватель английского языка, Волгодонский педагогический колледж; 347360, Россия, г. Волгодонск, пр. Строителей, 37; 4173953@list.ru

Шор Ирина Витальевна,

преподаватель английского языка, Волгодонский педагогический колледж; 347360, Россия, г. Волгодонск, пр. Строителей, 37; irashor@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; структурные компоненты; формирование личности; учебная мотивация; формы наставничества; проектная деятельность; образовательный процесс

АННОТАЦИЯ. За последнее десятилетие произошли большие изменения в значении, придаваемом наставничеству. Цель статьи – повысить осведомленность о важности, рисках и ответственности, связанных с наставничеством. В нем приводятся примеры различных форм наставничества, накопленных нашим колледжем за последние годы, что позволило создать сетевой региональный центр наставничества на базе колледжа. В статье рассматриваются задачи регионального центра наставничества и модели наставничества, которые внедряются и отрабатываются в рамках проекта.

Brailovskaya Natalia Fedorovna,

English Teacher, Volgodonsk Pedagogical College, Volgodonsk, Russia

Sereda Natalia Yurievna,

English Teacher, Volgodonsk Pedagogical College, Volgodonsk, Russia

Shor Irina Vitalievna,

English Teacher, Volgodonsk Pedagogical College, Volgodonsk, Russia

MENTORING AS AN INTEGRAL COMPONENT OF THE MODERN EDUCATION SYSTEM

KEYWORDS: mentoring; structural components; personality formation; educational motivation; forms of mentoring; project activity; educational process

ABSTRACT. The past decade has seen great changes in the importance accorded to mentoring. The aim of the article is to raise awareness of the importance, risks and responsibilities associated with peer learning and mentoring. It provides examples of various forms of mentoring our college has accumulated in recent years, which made it possible to create a network regional mentoring center based on the college. The article considers the tasks of the regional mentoring center and mentoring models which are being implemented and worked out within the framework of the project.

«Зачастую мы ищем какого-то хорошего человека, чтобы поведать ему о своих проблемах в тайной надежде, что он снимет груз с нашей души и освободит ее от мучительного одиночества.

...Истинным духовным наставником окажется тот, кто вместо советов – что делать или к кому идти – поможет нам остаться наедине с самим собой и войти в собственное сердце. Он даст нам понять, что нет смысла лить жалкие струи воды на иссушенную почву души, что нужно спуститься глубже – под толщу своих жалоб и стонов, где нас ждет живой источник»

Генри Нувен, нидерландский католический священник, профессор, писатель и богослов (1932–1996) [1]

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию и происходит от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея.

С того времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, а наставничество ассоциируется с человеком мудрым, обладающим способностью научить, направить, часто являющимся образцом для подражания [12].

В V–III вв. до н. э. древнегреческие философы (Сократ, Платон, Аристотель, Ксенофонт и др.) пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил подопечного, помощь в «самозарождении» истины в сознании обучающегося [5].

Платон, Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика – это сложное искусство общения в равном положении [8].

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. В середине XIX в. К. Д. Ушинский установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

По его мнению, «Дело воспитания, состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который вошел бы самостоятельной единицей в цифру общества», который был бы готов к «самостоятельной жизни в обществе» [3].

Из анализа литературных источников и практических материалов по теме следует, что наставничество всегда связывалось с профессионализмом, опытом, интеллектуальным потенциалом и уровнем личностных качеств наставника.

Наставничество как способ подготовки специалиста давно уже используется в сфере образования. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник» [9].

В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника» [2].

Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой [7].

Для самого педагога наставничество является наиболее

- эффективным способом повышения своей квалификации,
- развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
- выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом, *наставничество* – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности [4].

Программы наставничества внедряются в образовательный процесс с целью активизации познавательного процесса и/или преодоления адаптационных трудностей на разных этапах обучения [6].

Одной из наиболее актуальных проблем в современном образовании является отсутствие мотивации к обучению в целом и к изучению иностранного языка в частности.

Предлагая разные методы и подходы к решению данной проблемы, ученые едины во мнении, что она вызвана целым комплексом причин.

Среди факторов, затрудняющих развитие мотивации студентов при освоении иностранного языка, выделяют следующие:

- общая несформированность мотивов учебной деятельности и приемов самостоятельного приобретения знаний;
- низкий уровень языковой подготовки, полученной в школе;
- степень эмоциональной комфортности межличностных отношений с коллективом или с преподавателем;
- недостаточный уровень владения преподавателем современными интерактивными образовательными технологиями;
- отсутствие эвристических элементов в проведении занятий;
- не всегда адекватный отбор учебного материала

К перечисленному можно добавить трудности, возникающие при работе в разноуровневых и многочисленных языковых группах, и проблемы с дисциплиной [10].

Все модели наставничества содержат следующие обязательные структурные компоненты, устанавливающие порядок и способ осуществления наставничества:

- обучение наставников;
- распределение ролей;
- подготовка обучающего материала;
- поэтапная организация работы наставников и подопечных;
- грамотная поддержка и оценка наставником своих подопечных на каждом этапе сотрудничества;

- смена наставников;
- наблюдение и контроль педагога.

Задачи преподавателя в процессе наставничества сверстников – наблюдать процесс взаимодействия, контролировать и корректировать его, помогать студентам в затруднительных ситуациях. Грамотная организация наставничества важна для мотивации развития умений и навыков как наставников, так и их подшефных.

Суть наставничества сводится к созданию комфортных педагогических и психологических условий для обучения и активизации работы студентов, повышению ее эффективности, предоставлению возможности каждому проявить себя.

Несмотря на то, что между моделями наставничества есть различия, их объединяет одна цель – активизировать практическую работу всех учащихся, улучшить их знания, развить навыки межличностного общения, сформировать интерес к предмету [6].

Волгодонский педагогический колледж более 40 лет готовит педагогические кадры для системы образования не только города Волгодонска, но и Ростовской области, а также регионов Южного Федерального округа.

В колледже накоплен богатый опыт применения различных форм наставничества, разработаны материалы и документы по организации работы по внедрению новых моделей наставничества, что позволило создать на базе колледжа сетевой региональный наставнический центр.

Для решения поставленных задач в ГБПОУ РО «ВПК» сформирована нормативно-правовая база для реализации программы наставничества, что нашло отражение на официальном сайте колледжа.

Целью Центра является создание условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди курируемых профессиональных образовательных организаций Ростовской области.

Участниками проекта являются работодатели (передовые педагоги - наставники – воспитатели ДОО, учителя начальных классов, педагоги ДОО), преподаватели колледжа и наставляемые – выпускники и студенты ГБПОУ РО «ВПК» очной и заочной формы обучения по специальностям 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.03 Педагогика дополнительного образования, молодые и вновь принятые на работу в колледж преподаватели.

В рамках проекта реализуются и отрабатываются 4 модели наставничества: «Ученик – студент», «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Работодатель – студент».

Задачами сетевого регионального наставнического центра являются:
– улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

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

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

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

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

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

Модель наставничества «Студент – студент» предполагает взаимодействие наставника и наставляемого без отрыва от учебы для организации временной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Наставниками выступают студенты 2–4 курса, которые выбираются по желанию.

Одновременно решить сразу несколько проблем, связанных с учебной и социальной мотивацией, позволяет метод обучения, основанный на помощи учащимся ровесников-наставников (peer tutoring).

Наставничество сверстников, в частности, дает возможность преподавателю организовать работу аудитории с разным уровнем знаний и способностей так, чтобы каждый обучающийся получил шанс улучшить свои академические достижения. При этом степень вовлеченности студентов в совместную работу будет стимулировать мотивацию к достижению учебных целей, а групповая поддержка и оценка – социальную мотивацию обучающихся.

Как показала практика работы, уже к началу 2 семестра виден результат и активность первого курса, это и участие в конференциях, конкурсах разной направленности.

Хочется отметить, что студенты-наставники выражают желание, активность и продуктивность в работе. Лозунг наших наставников: «Можно научить студента, только тогда, когда сам преподносишь им пример».

К сожалению, методология целевой модели наставничества не предлагает такое направление, как «Преподаватель – студент», но в колледже ведется работа по этому направлению.

Таким образом, мы, преподаватели английского языка, являемся, так сказать, неформальными участниками данного проекта.

В процессе работы над проектом «Наставник» по направлению «Преподаватель – студент», преподавателями колледжа было принято решение создать канал в мессенджере Telegram “ENGLISH EVERY DAY” как инновационное средство обучения английскому языку. Относительно новая платформа – мессенджер Telegram уникальна в плане взаимодействия с пользователями:

- имеет внутренние каналы распространения информации по типу тематических сообществ в социальных сетях;
- предоставляет возможность авторам каналов взаимодействовать напрямую с «подписчиками» канала (в нашем случае – студентами и преподавателями колледжа), исключая для последних возможность потеряться в потоке новостей;
- оперативность доставки любого контента значительно выше других онлайн-ресурсов;
- технические возможности мессенджера позволяют средству обучения быть аудиовизуальным.

Образовательная медиасреда представлена на различных интернет-площадках, но платформа Telegram открыла новые возможности для распространения обучающей информации. Образовательная функция канала “ENGLISH EVERY DAY” – предоставление доступа к системе дополнительных профессиональных знаний, умений, навыков с их последующим применением на практике. Для этого используются три разновидности обучающих материалов: ознакомительные, экспериментально-обучающие и задания для развития практических навыков. Telegram-канал обладает большим функционалом, позволяет размещать учебный материал в различных форматах и создавать тестовые задания на отработку учебного материала, помогая поддерживать интерактивную форму обучения, а также является полезным ресурсом для организации дистанционного обучения студентов колледжа.

Авторы канала, преподаватели английского языка нашего колледжа, делятся разнообразными материалами по изучаемой дисциплине, а именно на канале ежедневно размещается разнообразный контент: анонсы образовательных событий (конкурсов, конференций, олимпиад) и учебных программ; подборки профессиональных статей, книг, журналов и газет; ссылки на виртуальные библиотеки, авторские блоги и информационные боты-помощники по дисциплине; статьи об этимологии слов и фраз; полезная грамматика и лексика (в том числе списки слов по темам), устойчивые выражения и фразы для повседневного общения (в виде таблицы, списка или *rictionary*, картинки с подписями – для студентов с зрительной памятью), английские идиомы, фразовые глаголы; увлекательные факты о стране изучаемого языка; песни, фразы и сленг из фильмов с переводом на

русский язык; смешные гифки. Периодически выкладываются мини-тесты, викторины по пройденному материалу.

Как используются материалы представленного канала на уроках? Прежде всего самостоятельное изучение лексики и грамматики помогает развивать Learner Autonomy, например в начале урока в warm up можно задать несколько вопросов, используя слова из недавних постов. Материалы домашнего задания или определенного этапа урока – размещаются на канале с возможностью комментирования. До даты сдачи задания студенты могут задавать интересующие вопросы напрямую преподавателю в комментариях к посту. Вопросы не будут повторяться, ведь вся история общения будет видна всем студентам канала. Отправлять задания студенты могут в чат или комментарии, одновременно знакомясь с работами коллег, или, наоборот, не видя их, – в зависимости от вида задания. На учебных парах преподаватель может проводить тестирование по предмету, используя бота в Telegram. Бот может из базы выдать задание студенту, а после отправки им ответа дать правильный ответ. Решение же в виде фото отправляется преподавателю и оценивается позже. В целом платформа мессенджера является эффективной средой для самообразования с возможностями, как приобретения обширных знаний, так и проработки профессиональных навыков.

Рассмотренные возможности нашего канала, помогают студентам колледжа расширять границы своих профессиональных знаний: приобретать полезные навыки, находить качественные и полезные источники информации, использовать удобные сервисы, ускоряющие работу над материалами, находить дополнительные способы самообучения.

Таким образом, канал “ENGLISH EVERY DAY” способен реализовать множество образовательных функций, обеспечить студентам и преподавателям комфортную среду для самообразования и профессионального роста в рамках проекта «Наставник».

Еще одна форма работы с нашими студентами – это проектная деятельность. Не первый год мы проводим дифференцированный зачет на 3 курсе в виде защиты проекта. Известно, что успех человека в современном мире во многом определяется его умением организовать свою жизнь как проект, т. е. определить дальнюю и ближайшую перспективы, найти и привлечь необходимые ресурсы, наметить план действий и оценить, удалось ли достичь поставленных целей после осуществления этого плана. Очевидно, справиться с таким многообразием деятельности может только хорошо подготовленный человек, т. е. человек, обладающий «проектным типом мышления».

В методической литературе работа над проектом описывается формулой пяти «П»: проблема – проектирование – поиск информации – продукт – презентация.

Метод проектов позволяет научить студентов выбирать тему исследования, учит работать самостоятельно и в команде, анализировать итоги своей деятельности. С другой стороны, метод проектов позволяет развивать одновременно навыки аудирования, говорения, письма и чтения. Каждый проект – это результат проведенной достаточно трудной работы не только поиска информации, но и планирования и организации своей работы, оценивания своих способностей, умения выслушивать и оценивать своих товарищей. С одной стороны, студенты нацеливаются на исследовательскую деятельность, они учатся формулировать научный аппарат исследования, правильно оформлять источники и т. д., проводят анкетирование, учатся делать выводы к каждой главе и ко всей работе на английском языке. Студентам дается возможность и простор для творчества в выборе тем и источников.

Наши проекты – это что-то среднее между исследовательскими проектами и творческими. Это еще не курсовая работа, но уже и не просто реферат.

Ежегодно студенты нашего колледжа выступают на научно-практических конференциях с докладами. Мы учим их писать научные статьи, готовить выступления. Темы стараемся связывать с преподаваемой нами дисциплиной. Такие конференции позволяют не только повышать уровень профессиональной подготовленности студентов, способствуют формированию профессиональной компетенции и обладают большими образовательными и развивающими возможностями, позволяют сделать образовательный процесс более интересным, разнообразным и продуктивным.

Таким образом, целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Список литературы

1. Нувен, Г. 12 цитат / Г. Нуен. – Текст : электронный // Жемчужные мысли : [сайт]. – URL: <https://www.inpearls.ru/author/30979> (дата обращения: 01.02.2023).
2. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 томах Т. 2 / В. И. Даль. – Москва : ОЛМА-ПРЕСС, 2001. – 1119 с. – Текст : непосредственный.
3. Днепров, Э. Д. Ушинский и современность / Э. Д. Днепров. – Москва : ГУ ВШЭ, 2007. – 232 с. – Текст : непосредственный.
4. Дружинина, С. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / С. А. Дружинина, О. А. Сморгович. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть: nsportal.ru : [сайт]. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy->

sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-ponyatiya-nastavnichestvo-nastavnichestvo-v (дата обращения: 02.02.2023).

5. Ксенофонт. Сократические сочинения : перевод с древнегреческого / Ксенофонт. – Москва : Мир книги ; Литература, 2007. – 386 с. – Текст : непосредственный.

6. Макарова, Е. А. Наставничество сверстников на уроках иностранного языка в неязыковом вузе / Е. А. Макарова. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-sverstnikov-na-urokakh-inostrannogo-yazyka-v-neyazykovom-vuze> (дата обращения: 01.02.2023). – Текст : электронный.

7. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – Москва : Азбуковник, 2006. – 941 с. – Текст : непосредственный.

8. Платон. Диалоги / Платон. – Москва : Мысль, 1998. – 607 с. – Текст : непосредственный.

9. Сморгович, О. А. Сущность и содержание понятия «наставничество». Наставничество в современной образовательной практике / О. А. Сморгович, С. А. Дружинина. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/10/20/sushchnost-i-soderzhanie-ponyatiya-nastavnichestvo-nastavnichestvo-v> (дата обращения: 01.02.2023). – Текст : электронный.

10. Хамедова, Г. Н. К проблеме формирования мотивации изучения иностранного языка у студентов неязыковых специальностей / Г. Н. Хамедова. – Текст : электронный // Вестник ОГУ. – 2012. – № 2. – С. 280–284.

11. Эволюция идей (концепций, теорий) о наставничестве. – Текст : электронный // Организационно-правовое обеспечение наставничества в работе с кадрами уголовно-исполнительной системы : учебно-методическое пособие / М. С. Нурбаев, С. П. Мишустин. – Самара : СЮИ ФСИН, 2015. – С. 7–11. – URL: https://studref.com/558244/pravo/evolyutsiya_idey_kontseptsiy_teoriy_nastavnichestve (дата обращения: 01.02.2023).

Васильева Наталья Александровна,

преподаватель, ГБПОУ Республики Хакасия «Хакасский политехнический колледж»; 655012, Россия, г. Абакан, ул. Пушкина, 30; vna525@mail.ru

Юрьева Лилия Владимировна,

преподаватель, ГБПОУ Республики Хакасия «Техникум коммунального хозяйства и сервиса»; 655004, Россия, г. Абакан, ул. Советская, 175; yurlilya@mail.ru

ТОЧКА РОСТА: РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; реверсивное наставничество; модели наставничества; формы наставничества; профессиональные компетенции; наставническое сопровождение; молодые специалисты

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена описанию опыта использования технологии наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов на примере реверсивного наставничества. Рассматриваются преимущества наставнического сопровождения молодого специалиста и описываются механизмы его осуществления.

Vasilyeva Natalia Aleksandrovna,

Teacher, GBPOU Republic of Khakassia “Khakass Polytechnic College”, Abakan, Russia

Yurieva Lilia Vladimirovna,

Teacher, GBPOU Republic of Khakassia “College of Public Utilities and Service”, Abakan, Russia

POINT OF GROWTH: REVERSE MENTORING – IMPROVING THE PROFESSIONAL VECTOR OF TEACHERS' DEVELOPMENT

KEYWORDS: mentors; reverse mentoring; mentoring models; mentoring forms; professional competencies; mentoring support; young professionals

ABSTRACT. The article describes the experience of using mentoring technology in the development of professional competencies of teachers on the example of reverse mentoring. The advantages of mentoring support of a young specialist are considered and the mechanisms of its implementation are described.

В современной системе образования большим спросом пользуются образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, способные самостоятельно принимать решения в ситуациях выбора.

Актуальной является проблема подготовки молодого специалиста к сложной многофункциональной деятельности, представляющей собой

целостный долгосрочный непрерывный процесс, ориентированный на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенную роль играет технология наставничества, которая способна активизировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования мотивации к совершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для успешной работы и развития ему недостаточно иметь багаж профессиональных знаний, навыков и умений, приобретенных в образовательном учреждении, необходимо решать вопросы с документацией, общением с коллегами, учащимися и родителями, организацией учебного процесса, соблюдением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, потому что в каждой организации все-таки есть свой микроклимат, организационные процедуры проведения мероприятий.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей посредством взаимообогащающего общения, основанного на доверии и партнерстве [1].

Наставничество осуществляется на основе нормативно-правовой базы Российской Федерации. Стратегия развития образования в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий по реализации единой государственной политики в области образования. Наставничество – это кадровая технология, обеспечивающая передачу знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника к менее опытному посредством систематической работы [2].

Согласно этой технологии, всегда есть наставник, обладающий достаточным опытом в достижении профессиональных результатов, и наставляемый, который решает свои цели и задачи посредством развития новых навыков и профессиональных компетенций. Наставник развивает и поддерживает процесс самореализации и самосовершенствования как подопечного, так и самого себя в процессе формирования новых общих и профессиональных компетенций. В паре наставник – наставляемый метакомпетенции развиваются благодаря независимым трудовым действиям. Благодаря такому творческому сотрудничеству раскрывается потенциал личности подопечного, который необходим для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации как студентов, так и преподавателей [1].

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого преподавателя внесли С. Н. Сирина, И. Г. Столяр и др. [5].

Эффективность практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, имеющую цель, структуру, специально сформированные, функционирующие связи и взаимосвязи между компонентами, и обязательно продуктом ее деятельности являются показатели профессионального роста преподавателя, развития его творческого потенциала, а также, в конечном счете, рост уровня профессиональных и личностных компетенций наставляемого.

На сегодняшний день модели организации наставнических пар разнообразны и нацелены на результат. Одна из моделей-реверсивное наставничество.

Основной целью реверсивного наставничества является, с одной стороны, (менторская) поддержка процесса адаптации, развитие личности, способной успешно и профессионально решать педагогические задачи подопечного, а с другой стороны, подопечный оказывает образовательную поддержку по новым тенденциям, технологиям и т. д.

Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников, как старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, так и молодых преподавателей в области формирования их профессиональной деятельности.

«Реверсивное наставничество» – это модель взаимодействия двух педагогов по многофункциональным вопросам педагогической деятельности. Высококвалифицированный специалист консультирует менее опытного преподавателя (начинающего педагога) по вопросам образовательного процесса, в свою очередь, он становится подопечным более молодого преподавателя по вопросам, в которых тот испытывает трудности.

При определении вида наставничества на основании анкеты, беседы, был разработан SWOT-анализ формы наставничества «педагог-педагог» (таблица 1).

Таблица 1. SWOT-анализ

НАСТАВНИК	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – преподаватель первой или высшей квалификационной категории; – наличие опыта наставничества; – стабильно высокие результаты образовательной деятельности; – глубокие знания преподаваемого предмета; – высокий уровень коммуникативной культуры; 	<ul style="list-style-type: none"> – самовыгорание; – степень готовности педагога использовать возможности компьютерных технологий

<ul style="list-style-type: none"> – умение обучать других; – умение слушать; – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы; – потребность в передаче опыта; – потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации 	
НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – обладает компетенциями в сфере информационно-коммуникационных технологий, которые предполагают квалифицированное использование технологий при решении профессиональных задач; – много идей; – свежий взгляд; – молодой педагог разбирается в новинках лучше опытных коллег 	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы организации урока (неумение правильно рассчитать время на уроке, логически выстроить его этапы); – вопросы дисциплины и порядка на уроке; – недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета; – затруднения при объяснении материала; – взаимодействие с учениками; – общение с администрацией; – слабое представление в вопросах оформления документации; – организация работы с родителями обучающихся

Для достижения этой цели были определены следующие задачи, которые были отражены в плане работы:

- помощь в разработке Индивидуального плана развития наставляемого (конкретно эта задача была поставлена с целью подготовки к аттестации), своевременное и оперативное внесение в него коррективов, контроль за его выполнением, оценка фактического результата выполнения запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с подопечным для проведения мероприятий, контролировать степень их выполнения, обсуждать и (при необходимости) корректировать Индивидуальный план, выбирать методы наставничества;

- выявлять и совместно устранять ошибки, допущенные в деятельности наставляемого в рамках Индивидуального плана мероприятий;

- передавать накопленный опыт подопечному, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе помогать подопечному в принятии правильных решений в

нестандартных ситуациях и т. д. (методическая помощь была оказана в рамках дисциплины);

– сориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей преподавательской деятельности;

– привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закреплению преподавателя в образовательном учреждении.

Весь период наставнической деятельности был разделен на несколько этапов:

1-й этап – это адаптация. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его навыках и умениях с целью разработки программы адаптации.

2-й этап – основной (проектирование). Наставник разрабатывает и внедряет программу наставничества-адаптации, корректирует профессиональные навыки подопечного, помогает ему построить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – это контроль и оценка. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого преподавателя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Поскольку наставничество – это двусторонний процесс, главным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, навыкам и умениям является его готовность передавать опыт. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него социально значимые интересы, способствовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства [3].

Также в рамках работы с наставляемым столкнулись с проблемой того, как формировать и выбирать технологические приемы в рамках проведения дисциплин. На сегодняшний день существует множество педагогических форм и методов работы, и молодой специалист теряется на просторах образовательной среды. Хотя, владея ими и имея представления о них, он не может применять определенную технологию с высокой производительностью.

В данной модели наставничества были использованы следующие формы и методы работы преподавателя-наставника с молодыми специалистом:

- консультирование;
- активные методы (подопечный приглашался на практические занятия, взаимные посещения уроков, собеседования, творческие мастерские,

мастер-классы наставника (открытый урок проводил наставник), стажировки и т. д.) [4].

В ходе работы возникла необходимость организовать этап контроля и оценки (мониторинг процесса реализации программы наставничества): оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в рамках образовательного учреждения.

Результат мониторинга программы наставничества показал, что:

- происходит динамичное развитие гибких навыков (посещение уроков под руководством наставника, участие в предметных олимпиадах, конференциях и т. д.);

- повысился уровень мотивации и осведомленности в вопросах саморазвития и профессионального образования (стажировки, курсы повышения квалификации, личное участие в конкурсах, написание статей, учебных пособий);

- повысилась степень вовлеченности студентов в образовательные процессы организации (показатель качества по дисциплинам).

Во время реализации 1-го этапа (адаптационного). Была проведена оценка того, насколько молодой педагог готов и какие проблемы существуют в рамках внедрения в профессиональное образование, а именно:

- личностный мониторинг: анализ эффективности выявления профессиональных трудностей молодого специалиста, оценка мотивации, вовлеченности в наставнические отношения и т. д.

- системный мониторинг.

Анализ процесса адаптации молодого специалиста показал, что в подготовке начинающего педагога к педагогической деятельности есть сильные и слабые стороны. Подопечный успешно проходит период профессиональной адаптации, устанавливает устойчивый контакт со студентами, применяет информационно-коммуникационные технологии в работе со студентами. Стиль взаимоотношений педагога с обучающимися дружелюбный и внимательный.

При внедрении модели реверсивного наставничества были выявлены следующие положительные аспекты:

- для наставника – повышение уровня образования в области ИКТ-технологий, участие в профессиональных конкурсах вместе с подопечным;

- для наставляемого – прослеживалась динамика учебных достижений среди студентов; проводилась работа с одаренными студентами (участие в олимпиадах, конференциях); использование системы педагогических технологий, методы, средства, организационные формы преподавания на своих уроках; обобщение и распространение педагогического опыта.

Не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста. По результатам

работы молодой педагог – наставляемый, имеет высшую квалификационную категорию.

На наш взгляд, данный вид практики может иметь свою силу, как методическое обеспечение выбранной формы и модели наставничества в полном объеме. Ведь эффективность практики наставничества показала, что перечень методических мероприятий (разработка программы Наставничества, мониторинг, оценка и т. д.) образует систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные действующие связи и отношения между наставником и наставляемым, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста педагогов, развитие их творческого потенциала, а в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций и положительную динамику качества всего образовательного процесса в целом.

Список литературы

1. 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 : распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения: 13.01.2023). – Текст : электронный.

2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р года. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/400951e1bec44b76d470a1deda8b17e988c587d6/ (дата обращения: 13.01.2023). – Текст : электронный.

3. Абдулина, О. А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя / О. А. Абдулина. – Текст : непосредственный // Преподаватель. – 1998. – № 3. – С. 21–23.

4. Педагогика и психология высшей школы : учебное пособие / М. В. Буланова-Топоркова, А. В. Духавнева, С. И. Самыгин [и др.] ; ответственный редактор М. В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. – 544 с. – Текст : непосредственный.

5. Столяр, И. Г. Наставничество на производстве: педагогические и организационные вопросы / И. Г. Столяр. – Москва : Знание, 1981. – 64 с. – Текст : непосредственный.

Васина Ольга Игоревна,

воспитатель, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Центр развития ребенка – детский сад № 18; 397172, Россия, г. Борисоглебск, Юго-Восточный микрорайон, 18; olgha.vasina.81@mail.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; педагоги-наставники; профессиональная адаптация; профессиональные качества; педагогическое взаимодействие; наставническая деятельность

АННОТАЦИЯ. Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их там, существует. Известно, что по окончании вуза, начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

В статье подробно рассматривается феномен наставничества, а также описывается опыт работы в качестве наставника педагога-предметника. В данной статье представлена программа тренинговых занятий для молодых педагогов. Возможно, данный материал будет полезен педагогам, решившим быть наставником в профессиональном становлении молодого специалиста.

Vasina Olga Igorevna,

Educator, Municipal State Preschool Educational Institution of Borisoglebsky city district Child Development Center – kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF TEACHING STAFF AT THE START OF A CAREER:
MODERN MENTORING PRACTICES**

KEYWORDS: mentoring; young teachers; mentoring teachers; professional adaptation; professional qualities; pedagogical interaction; mentoring activities

ABSTRACT. Today, in the era of the reform of the education system, the issue of work in educational institutions of young professionals is raised at different levels. Meanwhile,

the problem of how to attract competent young professionals, and even more importantly, how to keep them there, exists. It is known that upon graduation, a novice teacher is not yet a professional. He has a certain path of professional development ahead of him, the initial part of which is the period of adaptation – “getting used” to the profession. Meanwhile, the young teacher immediately begins to work on a par with his experienced colleagues. At this moment, a young specialist needs the help of an experienced teacher, a teacher-mentor. Today it is mentoring that deserves the most attention.

«Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А. С. Макаренко

Проблема наставничества молодых педагогов современной школы приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности учителя, ставшему ключевой фигурой современных преобразований, предъявляются новые требования. Известно, что от того, насколько молодой педагог понимает процессы реформирования, от его отношения к ним, от его подготовленности к инновациям зависит эффективность внедрения обновления содержания образования. В дополнительном образовании наставничество представляет собой совместное творчество педагога-наставника и молодого специалиста.

Наставник – это человек, способный вдохновлять, который помогает молодому педагогу проявить себя. В своей работе с молодым педагогом наставники центра применяют инновационные формы работы, результатом совместной деятельности, при этом становятся организованные совместно мероприятия, мастер-классы, интернет-конференции, муниципальные методические объединения и семинары. Современные инновационные формы работы способствуют развитию деловой коммуникации, личного лидерства, способности принимать решения и умения аргументировано их формулировать. Помимо отличного владения навыками в определенной сфере, наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию. Современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким учитель становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, профессиональных компетентностей, способностей. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления

молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Не секрет, что в настоящее время одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Основной причиной этого является то, что после окончания педагогических вузов и колледжей не все выпускники идут в школы, а из числа поступивших на работу не все продолжают педагогическую деятельность. Согласно статистическим данным последних исследований каждый пятый учитель 50-ти лет и старше, а учителей со стажем до 3-х лет всего 13%. Это говорит о том, что система наставничества в образовательном учреждении не на должном уровне. Что же такое наставничество? В широком смысле, наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками. Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт. Вопросы наставничества широко представлены в работах С. Я. Батышева, А. В. Щербакова, А. В. Лапшовой, А. Г. Фролова, В. А. Сластенина, П. С. Кузнецова, Р. П. Колосова, А. К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д. И. Логинова, Н. М. Стукаленко, Н. Е. Тихоновой, Б. А. Альмухамбетова, О. В. Александровой, Е. М. Авраамовой и др. Как было сказано выше, одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Сравнительный анализ статистических данных показал, что количество молодых педагогов за последние 3 года уменьшается, несмотря на то, что ежегодно с началом учебного года в педагогические коллективы школ вливается определенное количество молодых специалистов. Причем потребность в кадрах тоже увеличивается, что свидетельствует об увольнении молодых специалистов. Некоторые причины этого явления были выявлены в ходе анкетирования, проведенного среди слушателей курсов повышения квалификации и опроса, проведенного в школах. В обобщенном виде это трудности, связанные с методикой преподавания по обновленным программам, с разочарованием в профессии учителя, большой загруженностью и бумажной волокитой с первых дней работы, низкой заработной платой молодых педагогов, педагогическим одиночеством и др. Следует отметить, что одной из важных причин оттока молодых специалистов из школ является отсутствие наставничества или формальная работа по данному направлению.

Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией.

Как организуется система наставничества в школе?

Во-первых, за каждым молодым педагогом должен быть закреплен наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный. Если это малокомплектная школа, в которой нет специалиста данного предмета, то назначается учитель близкой специальности: русский язык – английский язык, физика – математика и т. д. Главное, чтобы он мог осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Во-вторых, надо знать, что организация наставничества осуществляется в несколько этапов, представленных в следующей таблице:

Таблица 1. Этапы организации наставничества

Этап	Содержание
Адаптационный	Определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для составления программы адаптации
Основной	Разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого учителя, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования
Контрольно-оценочный	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого преподавателя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации,

способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому преподавателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает организация помощи начинающему преподавателю. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому начинающему преподавателю следует оказывать особую систематическую и разностороннюю помощь.

Высокий потенциал наставничества в образовании и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации молодого педагога предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса и организации наставничества занимает школа педагогического мастерства.

Система работы школа педагогического мастерства включает:

- разработку и реализацию программы наставничества с начинающими педагогическими работниками;
- осуществление учёта различных траекторий профессионального роста педагога.

Предметом наставничества является совершенствование теоретических знаний, формирование педагогического мастерства, адаптация в педагогическом коллективе; подготовка к процедуре аттестации педагогических работников, подготовка к конкурсам педагогического мастерства.

Работу по организации работы школы начинающего преподавателя проводит методист колледжа.

Наставниками в данной школе являются преподаватели высшей квалификационной категории, имеющие педагогический стаж работы в образовательной организации не менее 10 лет. Наставник-педагог должен иметь высокий уровень профессиональной компетентности: владеть профессиональной деятельностью на высоком уровне, приёмами профессионального и делового общения, сотрудничеством, способами самовыражения и саморазвития; способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии; готов к личностному росту. Наставляемые – это педагогические работники начинающие педагогическую деятельность и педагоги желающие повысить свою профессиональную квалификацию.

Цель наставничества - обеспечить рост профессиональных компетенций начинающих преподавателей, их индивидуальное профессиональное продвижение, самореализацию и поддержку.

Задачи программы наставничества:

- ❖ Выявление уровня профессиональной подготовки начинающих преподавателей.

- ❖ Создание условий для профессиональной адаптации начинающих преподавателей в коллективе.

- ❖ Оказание практической помощи начинающим преподавателям по вопросам совершенствования теоретических знаний, формированию педагогического мастерства, адаптации в педагогическом коллективе.

- ❖ Вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию в педагогической практике.

- ❖ Создание условий для саморазвития начинающих преподавателей и формированию потребности в непрерывном самообразовании.

- ❖ Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Содержание и организация работы школы педагогического мастерства заключается в следующем:

1. Выявление ведущих потребностей молодых специалистов путём организации и проведения анкетирования, микроисследования.

2. Разработка плана работы с учётом результатов анкетирования.

3. Организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы.

4. Разработка памяток и рекомендаций по организации образовательного процесса.

5. Оформление документации.

В школе начинающего преподавателя используются такие формы работы, как скайп-конференция, погружение в цифровую образовательную

среду колледжа, коучинг, практическое занятие, самообразование, супервизия, консультации, круглые столы.

Программа по адаптации начинающих преподавателей рассчитана на 3 года. В основе программы лежит принцип поэтапности адаптации и развития профессионализма молодого преподавателя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

- ❖ предварительно-профилактический характер с охватом всей группы молодых преподавателей;
- ❖ индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
- ❖ курирующий характер процесса деятельности молодого преподавателя.

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. При реализации на практике основных нововведений в Российской школе именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10% до 50% учителей уходят из профессии в первые пять лет работы.

Устраиваясь на работу в школу, молодые педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных знакомством с коллективом и с классом, со вступлением в новую должность – учителя. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути учителя-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и

учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Начинающему учителю/воспитателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неопределимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Такая работа проводится и в нашей школе: долгие годы существует традиция наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Для молодых педагогов я советую проводить в специальных школах тренинговые занятия, которые призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Содержание тренинговых занятий:

1. Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог». Цель: содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2. Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности. Цель: преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.

3. Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога».

Задачи: создавать благоприятные условия для работы; актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности; учиться прогнозировать результаты своих действий; продолжать осваивать способы самораскрытия; развивать способность к рефлексии; обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы.

4. Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии. Цель: развитие самопознания, рефлексии в классе, формирование положительного эмоционального климата.

5. Тренинг «Просто поверь в себя». Цель: способствовать приобретению опыта выступления перед аудиторией, повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения, самопознание.

6. Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах». Цель: развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией.

7. Тренинг «Психологическое благополучие педагога». Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

8. Тренинг личностного роста. Цель: закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы группы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы.

Итак, сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В школе выработана стратегия адресного подхода к молодым учителям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Данный метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми учителями, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество – относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

Список литературы

1. Концепция развития дополнительного образования детей : утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 04 сентября 2014 года № 1726-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/ipA1NW42XOA.pdf> (дата обращения: 14.12.2023). – Текст : электронный.

2. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя : учебное пособие / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2004. – 320 с. – Текст : непосредственный.

3. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

4. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62–70.

Гарифуллина Альмира Маратовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного образования, Казанский (Приволжский) федеральный университет; 420018, Россия, г. Казань, ул. Кремлевская, 18; alm.garifullina2012@yandex.ru

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА МЕНТОРИНГА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: менторинг; менторы; менти-педагоги; профессиональные компетенции; профессиональный рост; педагогическое взаимодействие; дошкольные образовательные организации

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается процесс развития научных основ менторинга в контексте профессионально-значимых компетенций менторов и менти-педагогов образовательных организаций. Проблема научных основ менторинга, заключается в овладении навыками передачи накопленного опыта поколениям, в улучшении результатов взаимодействия с менти-педагогами. Среди менти-педагогов есть специалисты с многолетним стажем, а также начинающие педагоги, и у каждого их них – определенный («свой» набор компетенций). Опыт вкуче с динамизмом, а также с интеллектуальным, духовным и эмоциональным факторами развития личности менти-педагога, влияют на способы управления ментором дошкольной образовательной организацией. В представленной статье нашей целью был мониторинг профессиональных компетенций под призмой необходимых навыков, которые в результате взаимодействий оказываются наиболее значимыми в процессе управления дошкольной образовательной организацией. Также особенно актуальным в исследовании является изучение процесса формирования профессиональных компетенций, как руководителей, так и их подопечных. Научная новизна исследования заключается в разработке новых профессионально-значимых компетенций для руководителей (менторов) и педагогов (менти) дошкольных образовательных организаций.

Методологической базой лонгитюдного исследования послужили методы экспертного мнения, критического анализа, а также мониторинга сформированности профессионально-значимых компетенций руководителей (менторов) дошкольных образовательных организаций. В исследовании представлены результаты мониторинга профессиональных компетенций педагогов Поволжского региона.

Цель статьи заключается в определении траектории становления личности и профессиональном росте менти-педагогов и руководителей (менторов) дошкольных образовательных организаций.

Garifullina Almira Maratovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Preschool Education, Kazan Federal University, Kazan, Russia

THEORY AND PRACTICE OF MENTORING: PROBLEMS AND PROSPECTS

KEYWORDS: mentoring; mentor; mentoring teachers; professional competencies; professional growth; pedagogical interaction; preschool educational organizations

ABSTRACT. The article reveals the process of developing the scientific foundations of mentoring in the context of professionally significant competencies of mentors and mentee-teachers of educational organizations. The idea of mentoring is a philosophical idea that is designed not only to pass on the accumulated experience to generations, but also to improve the results of interaction with mentee teachers. Among the mentee teachers there are specialists with many years of experience, as well as novice teachers, and each of them has a certain ("own" set of competencies). Experience, coupled with dynamism, as well as intellectual, spiritual and emotional factors in the development of the personality of a mentee-teacher, influence the way a mentor manages a preschool educational organization. In the presented article, we consider competencies that, as a result of interactions, turn out to be the most significant in the process of managing a preschool educational organization. The research problem is to monitor the formation of professional competencies, both for managers and their wards.

The methodological basis of the longitudinal study was the methods of expert opinion, critical analysis, as well as monitoring the formation of professionally significant competencies of leaders (mentors) of preschool educational organizations. The study presents the results of monitoring the professional competencies of teachers in the Volga region. The purpose of the article is to determine the trajectory of the formation of the personality and professional growth of mentee-teachers and leaders (mentors) of preschool educational organizations.

Развитие профессиональных компетенций – это всегда определенный маршрут роста, где происходит набор опыта по знаниям и навыкам. В процессе внедрения научных основ менторинга в дошкольной образовательной организации происходит путь достижения ментором и менти-педагогом желаемого результата. Ментор обладает именно теми ресурсами, которые необходимы для развития менти. Это могут быть и опыт, и знания, и навыки, а также круг общения, мировосприятие. Между ментором и менти складываются особые отношения людей, находящихся «в одной лодке», стремящихся к общим целям. Подобные отношения включают взаимоуважение, доверие, искренность, эмпатию. При этом считаются недопустимыми проявления директивного стиля и стремления решить проблему вместо менти [2; 3].

Различными могут быть и формы менторинга. Классическим считается менторинг в паре, где ментор занимает более высокую должность, имеет более обширный опыт, значимый социальный статус и, как правило, старше по возрасту. Однако далеко не всегда полезные для менти-педагога ресурсы могут быть связаны с подобной иерархией. Менторы могут быть моложе менти-педагогов или одного с ними возраста и социального положения. Но разница всё же необходима – в опыте, мировоззрении, окружении или других ресурсах. В противном случае, руководитель не станет ментором.

В исследованиях отечественных авторов, существуют особые идеи, отличающиеся друг от друга и дополняющие. К примеру, профессор

Казанского федерального университета В. Ф. Габдулхаков о менторинге говорит следующее: «...традиция американской школы, основанная на индивидуальной работе со слушателями по преимуществу младшего преподавательского состава...».

Профессор МГПУ М. В. Кларин описывает менторинг как: «...организацию с четкой структурой (менторской системой обучения), когда максимально понятно изложены должностные обязанности; внедрены эффективные способы взаимодействия (в т. ч. онлайн); созданы методические рекомендации по научным основам менторинга именно для образовательной организации; применение менторинга не только среди начинающих педагогов, но и со ступени образования в высшей школе (среди студенческой молодежи)» [1; 3].

Из исследований тандема ученых из филиала РГППУ в г. Нижний Тагил (Российская Федерация), Е. С. Васевой, Н. В. Бужинской можно извлечь следующую идею: «Ценность менторинга заключается в эмоциональной и информационной поддержке менее опытных сотрудников. Оказание помощи в продвижении идеи тем, кто настроен на достижение результатов, но не имеют для этого надлежащих инструментов или ресурсов. Менторинг – стратегическое партнерство двух и более человек, в процессе которого более опытный партнер помогает развиваться другим, посредством передачи опыта и своих знаний».

Таким образом, рассмотрим наиболее актуальные вариации менторинга распространенного на территории Российской Федерации:

Обратный менторинг (когда менти-педагог старше или опытнее ментора) чаще всего применяется для ознакомления опытных педагогов или руководителей с новыми технологиями. Становясь менторами для более старших менти-педагогов, могут проявить лидерские качества и лучше понять позицию руководства.

Как правило, менторинг подразумевает общение один на один. Но нередко образовательные организации практикуют **групповой менторинг**, что связано прежде всего с дефицитом менторов. Принято считать, что лучшие результаты достигаются, если в групповом менторинге принимают участие 3–8 человек. При такой численности хватит времени на то, чтобы выслушать каждого и изучить различные точки зрения.

Инновационным вариантом группового менторинга является так называемое **«тенивое правление»**. По сути, это реали-квест, в котором команда менти-педагогов и руководство дошкольной образовательной организации получают один и тот же пакет документов, необходимых для принятия важного решения. За несколько дней команда менти-педагогов изучает его, обсуждает и высказывает свои соображения ментору из числа руководства или при общей встрече с педагогическим коллективом. Таким образом, достигаются две значимые цели:

– менти-педагоги получают навыки стратегического мышления и лидерства в действии;

– руководство лучше понимает то, как педагогический состав воспринимает их решения.

В случае, если возникает необходимость в помощи менти-педагогам взглянуть на перспективы какого-либо решения с разных сторон, нередко применяется **быстрый менторинг**. При этом группа менторов работает с группой менти-педагогов по принципу «сеанса одновременной игры»: пара «ментор-менти» общается в течение короткого времени, после чего происходит смена партнёров.

Сетевой менторинг предполагает наличие нескольких менторов у одного менти-педагога для работы в различных направлениях. Например, один ментор обучает вопросам построения конструктивных взаимоотношений в педагогическом коллективе, другой передаёт навыки управления временем и пр.

Каскадный менторинг предполагает, что менти, обучаясь чему-то у более опытных педагогов, сами становятся менторами для менее опытных, то есть, сочетают в себе обе роли – ученика и ментора. Подобная расстановка помогает лучше понять ход процесса и облегчает построение эффективных взаимоотношений.

Развитие цифровых технологий позволяет разнообразить способы проведения менторских сессий. Формат дистанционного взаимодействия набирает повсеместную популярность.

Зарубежные менторские программы в дошкольных образовательных организациях, как правило, ориентированы на **внутренний менторинг**, когда в роли менторов выступают педагоги данной организации. Но менторинг может быть и **внешним**, при котором используются услуги сторонних менторов (руководители «соседних» дошкольных образовательных организаций). За рубежом также особым спросом пользуется **профессиональный менторинг**. Однако интерпретация в России оказывается недостойверной и под видом менторинга предлагаются другие услуги, такие как коучинг и наставничество. В наших более ранних исследованиях мы рассматривали разницу между наставничеством и менторингом [4; 7].

Менторинг является общепризнанной мировой методикой, которая демонстрирует формат поддерживающих взаимоотношений и имеет структурные параметры применения.

В процессе нашего исследования попытаемся понять некоторые взаимосвязи:

Менторинг и Коучинг

Фокус внимания в менторинге находится непосредственно на менти-педагоге, на его профессиональном и/или личностном развитии. В коучинге внимание акцентируется на том, как мыслит менти-педагог.

Позиция коуча больше всего близка к исследовательской, в то время как роль ментора – быть хорошим попутчиком в движении менти-педагогов к определённым целям.

Характер беседы в коучинге предполагает, что коуч задаёт вопросы, не высказывая своих рекомендаций и не делясь собственным опытом. Ментор же не только задаёт вопросы, но и приводит определённые примеры из жизни, побуждающие менти-педагога принять собственное решение.

Ответственность за обучение в менторинге лежит на менти-педагоге. В коучинге тоже нет моральной ответственности коуча за результаты, но по факту зачастую эффективность работы коуча оценивается по уровню достижений его подопечных.

Менторинг и Наставничество

Область применения менторинга шире, чем наставничества, которое касается преимущественно вопросов профессионального развития начинающих педагогов.

Характер беседы в наставничестве носит, как правило, директивную направленность: наставник говорит подопечному, то и как нужно делать в тех или иных ситуациях. Для молодых специалистов, которые знакомятся с азами профессии, данный метод подходит, однако для работы с опытными педагогами он нежелателен, поскольку не направлен на развитие внутренних ресурсов конкретного человека.

На русскоязычном пространстве нередко менторинг отождествляется с наставничеством, тем не менее мы предлагаем рассматривать менторинг в соответствии с европейскими критериями.

Менторинг и психолого-педагогические тренинги

Психолого-педагогические тренинги обычно проводятся с целью выработки конкретных профессиональных навыков. Например, тренинги для руководителей по тайм-менеджменту [2]. В фокусе внимания тренера находится именно выработка данного конкретного навыка у всей группы, а не развитие каждого сотрудника, как в менторинге. Ответственность за результаты обучения лежит на тренере, а затем – на участниках группы. В менторинге, также присутствуют задачи развития определённых профессиональных навыков, однако менторинг ориентирован на раскрытие потенциала менти-педагога. По форме взаимодействий менторинг – не директивен (и тем более не авторитарен), при этом менти-педагог сам выбирает способ и предмет обучения, а также несёт ответственность за его результаты.

Менторинг и консалтинг в образовании

Консалтинг в образовании – это направление, в котором происходит совершенствование профессионально-значимых компетенций педагогов, для плодотворной организации деятельности дошкольного учреждения. Задача образовательного консалтинга заключается в исследовании проблемы и предложении эффективных путей для их решения в каждой

конкретной ситуации. Задача менторинга – содействовать в раскрытии внутренних резервов менти-педагога. Ментор побуждает к самостоятельному принятию решений.

В практике функционирования дошкольных образовательных организаций нами применялись современные возможности для эффективного обучения и развития педагогов, это и коучинг-технологии, и образовательные тренинги, и фасилитация [4]. Руководители дошкольных образовательных организаций находятся в постоянном поиске инновационных подходов. Главными характеристиками инновационных подходов являются скорость обучения, масштаб охвата, возможность быстрого применения навыков на практике, осознание опыта, использование сильных сторон педагога и его поддержка. Поэтому на сегодняшний день актуальными являются и дистанционные способы, например, электронное обучение. Менторинг также обладает важнейшими чертами инновационных методов работы с педагогическим составом. Его преимущества заключаются в следующем:

- позволяет проводить обучение прямо на рабочем месте;
- позволяет проводить обучение индивидуально;
- развивает как ментора, так и менти-педагогов;
- создает поддерживающую среду;
- развивает доверие в коллективе, тем самым сплачивая его;
- помогает передавать опыт, мудрость, компетенции;
- повышает эффективность руководителей и их педагогических составов.

Менторинг позволяет открыть в себе и других новые грани, зачастую совершенно неизвестные. В процессе неформальных бесед нами было выявлено, что искреннее желание помогать другим педагогам в их развитии – основополагающий фактор в дошкольной образовательной организации [5; 6].

Тем не менее, несмотря на то, что ментор и выступает в роли «старшего», он не обязан быть идеалом, человеком-схемой, неуязвимым харизматиком, лишённым обычных человеческих слабостей. В современном мире несовершенство руководителя позволяет уйти от нежелательного директивного образа, после чего создают предпосылки для установления честных доверительных отношений. У ментора нет цели произвести впечатление, поразить или восхитить менти-педагогов. В менторских отношениях акцент не на менторе, а на менти-педагогах. Установление эффективной личностной связи с менти-педагогами – вот что является первоочередной задачей хорошего ментора [4].

Список литературы

1. Габдулхаков, В. Ф. О технологиях педагогического образования в федеральных университетах / В. Ф. Габдулхаков. – Текст : электронный //

Наука образование. Регионы : сборник тезисов по итогам профессорского форума 2019 года : в 2 томах. Т. 2 / ответственный редактор А. А. Громский. – Москва : РПС, 2019. – С. 162–163. – URL: <https://profsobranie.ru/assets/files/2019/сборник-тезисов-пф-2019.pdf> (дата обращения: 15.01.2023).

2. Гарифуллина, А. М. Научные основы менторинга в системе дошкольного образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина, С. Н. Башинова. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 6. – С. 89–94.

3. Гарифуллина, А. М. Реализация научных основ менторинга в американской системе дошкольного образования / А. М. Гарифуллина. – Текст : непосредственный // Вестник Северо-Кавказского Федерального университета. – 2020. – № 1. – С. 179–185.

4. Гарифуллина, А. М. Менторинг – тайм-менеджмент для дошкольной организации в условиях цифровизации образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина. – Текст : непосредственный // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – № 1. – С. 171–176.

5. Гарифуллина, А. М. Менторинг – инструмент для системы высшего педагогического образования Российской Федерации / А. М. Гарифуллина. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 71–1. – С. 100–103. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46491127> (дата обращения: 15.01.2023).

6. Гарифуллина, А. М. Развитие управленческого потенциала: значение коэффициентов интеллекта, эмоциональности и духовности для руководителя ДОО / А. М. Гарифуллина. – Текст : непосредственный // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2022. – № 4. – С. 116–122.

7. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 380 с. – Текст : непосредственный.

Гладышева Елена Анатольевна,

студентка 2 курса магистратуры, Алтайский государственный педагогический университет; 656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; elena1426@mail.ru

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; формы наставничества; методические объединения; качество образования; учителя начальных классов; языковое образование; экспертная деятельность

АННОТАЦИЯ. Рассматривается организация работы методического объединения как одной из формы наставничества в осуществлении учителем экспертной деятельности по оценке качества филологического образования у младших школьников. На основе анализа результатов опроса педагогов выявлены проблемные точки в оценке качества языкового образования. Представлен опыт работы методического объединения, который позволит повысить рост профессионального мастерства педагогов в организации экспертной деятельности в оценке качества филологического образования младших школьников за счет вовлечения учителей в изучение, построение, реализацию и обобщение опыта работы.

Gladysheva Elena Anatolyevna,

2nd year Master's Degree Student, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

METHODICAL ASSOCIATION AS A FORM OF MENTORING IMPLEMENTATION

KEYWORDS: mentoring; forms of mentoring; methodological associations; quality of education; primary school teachers; language education; expert activity

ABSTRACT. The article considers the organization of the work of the methodological association as one of the forms of mentoring in the implementation of expert activities by the teacher to assess the quality of philological education in younger schoolchildren. Based on the analysis of the results of a survey of teachers, problematic points in assessing the quality of language education have been identified. The experience of the methodological association is presented, which will increase the growth of professional skills of teachers in the organization of expert activities in assessing the quality of philological education of younger schoolchildren by involving teachers in the study, construction, implementation and generalization of work experience.

На современном этапе развития общества проблема организации наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». Наставничество - приоритет федеральной образовательной и кадровой политики. Система наставничества, представляется как инструмент повышения качества образования, а также механизм адаптации молодых педагогов [4].

В самом общем виде наставничество в любой сфере, в том числе и в образовании, организуется по принципу «более опытный обучает менее опытного (нового) члена трудового коллектива тому, что умеет сам». В этом смысле, наставничество представляет собой разновидность индивидуального обучения, осуществляемого непосредственно на рабочем месте, внутри профессионального сообщества. Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма как молодых специалистов, так педагогов, имеющих профессиональные (компетентностные) дефициты.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, а также профессиональный стандарт педагога. Согласно данным нормативно-правовым документам педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии обучающихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности [6].

Методическое объединение является одной из форм наставничества. Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции наставника наставников, обязаны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности;
- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по вопросам предметного содержания, методики обучения и преподавания, воспитательной деятельности, организации урочной и внеурочной деятельности и т.п.;
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества [2].

Для учителей начальных классов МБОУ «Гимназия 131» г. Барнаула наставничество представляет собой систему методического сопровождения через методическое объединение, где проектируются необходимые и достаточные организационно-педагогические, психологические условия для эффективного функционирования и развития образовательной организации в целом, а также каждого педагога в отдельности.

Проверка и оценка достижений младшими школьниками образовательных результатов является существенной составляющей, как самого процесса обучения, так и одним из важных компонентов педагогической

деятельности учителя - экспертизы. Этот компонент наряду с другими составляющими учебно-воспитательного процесса должен соответствовать современным требованиям общества, педагогической и методической наукам, основным приоритетам и целям образования начальной школы. В экспертизе чаще всего учителя присутствуют как исполнители того, что им предлагают. Сами педагоги не отстранены от этого вида деятельности, но экспертной деятельностью они не владеют. На методическом объединении появляются вопросы по проведению экспертной деятельности. На одном из заседаний методического объединения был проведён опрос, с целью выяснения понимания учителями, что относится:

- к экспертизе качества языкового образования;
- каким образом изучается качество языкового образования;
- в чём заключаются трудности по обеспечению необходимого качества языкового образования у школьников.

В опросе приняли участие 8 учителей начальных классов МБОУ «Гимназия №131», как опытные педагоги (стаж работы 25-30 лет), так и молодые специалисты (стаж работы 1-5 лет).

На первый вопрос, что в вашем понимании языковое образование – большая часть учителей (80%) ответили, что это процесс усвоения знаний, направленный на овладение языком и речью. (*«процесс усвоения знаний, умений и навыков, который направлен на осуществление речевой деятельности, устной и письменной речи», «процесс познавательной деятельности, направленный на овладение языком и речью», «целенаправленный процесс усвоения сведений о языке»*)

Языковое образование школьника представляет собой, по определению Т. Г. Рамзаевой, «процесс и результат познавательной деятельности, направленной на усвоение основ теории языка в целях коммуникации, на речевое, умственное и эстетическое развитие, на овладение культурой народа – носителя данного языка» (Рамзаева 2009, с. 3) [1].

Языковое образование как процесс, включает определение целей и задач обучения языку, содержание, методы и организационные формы обучения, выделение методических условий достижения поставленных целей. Целью языкового образования является полноценное овладение коммуникативной функцией языка, развитие способности к использованию языковых средств в соответствии с задачами и условиями общения, т.е. ученики не только должны узнать об устройстве языка и научиться пользоваться языком, а также пользоваться освоенными языковыми навыками в процессе обучения любому предмету [1].

Языковое образование как результат учебно-познавательной деятельности должен определять критерии оценки его успешности. Главным критерием является готовность учащихся «решать практические задачи (грамматические, орфографические, лексико-стилистические,

коммуникативные и т.п.) в учебных ситуациях и применять знания по языку и речеведению в жизненных условиях речевого общения» (Рамзаева 2009, с. 4) [1].

Анализ теоретического материала и ответов учителей позволил установить первую проблемную точку: педагоги не ориентируются на результат учебно-познавательной деятельности, они соотносят языковое образование только с точки зрения личностного качества, а предметные и метапредметные результаты не включают в понимание языкового образования.

На вопрос, что включает в себя экспертиза качества языкового образования, многие учителя (70%) считают, что это проверка и оценка знаний учащихся (*«оценка, мониторинг усвоенности учебного материала детьми, анализ результатов»*). 20% педагогов только назвали проведение ВПР в 4-х классах. Один из педагогов (10%) ответил, что это степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям.

Таким образом, можно сделать вывод, что учителя не понимают, что включает в себя экспертиза качества языкового образования. Для этого решено было разработать условия для вовлечения педагогов в экспертную деятельность: наметить пути и способы совершенствования экспертизы языкового образования; осуществлять мониторинг того, что наметили, фиксировать продвижение детей в процессе изучения грамматической темы; обсуждать опыт по использованию полученных результатов экспертизы и корректировать собственную деятельность.

Отвечая на третий вопрос о том, какую работу учителя осуществляют в своей деятельности по устранению выявленных недостатков качества языкового образования учащихся, – половина учителей (50%) ответили, что проводят индивидуальную работу с учащимися по устранению ошибок после контрольных и проверочных работ (*«осуществляю индивидуальный подход»*, *«провожу работу над ошибками после проверочных работ»*), другая часть педагогов (50%) осуществляют дифференцированный подход в обучении (*«использую дифференцированные задания, карточки»*) и сотрудничают с логопедом (*«осуществляю взаимодействие с учителем-логопедом»*).

Ответы учителей и анализ собственного опыта позволяют определить проблему в оценке качества языкового образования – обращение к количественным результатам выполненных детьми работ (указывают количество учащихся выполнивших работу, количество учащихся выполнивших разными отметками, а также, какие допущены ошибки с точки зрения их характеристики) при этом не выделяют причин появления ошибочного написания в диктанте и не организывают изучение затруднений в деятельности детей и собственной.

В связи с этим возникла необходимость изучить на методическом объединении проблему: «Как организовывать учителем экспертную деятельность, чтобы она позволила не только зафиксировать предметные результаты, но и создала условия для изменения деятельности педагога и как результат – повышение качества филологического образования младших школьников?».

Деятельность методического объединения была организована по следующим темам:

Заседание 1. «Что такое экспертиза качества языкового образования?»

Заседание 2. «Анализ контрольных диктантов учащихся, выяснение причин затруднений языкового образования у детей?»

Заседание 3. «Разработка инструментария, общих подходов по совершенствованию экспертизы языкового образования».

Заседание 4. «Мониторинг собственного опыта в осуществлении экспертизы качества языкового образования».

Заседание 5. «Анализ детских работ - ресурс изменения методической деятельности в повышении качества языкового образования».

Заседание 6. «Использование учителем экспертных действий филологического образования в повышении его качества».

Предложенные темы заседаний с точки зрения наставничества представляют взаимосвязанные, взаимообусловленные, а также последовательные действия, составляющие экспертную деятельность учителя:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов педагогов в контексте реализации профессионального стандарта педагога, а также требований ФГОС НОО [3];

- анализ, индентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- определение и реализация оптимальных и конструктивных способов устранения профессиональных проблемных зон, а также преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонализированной поддержки педагогам (методической, психологической, научной, информационной и пр.).

Таким образом, методическое объединение как форма реализации наставничества позволит повысить рост профессионального мастерства педагогов в организации экспертной деятельности и качество филологического образования младших школьников. В основе работы лежат не только отношения более компетентного, старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, но и группы педагогов, для которых актуальна мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и методическое сопровождение, предполагающая

долговременность, наличие общего интереса, взаимного уважения и доверия, эмпатию.

Список литературы

1. Иванов, Д. А. Экспертиза в образовании : учебное пособие / Д. А. Иванов. – Москва : Академия, 2008. – 330 с. – Текст : непосредственный.

2. 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 : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 16.09.2022). – Текст : электронный.

3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года : утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р. – URL: <https://donadym.yanao.ru/documents/active/159481/> (дата обращения: 16.09.2022). – Текст : электронный.

4. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204. – URL: <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 16.12.2022). – Текст : электронный.

5. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617> (дата обращения: 16.12.2022). – Текст : электронный.

6. Федеральный государственный стандарт начального общего образования. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo/> (дата обращения: 16.12.2023). – Текст : электронный.

Гнатышина Екатерина Викторовна,

доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет; 454080, Россия, г. Челябинск, пр. Ленина, 69; gnatyshinaev@cspu.ru

Касаткина Наталья Степановна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет; 454080, Россия, г. Челябинск, пр. Ленина, 69; kasatkinans@cspu.ru.

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ОБУЧЕНИЯ
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые учителя; профессиональная адаптации; формы обучения; обучение на рабочем месте; наставническая деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье обоснована востребованность такой формы обучения на рабочем месте, как наставничество. Описан опыт наставничества, представлен шестиступенчатый алгоритм деятельности наставника по адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности.

Gnatyshina Ekaterina Viktorovna,

Doctor of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Pedagogy and Psychology, South Ural State University of Humanities and Pedagogy, Chelyabinsk, Russia

Kasatkina Natalya Stepanovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Psychology, South Ural State University of Humanities and Pedagogy, Chelyabinsk, Russia

**MENTORING AS A FORM OF TRAINING
OF A YOUNG TEACHER IN THE WORKPLACE**

KEYWORDS: mentoring; young teachers; professional adaptation; forms of education; on-the-job training; mentoring

ABSTRACT. The article substantiates the demand for such a form of on-the-job training as mentoring. The experience of mentoring is described, a six-stage algorithm of the mentor's activity for the adaptation of a young teacher to professional activity is presented.

В современном образовательном пространстве, которое претерпевает постоянные изменения, главным профессиональным качеством педагога является постоянное желание и стремление учиться и самосовершенствоваться, так как готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность

в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Система образования нуждается в квалифицированных, компетентных педагогах, способных отвечать современным общественным вызовам, но подготовить такого специалиста в стенах образовательного учреждения с готовыми личностными качествами, знаниями и умениями задача, практически не решаемая.

Молодые педагоги часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, несмотря на то, что за годы обучения в вузе изучается много научных дисциплин, методик, а также за годы учебы студент проходит через систему учебных и производственных практик, но, самое главное, чему не учат ни в одном учебном заведении – это необходимый опыт, которого так не хватает молодому специалисту, который только начинает свой профессиональный путь.

Становление молодого педагога еще более сложный и длительный процесс, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать настоящим педагогом одних аудиторных и программных знаний недостаточно.

А. С. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями» [1, с. 44–48]. Кроме того, педагогическое мастерство во многом надо передавать от педагога к педагогу.

В современных условиях молодой педагог, попав на новое место работы, в школу, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности.

На наш взгляд, помочь ему в этом может опытный наставник. Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Так, 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 [4].

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов.

Анализ процесса воспитания, как основной категории педагогической науки, позволяет увидеть тесную взаимосвязь между процессом воспитания и наставничеством, так как под воспитанием в самом широком педагогическом смысле понимается процесс передачи накопленного культурно-исторического опыта от старшего поколения к поколению младшему, так и деятельность наставника предполагает передачу накопленного профессионального опыта от старшего – опытного специалиста, молодому начинающему работнику.

Наставничество является решающим фактором в процессе профессиональной адаптации молодого педагога, специфическим методом, сущность которого заключается в постоянном диалоге между опытным педагогом и начинающим учителем.

Основной смысл наставничества, заложенный в эту деятельность еще с времен Древней Греции – провести своего подопечного «над пропастью», по «бездне», то есть передать богатый личный опыт профессиональной деятельности молодому специалисту, помочь ему адаптироваться в профессиональной деятельности.

В России наставничество в образовании – давно забытая практика, которая зародилась с 30-х годов и достигла своего расцвета в 70-х годах XX столетия и сейчас обретает новое дыхание.

Закончив Челябинское педагогическое училище № 3, по специальному: учитель начальных классов, по распределению попала в свою родную школу, в которой училась с первого по десятый класс и начала свою трудовую, профессиональную деятельность в качестве учителя начальных классов.

Надо мной, как над молодым специалистом взяла шефство опытный педагог-наставник, это была форма индивидуального наставничества, так как была ориентирована на конкретного педагога и решала в первую очередь личностные и профессиональные проблемы, учитывала особенности преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Деятельность педагога-наставника носила поэтапный характер, что позволило вырабатывать новое умение или новый навык у наставляемого.

Алгоритм деятельности наставника, можно представить в виде шести последовательных этапов:

– Первый этап: «Я расскажу, а ты послушай» – это создает определенную мотивацию у наставляемого.

В ходе этого этапа в процессе взаимодействия наставник рассказывает о технологиях проведения уроков, наиболее удачных приемах и методах работы, иными словами, делится с подопечным своим педагогическим опытом, а также знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы.

– Второй этап: «Я покажу, а ты посмотри». В ходе этого этапа идет демонстрация наставляемому того, чему ему необходимо научиться – это дает возможность наставнику продемонстрировать процесс целиком.

На этом этапе молодой педагог посещает уроки наставника, внеклассные мероприятия, а затем идет совместный анализ, в ходе которого рефлексится, что удалось и почему, что не удалось и тоже почему?

– Третий этап: «Сделаем вместе». Этот этап позволяет наставнику подробно рассказать и показать подопечному действия и ответить на вопросы, почему это нужно делать именно так, подробно объяснив выполняемые действия.

На этом этапе наставник проводит консультации по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ; молодой учитель, совместно с наставником готовят технологические карты уроков, разрабатывают дидактические игры, презентации, индивидуальные и дифференцированные задания для обучающихся, в общем все то, что необходимо для качественного процесса обучения и воспитания. Также на этом этапе возможно бинарное проведение уроков.

– Четвертый этап: «Сделай сам, я подскажу». В ходе этого этапа, наставляемый выполняет задания, а наставник помогает и корректирует. Основное требование к наставнику на этом этапе: не критиковать, а поощрять, обеспечивая обратную связь.

На этом этапе молодой педагог самостоятельно разрабатывает все необходимое методическое обеспечение уроков: технологические карты, игры, упражнения и так далее, а наставник контролирует, корректирует, направляет. Также этот этап предусматривает индивидуальное самообразование молодого специалиста.

– Пятый этап: «Сделай сам, расскажи, что сделал». В ходе этого этапа, наставляемый выполняет действия, которым обучил его наставник

самостоятельно. Основные требования к наставнику на данном этапе – это контроль и закрепление навыка.

На данном этапе молодой учитель обобщает наработанный педагогический опыт, дает открытые уроки, на которых присутствует наставник, другие педагоги – члены педагогического коллектива, а также молодой учитель может подготовить отчет-выступление на методическом объединении учителей с защитой дидактических или методических материалов [2].

Таким образом, организация поэтапной деятельности наставника на наш взгляд имеет определенные положительные стороны и обеспечивает субъект-субъектное взаимодействие наставника и подопечного, а также имеет личностно-ориентированную, адресную направленность, что особенно важно в процессе адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективная форма передачи опыта педагогического мастерства молодым педагогам. Данный процесс имеет двусторонний характер: с одной стороны, идет обогащение педагогическим опытом молодого учителя, а с другой стороны, повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное приобретение для школы, так как подготовка своих педагогических кадров – одна из приоритетных задач в управлении образовательным учреждением и таким образом образовательное учреждение повышает эффективность. Я. А. Коменский писал: «Легко следовать за тем, кто правильно идет впереди!», на наш взгляд, слова великого Чешского педагога точно и емко отражают основную суть наставничества как формы обучения в современном образовательном пространстве [3].

Список литературы

1. Зарина, Г. Д. Адаптация молодого специалиста / Г. Д. Зарина. – Текст : непосредственный // Директор школы. – 2009. – № 2. – С. 45–47.
2. Развитие системы наставничества как инновационной деятельности в условиях трансформации среднего профессионального образования : монография / Л. Н. Казакова, Т. Г. Бодро, В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова ; научный редактор А. Ю. Петров. – Нижний Новгород : НИРО, 2020. – 105 с. – Текст : непосредственный.
3. Коменский, Я. А. Пампедия / Я. А. Коменский. – Москва : УРАО, 2003. – 319 с. – Текст : непосредственный.
4. Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 07 декабря 2018 года № 3. – Текст : электронный // Паспорт федерального проекта «Современная школа». – URL: https://srschoolzv.ru/upload/pages/97970/dat_1659008802605.pdf (дата обращения: 07.02.2023).

Голикова Татьяна Валериевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры физиологии человека и методики обучения биологии, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; golikova-1969@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ БИОЛОГИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники-педагоги; формы наставничества; наставническая деятельность; учителя биологии; профессиональные компетенции

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы организации системы наставничества как процесса профессионального становления молодого учителя и формирования у него прикладных профессиональных компетенций. Наставничество представляет собой одну из наиболее эффективных технологий обучения и повышения качества подготовки выпускников. В представленной программе наставничества будущих учителей биологии определены цели, задачи, направления и формы взаимодействия, показаны результаты педагогического наставничества.

Golikova Tatyana Valerievna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Human Physiology and Methods of Teaching Biology, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

ORGANIZATION OF MENTORING ACTIVITIES AS A CONDITION FOR IMPROVING THE PROFESSIONAL COMPETENCIES OF A BIOLOGY TEACHER

KEYWORDS: mentoring; mentors-teachers; forms of mentoring; mentoring activities; biology teachers; professional competencies

ABSTRACT. The article deals with the organization of the mentoring system as a process of professional development of a young teacher and the formation of applied professional competencies. Mentoring is one of the most effective technologies for teaching and improving the quality of graduate training. The presented mentoring program for future biology teachers defines the goals, objectives, directions and forms of interaction, and shows the results of pedagogical mentoring.

Современное общество характеризуется как нестабильное, неопределенное, сложное и неоднозначное, так называемый VUCA-мир, и трактуется такими критериями как высокая скорость появления новой информации и устаревания уже имеющейся, рост продолжительности жизни человека, развитие информационных технологий, появление новых, устаревание и исчезновение некоторых профессий [4, с. 52].

Изменения, происходящие в мире, проецируются и на образовательное пространство, на подготовку педагогических кадров. Педагог, особенно молодой, не всегда понимает и не знает, как поступить, зачастую теряется в этом мире. У него снижается мотивация к самообразованию в условиях профессиональной деятельности, хотя уровень профессионального обучения повышается, при растущем рынке образовательных услуг реальные возможности ими воспользоваться ограничены.

В этих условиях необходим непрерывный процесс профессионального самосовершенствования и повышения качества подготовки выпускников, и как итог требуется развитие новых компетенций. Причем, овладение профессиональными знаниями, становится не так приоритетно, как формирование умения воспринимать изменяющиеся условия окружающей среды и адаптироваться к ним.

От будущего педагога требуется умение контактировать и находить общий язык с участниками образовательного процесса, умение распознавать и правильно интерпретировать свои и чужие эмоции. Учитель должен обладать способностью «гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, с целью реализации своего профессионального и личностного потенциала» [1, с. 36]. В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, для которых важно уметь работать в режиме многозадачности и быстро переключаться с одной на другую, к любой неизвестной задаче подходить с позиции исследователя и экспериментатора. Актуальны те умения, на которых основаны навыки управления собой, а именно умение рационально распоряжаться своим временем, организовывать свой рабочий процесс, способность контролировать себя.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

Наставничество понимается как форма преемственности поколений и регулирует систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому, как универсальная перспективная технология, которая позволяет передавать опыт, знания, формирует навыки, компетенции и метакомпетенции, способствует профессиональной адаптации и повышению профессиональной компетентности педагогических кадров.

Основными участниками процесса наставничества являются наставник и наставляемый. Наставником может быть человек, обладающий определенным опытом и знаниями, владеющий навыками логического мышления, умеющий анализировать информацию, с высоким уровнем

коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый в будущей профессии. Он, как правило, успешен в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентно готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [2, с. 56].

В качестве наставляемого могут выступать обучающиеся, не способные в той или иной мере справиться со сложной задачей во время обучения (ситуация выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе и т. п.), для которых сложно раскрыть свой потенциал в стандартной образовательной программе либо который испытывает трудности коммуникации; студент, вышедший на практику и который не может быстро сориентироваться в новой для себя роли, студент профессиональной образовательной организации, который не видит карьерного роста и для него в ближайшей перспективе отсутствует возможность трудоустройства в своем регионе; лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым приходится преодолевать психологические барьеры и т. п., молодого специалиста в новом коллективе; педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий; педагога, испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Разработанная в Красноярском крае региональная целевая модель наставничества для организаций [3], а на ее основе программа наставничества, реализуемая на факультете биологии, географии и химии Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева своей целью внедрения определяет создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого для формирования эффективной поддержки, личностного и профессионального роста, социализации и профессионального самоопределения школьников, ориентированных на педагогическую профессию, обучающихся и выпускников КГПУ им. В. П. Астафьева, а также закрепление молодых педагогов в системе образования.

В определении задач программы наставничества выделены следующие:

– Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

– Создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, молодого педагога и молодого ученого.

– Обеспечение успешного формирования у обучающихся, в том числе учащихся классов психолого-педагогической направленности, представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных

результатов, метакомпетенций и мотивации, появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

– Обеспечение успешного закрепления выпускников факультета биологии, географии и химии в педагогической профессии, повышение их профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

– Формирование потребности каждого обучающегося, молодого педагога и молодого ученого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

– Развитие интереса молодого педагога к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентировать его на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта, прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности.

– Формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг факультета, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

– Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

В программе наставничества установлены направления и формы взаимодействия ее участников. Направление – наставничество обучающихся в психолого-педагогических классах – предполагает реализацию двух форм сотрудничества: преподаватель университета – обучающийся, учитель – обучающийся. Реализуя данное взаимодействие, преподаватели факультета работают в качестве учителей биологии в образовательных организациях г. Красноярска на постоянной основе. Так, 37,5% состава кафедры физиологии человека и методики обучения биологии являются действующими учителями биологии, осуществляют педагогическую деятельность в психолого-педагогических классах, проводят занятия как в рамках основной образовательной программы, так и при реализации дополнительных образовательных программ.

Также педагоги факультета проводят учебные занятия, осуществляют руководство / консультирование исследовательской деятельностью учащихся специализированных и профильных естественнонаучных классов, изучающих биологию и химию на углубленном уровне, а также инициируют проведение предметных естественнонаучных занятий для обучающихся 10–11 классов Центра довузовской подготовки. Высокий профессионализм и мастерство педагогов факультета позволяет им участвовать в качестве председателей и членов жюри различных конкурсов, олимпиад,

конференций и т. п., организовывать и проводить научные конкурсы / конференции для обучающихся. Так, на протяжении ряда лет факультет организует и проводит Краевого конкурса профессионального педагогического мастерства для обучающихся 9–11 классов «Юные профессионалы», целью которого является профориентация и популяризация педагогической профессии.

Следующее направление работы связано с наставничеством обучающихся факультета биологии, географии и химии КГПУ им. В. П. Астафьева и предполагает такие формы взаимодействия как:

- Преподаватель университета – первокурсник.
- Студент старших курсов бакалавриата / магистрант – первокурсник.
- Преподаватель университета – студент старших курсов.
- Учитель – студент старших курсов.

Преподаватели факультета осуществляют психолого-педагогическую и методическую помощь студентам во время практик (педагогических, производственных, учебных и др.) и педагогической интернатуры с целью оказания им помощи в овладении профессией и содействие формированию у молодого специалиста умений и навыков педагогического труда. Научно-профессиональная поддержка обучающихся во время подготовки, апробации и написания курсовых, выпускных квалификационных работ бакалавра, магистерских диссертаций и научных работ аспиранта – еще одна форма наставничества. Кроме того, руководство обучающимися в период выполнения ими научно-исследовательских работ/проектов (например, в рамках участия в проекте «Стажер-исследователь», при проведении исследований в базовых школах, при подготовки и написании научных статей и т. п.). итоговой формой сотрудничества может считаться активное ежегодное участие педагогов, студентов в работе Всероссийских научно-методических конференций, таких как «Инновации в естественнонаучном образовании», «Методика обучения дисциплинам естественнонаучного цикла: проблемы и перспективы».

Направление педагогического наставничества реализуется на факультете в виде наставничества студентов, работающих в образовательной организации, и выпускников КГПУ им. В. П. Астафьева: опытный учитель – молодой педагог/студент-педагог; преподаватель университета – молодой педагог/студент-педагог и выражается в интерактивных формах проведения занятий, совместной разработке методических материалов к учебным и внеучебным занятиям, совместном проектировании различных типов и видов занятий, психоземotionalной поддержке, профессиональной помощи по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, а также в постдипломном сопровождении выпускника.

В рамках данного направления на факультете организовано взаимодействие в системе «Кафедра – Школа», открыта научно-внедренческая

площадка, включающая пять образовательных организаций города (МАОУ «Гимназия № 8»; МАОУ «Средняя школа № 149»; МАОУ «Лицей № 1»; МБОУ «Гимназия № 7»; МАОУ «Средняя школа № 72 с углубленным изучением предметов им. М.Н. Толстого») для проектирования, консультирования, осуществлении экспертной поддержки и реализации научно-исследовательского проекта «Научно-методическое сопровождение формирования образовательных результатов обучения в школьном биологическом образовании».

Среди значимых мероприятий, отвечающим задачам наставничества можно выделить организацию конкурсов профессионального мастерства педагогов естественнонаучного цикла; ежегодное проведение учителями биологии мастер-классов для студентов, изучающих методику обучения биологии; участие бакалавров и студентов в реверсном наставничестве, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий; организацию и проведение занятий по программам переподготовки (для слушателей, не имеющих педагогического и профильного образования) и курсам повышения квалификации (для педагогов, имеющих базовое педагогическое образование); организацию и проведение городских мероприятий (например, конференция учителей биологии и экологии г. Красноярска «Организация исследовательской деятельности учащихся на уроках биологии»), городской круглый стол «Формирование естественнонаучной грамотности при обучении биологии»), проведение занятий в «Школе молодого специалиста» с молодыми педагогами с целью повышения их профессиональной педагогической компетентности под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Список литературы

1. Карташова, О. М. Проект «Методическое наставничество» / О. М. Карташова, О. В. Исакова. – Текст : непосредственный // Образование. Карьера. Общество. – 2022. – № 1. – С. 35–41.
2. Круглова, И. В. Роль наставника в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова. – Текст : непосредственный // Институт XXI века : подготовка педагогических кадров (Актуальность, проблемы, перспективы) : материалы научно-практической конференции : в 2 томах. Т. 2, вып. 2 / под редакцией Е. Г. Чернышовой [и др.]. – Москва : МГПИ, 2007. – С. 56–60.
3. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края : утверждена приказом Министерства образования Красноярского

края от 30 ноября 2020 года № 590-11-05. – URL: https://krao.ru/documents/media/filer_public/43/fe/43fe1c1c-e4d7-4703-ac98-a91a68cea206/590-11-05.pdf (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

4. Скрынская, О. А. Развитие мягких навыков в условиях VUCA-мира / О. А. Скрынская, А. А. Шперх. – Текст : электронный // Наука и школа. – 2022. – № 2. – С. 51–57. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48410694> (дата обращения: 25.01.2023).

5. Слагаемые профессиональной компетентности педагога : сборник лучших практик / под редакцией Е. Н. Анисимовой, Т. Б. Горшковой, И. Н. Гусевой. – Саратов : ГАУ ДПО СОИРО, 2021. – 112 с. – Текст : непосредственный.

Деттерер Екатерина Евгеньевна,

методист, Частное учреждение дополнительного образования «УМКА»;
660028, Россия г. Красноярск, ул. Толстого, 49; detterer.e@gmail.com

Малыхина Екатерина Юрьевна,

методист, Красноярский краевой институт повышения квалификации;
660079, Россия, г. Красноярск, ул. Матросова, 19; malyhina@kipk.ru

МОЛОДЕЖНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИГРЫ КАК НОВАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; формы наставничества; молодые педагоги; метапредметные компетентности; тренеры; педагогические игры; профессиональное развитие

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются трудности, с которыми сталкивается молодой педагог на старте профессиональной карьеры. Система образования и требования к современному учителю меняются. Наставничество, как система работы с молодыми педагогами, приобретает новые смыслы и формы практик. В качестве альтернативного варианта наставничества авторы рассматривают Молодежные профессиональные педагогические игры, которые являются системой состязаний, направленных на профессиональное развитие молодых педагогов края в области овладения метапредметными педагогическими компетентностями.

Detterer Ekaterina Evgenievna,

Methodologist, Private Institution of Additional Education “UMKA”, Krasnoyarsk, Russia

Malykhina Ekaterina Yurievna,

Methodologist, Krasnoyarsk Regional Institute of Advanced Studies, Krasnoyarsk, Russia

YOUTH PROFESSIONAL PEDAGOGICAL GAMES AS A NEW FORM OF MENTORING

KEYWORDS: mentoring; forms of mentoring; young teachers; meta-subject competencies; coaches; pedagogical games; professional development

ABSTRACT. The article discusses the young teacher’s difficulties which can be found at the beginning of their career. The system of education and expectations of a teacher are being changed. That’s why coaching as a working system is getting new meanings and forms of practice. The Young Professional Pedagogical Games are considered by authors as the alternative variant of coaching. There is a system of competitions focusing on professional development of young teachers in sphere of metasubject competence.

Сегодня меняется система образования и, следовательно, меняется профессия учителя. Вызов к системе образования в общем (и к работе учителя в частности) заключается в том, чтобы современный учитель был готов решать новые профессиональные задачи, которые не решал раньше, был готов учиться, менять свою квалификацию для решения новых, не

всегда в достаточной мере зафиксированных задач. Помимо этого, на разных ступенях профессионального развития педагог сталкивается с определенным рода проблемами и противоречиями, которые являются естественными и необходимыми условиями развития. Так, например, на старте карьеры молодые педагоги, пришедшие в школу, проживают этап профессиональной адаптации и становления.

Причиной кризисных явлений в этот период является несовпадение реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. К. Г. Митрофанов указывает следующие причины кризиса для данного этапа: 1) отсутствие внятных перспектив и ориентиров профессионального роста (непонятно, что конкретно нужно научиться делать); 2) в сложности организации текущей деятельности (работа с документацией, воспитательная работа, подготовка к уроком, трудности планирования рабочего дня); 3) в отсутствии конкретных мест и персон, которые могли бы помочь разобраться молодому работнику в новых для него обязанностях и способах эффективного выполнения [2, с. 183].

Молодой педагог сталкивается со следующими задачами: задачи адаптации собственно к профессиональной педагогической деятельности и задачи вхождения в конкретный педагогический коллектив, конкретную корпоративную культуру.

Во многих школах преодолеть трудности данного этапа позволяет организованная система наставничества. Педагогическое наставничество, как институт представляет собой большое многообразие подходов к изучению.

Так, например, Т. Ю. Осипова определяет наставничество, с позиции сложно структурированной синергетической системы, направленной на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [3, с. 5]. Е. Н. Фомин, анализируя понятие наставничества, определяет его с позиции личностно-ориентированного педагогического процесса, призванного помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя её значимость в своей жизни. [4, с. 6]. Под понятием «наставник», понимается высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом. [1, с. 273]. Таким образом, под педагогическим наставничеством чаще всего понимают особый вид профессиональной деятельности, в основе которого лежат субъект-субъектные отношения как более старшего педагога, обладающего знанием, опытом и мудростью, так и подопечного для удовлетворения индивидуально профессиональных потребностей.

Необходимость построения эффективных практик работы с молодыми педагогами, на наш взгляд, строится на трех этапах профессионального становления: адаптация к педагогической деятельности и конкретной образовательной организации, закрепление в профессии и профессиональное развитие. Примером такой практики являются молодежные профессиональные педагогические игры. Молодежные профессиональные педагогические игры – это система состязаний, направленных на профессиональное развитие молодых педагогов края в области овладения метапредметными педагогическими компетентностями, среди которых проектное мышление, умение действовать в команде, критическое мышление, коммуникация и другие.

В основе организации игрового процесса лежит метапредмет, как основа для адаптивности к изменяющимся условиям и вызовам образования. Игра привлекательна и эффективна, потому что позволяет потренироваться на отчужденном материале, а же затем перенести свой навык в профессиональную деятельность. Почему именно игра? Здесь мы обращаемся к анализу игры, сделанном Д. Б. Элькониним, а именно тем, что игра содержит в себе все тенденции развития, является его источником и создает зоны ближайшего развития; за игрой стоят изменения потребностей и сознание общего характера [5, с. 360].

Проведение состязаний проходит по лигам (направлениям), в каждой из которых главным содержанием определена та или иная метапредметная компетентность. Сейчас в МППИ представлены четыре лиги:

- Режиссирование педагогического вызова.
- Критическое мышление.
- Командодействие.
- Дизайн-мышление.

За организацию состязаний и подготовку к ним отвечает тренер. Тренер – это, с одной стороны, такой же педагог, как и участники соревнований, близкий по возрасту, духу, энергии, который сталкивается в своей школьной практике с такими же проблемами, как и любой молодой специалист. С другой стороны, тренер уже сделал шаг к пониманию, как преодолевать эти проблемы, какие нужны для этого ресурсы и где их можно взять. В первую очередь речь идет о развитии личных и профессиональных умений. И с третьей стороны, тренер не просто знает, а умеет помочь другим в этом развитии, а значит, владеет техниками и методиками освоения новых для молодого педагога компетентностей. Таким образом для молодых педагогов тренер выступает в роли наставника, но близкого по возрасту, нежели принято. Но при этом тренер занимает другую в сравнении с наставником позицию – это не про то, чтобы «делиться опытом», а про то, что тренер и наставник вместе «прорываются» в смыслы и содержание, тренер в данном случае помогает организовать рефлекссию, берёт на себя задачу супервизии

и проблематизации. Как правило, тренеры – это молодые педагоги, победители и финалисты предыдущих сезонов игр, которые включились в игровое движение и, обучаясь в специально созданной Школе тренеров МППИ, проводят тренинги, занятия и соревнования новых сезонов.

Каждый сезон игр проводится в течение учебного года по турнирной схеме: наборочный этап и два турнира. На наборочный этап приглашаются все заинтересованные педагоги, где им в деятельностном формате презентуются демоверсии игр, где они имеют возможность попробовать себя во всех лигах, а затем выбрать ту, в которой они готовы тренироваться и соревноваться дальше в рамках сезона. Далее во время сезона проводятся два турнира (как правило в зимние и весенние каникулы). К участию и в зимнем, и в весеннем турнире приглашаются все участники наборочного этапа, которые приняли решение соревноваться в выбранной лиге. Участникам турниров вначале предлагаются задания тренировочного типа, а затем проводятся сами соревнования, которые оцениваются судьями по выделенным в каждой лиге критериям. На основе оценки формируется рейтинг участников как в общем зачете, так и по каждой лиге в отдельности. По итогам каждого турнира определяются победители в лиге. По итогам двух турниров определяются абсолютные чемпионы сезона.

В ходе соревнований могут проблематизироваться представления учителей о профессии и собственных компетентностях, знакомство с культурными нормами и миссией учительства, что также является одной из задач наставничества.

В каждой лиге разработаны критерии оценки результативности участия в соревнованиях. Критерии оценивания оформляются в экспертные листы для судейской комиссии и (если это предусмотрено конкурсной процедурой) для зрителей (они также оценивают участника по заданным критериям на основании наблюдения и субъективных впечатлений).

Игровое движение инициировало появление лидеров, которые стали углубляться в содержание лиг и демонстрировать притязания на иные позиции, отличные от участия в состязаниях и тренировках. Эти участники объединились и оформили организованность внутри Ассоциации молодых педагогов – «Школу тренеров». Целью данной организованности является подготовка тренеров для обеспечения игрового движения, владеющих метапредметными компетентностями, техниками и культурными основами тренерской работы. Работа тренера в игровом движении предполагает удержание нескольких задач: это организация тренировочного процесса как мероприятия (организация турнира, разработка и проведение тренировок, соревнований и т. д.); это исследование и разработка конструкта метапредметной компетентности («распредмечивание», выделение смысловых единиц и маркеров), а также исследование (диагностика) результатов: своих персональных и результатов своих «тренируемых». Такое

позиционирование педагога предполагает, что метапредметность для него предметизируется и становится, «открывается» как инструмент.

Игровой процесс и тренерская деятельность позволяет молодому педагогу обнаруживать свои дефициты и инициировать качественно новые профессиональные притязания. И если на этом этапе «работа» наставника, в привычном смысле заканчивается, то для игрового движения профессиональное развитие и управление им, продолжает быть актуальной темой, появляется возможность для проектирования новых практик, объединения с единомышленниками и пробы авторского действия.

В зависимости от интереса, притязаний и индивидуального продвижения педагога, он может разворачивать разные виды работ тренера:

- Аниматорство. Предмет работы тренера на этом уровне - самочувствие и включенность аудитории слушателей. Социальное и личное самочувствие. Тренировки строятся по принципу динамичности и наполненности эмоциями для участников, обеспечивают подлинные переживания участников.

- Техники, инструменты. Предмет работы – процедура. Это в нашем понимании «игрушка», муляж, на котором он фиксируется. Тогда тренировка представляет собой набор, серию игр, процедур. Тренер, играющий в игру как в устройство и механизм. Здесь мы можем говорить о педагогическом ремесле, которое осваивается.

- Развитие: предмет работы – свободное отношение к компетентности, ее динамика, становление, диагностика уровня и т. д. Это можно назвать педагогическим творчеством или авторством. Мы способствуем тому, чтобы педагог стал «хозяином» своего умения. Игровое пространство специально строится как иное по отношению к рабочему процессу, оно имеет статус «клуба», где возможно пробуждение и обнаружение педагогом профессиональной позиции, степеней собственной свободы.

Тренеры становятся наставниками на момент проведения турнира для участников, под определенную задачу – тренировка и подготовка к итоговому состязанию и удержание связи и координация в межтурнирном пространстве. При этом персонально с каждым тренером в нашем сообществе работают лидеры лиг они видят, кто из тренерской команды лиги на каком этапе сейчас находится и понимают какую задачу предложить каждому, исходя из его умений и притязаний, организывают поддержку и помощь, поле для проб и рефлексии.

Таким образом, становится понятно, что деятельность по организации Молодежных Профессиональных Педагогических игр во многом пересекается с деятельностью наставника и может претендовать на новую форму наставничества. Фокусируя при этом внимание не на доведение молодого специалиста до определенного известного всем уровня мастерства, а обеспечение ресурсом для способности молодых педагогов решать

новые задачи. При этом важным является обеспечение его самочувствия через видение собственного движения, динамики своего изменения.

Список литературы

1. Вишнякова, С. М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С. М. Вишнякова. – Москва : НМЦ СПО, 1999. – 538 с. – Текст : непосредственный.
2. Митрофанов, К. Г. Современные институты и технологии профессионализации учителя в системе педагогического образования : монография / К. Г. Митрофанов. – Красноярск : ККИПКиППРО, 2012. – 316 с. – Текст : непосредственный.
3. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова. – Текст : электронный // Концепт. – 2015. – № 3. – С. 141–145. – URL: <https://e-koncept.ru/2015/15083.htm> (дата обращения: 13.12.2022).
4. Фомин, Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин. – Текст : непосредственный // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6–8.
5. Эльконин, Д. Б. Психология игры / Д. Б. Эльконин. – Москва : ВЛАДОС, 1999. – 360 с. – Текст : непосредственный.

Длужинская Анастасия Владимировна,

Лауреат городского конкурса «Воспитатель года – 2018», победитель Всероссийского конкурса «Воспитатели России», член Молодежного совета Бийской городской организации, воспитатель, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 18»; 659302, Россия, г. Бийск, ул. Декабристов, 4/2; dluzhinskaya88@gmail.com

НАСТАВНИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ МОДЕРНИЗАЦИЮ ТРАДИЦИОННОЙ ПРАКТИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; молодые педагоги; формы наставничества; игровая деятельность; педагогическое взаимодействие; модели сотрудничества

АННОТАЦИЯ. Наставник разрабатывает игру-ходилку «Увлекательный Бийск». Молодой педагог под руководством наставника модернизирует игру. Совместно педагоги разрабатывают и реализуют обратную связь с родителями, через виртуальную экскурсию. Организуют обучение педагогов с помощью мастер-класса. Тем самым молодой специалист учится взаимодействовать со всеми участниками практики, включается в образовательно-воспитательный процесс, приводит новаторские идеи, способствует совершенствованию способностей наставника.

Dluzhinskaya Anastasia Vladimirovna,

Winner of the City Competition “Educator of the Year – 2018”, Winner of the All-Russian Contest “Educators of Russia”, Member of the Youth Council of the Biysk City Organization, Educator, Municipal Budgetary Educational Institution “Secondary School No. 18”, Biysk, Russia

MENTORING INTERACTION OF TEACHERS THROUGH MODERNIZATION OF TRADITIONAL PRACTICE OF ACTIVITY

KEYWORDS: mentoring; mentors; young teachers; forms of mentoring; gaming activity; pedagogical interaction; cooperation models

ABSTRACT. The mentor is developing a walking game “Fascinating Biysk”. A young teacher under the guidance of a mentor is modernizing the game. Together, teachers develop and implement feedback with parents through a virtual tour. Organize the training of teachers with the help of a master class. Thus, a young specialist learns to interact with all participants of the practice, is involved in the educational process, leads innovative ideas, contributes to the improvement of the mentor’s abilities.

На сегодняшний день особенную актуальность имеет ключевой технологический элемент системно-деятельностного подхода. Цель данного элемента – получение личного образовательного результата, выраженного в продуктах деятельности (схемах, моделях, проектах и пр.), через ситуацию актуального активизирующего затруднения, организованную деятельность

по выдвигению идей, гипотез, версий. Как помочь педагогу без критичных моментов и уверенно войти в новое педагогическое учреждение и «обновиться» самому?

В филиале МБОУ «СОШ 18» города Бийск для педагогов существует план методической работы, обеспечивающий сопровождение педагогов при переходе на работу по обновленному ФГОС, проводятся необходимые организационные мероприятия, обеспечивается психолого-педагогическое, аналитическое, информационно-методическое сопровождение. Организована «внешняя» и «внутренняя» учеба: педагоги проходят курсы повышения квалификации, проблемные вопросы рассматриваются на педагогических советах, организуются практико-ориентированные семинары. Важную роль для педагогов играет участие в профессиональных конкурсах различных уровней.

Так как в нашем учреждении 25% молодых педагогов, разрабатываются и реализуются проекты, направленные не только на начинающих, но и на опытных педагогов. Проект «Тьюторское сопровождение профессионального становления молодых и начинающих педагогов ДОУ» имеет целью создание модели тьюторского сопровождения профессионального становления молодых и начинающих педагогов на базе дошкольного учреждения. Программа клуба молодого педагога «По ступенькам – к успеху» за основу берет привлечение молодых специалистов интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в учреждении, а также ускорение процесса профессиональной адаптации педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Бесспорно, самой эффективной формой работы является организация наставничества, которая за последнее время становится одной из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики нашего государства. Такая работа позволяет решать проблему дефицита кадров и закрепления молодых специалистов.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации. Что конкретизируется в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта; в совершенствовании педагогического мастерства; в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания; в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций и т. д.

Почти у всех в жизни грядут перемены, когда один этап жизни переходит в другой. В такие моменты всегда важна поддержка не только близких людей, но и коллектива.

Из личного опыта работы с молодым специалистом хочу отметить, что в момент перехода на новую ступень жизни – работа, особенно, когда студент решается на это параллельно окончанию профессионального обучения, важно, чтобы рядом оказался человек, который подскажет, направит, поможет. Этот человек и называется **наставник**. Вот и мы попали в такую ситуацию: с одной стороны работающий студент, с другой – педагога с девятилетним стажем и положительным опытом участия в различных мероприятиях, конкурсах, общественной деятельности.

Что ожидалось от наставничества с первых моментов взаимодействия:

- методическое направление на развитие образовательного и воспитательного процесса с хорошими результатами;
- развитие способности к самоанализу и самосовершенствованию;
- привитие интереса к творческому процессу в педагогической деятельности молодого педагога через различные приемы;
- психологическая поддержка в сложных ситуациях, формирование стрессоустойчивости;
- развитие интереса и закрепление молодого специалиста в образовательной организации.

Для реализации наставничества необходимо найти правильный подход. Конечно, лучше запоминается на собственных ошибках, но чтобы не допустить их, пришлось переосмыслить некоторые теоретические аспекты и пересмотреть модели поведения.

Какую же модель сотрудничества выбрать? Одна из ситуаций под названием «постою в сторонке» предполагает, что наставник ничего не делает, наставляемый, будучи как слепой котенок, взваливает все на себя и пытается самостоятельно преодолеть все трудности, при этом сделал много ошибок. Но! В такой ситуации предполагается увеличение времени адаптации молодого педагога, и необходимости решения всех накопившихся проблем вдвойне. Еще одна ситуация – «марионетка», наставник забирает всю ответственность на себя, не дает возможности наставляемому учиться самостоятельно, принимать решения, в итоге неопытный педагог привыкает полагаться на других.

В идеале подходит модель взаимного сотрудничества. Даже опытный педагог не может знать всё, он всегда чему-то учится, особенно сейчас в мир динамичного развития в современных технологиях. И при правильном подходе, наставляемый может многое дать наставнику и тогда получается тандем.

Так студентка, почувствовав реальную поддержку, начала раскрываться в творческом плане, поучаствовала в реализации детских праздников, включилась в образовательный процесс и смогла внести новые нетрадиционные способы взаимодействия. Тем самым поделилась опытом с наставником и помогла усовершенствоваться.

Большой плюс в нашем примере модели наставничества – небольшой разбег в возрасте. При реализации взаимного сотрудничества решаются не только поставленные задачи, но и совместно внедряются новые проекты, методы взаимодействия «педагог – ребенок – родитель» с использованием современных информационных технологий. В данной ситуации наставник предлагает модели поведения, а наставляемый модернизирует их и вносит в совместную деятельность.

В практике наставнического взаимодействия нашей пары много конкретного опыта принимал для себя молодой педагог, в том числе опыт игры с детьми. Мной разработана настольная игра-ходилка «Увлекательный Бийск», направленная на познание детьми родных улиц и родного города, для реализации краевого и исторического компонента. Основа оформлена в текстовой программе на компьютере. По пути следования добавлены картинки и названия достопримечательностей города Бийска: музеи, площади, театр и др., используются правила движения на несколько шагов вперед, назад, пропуска хода по цветовым отличиям. Дети играют кубиком и фишками и запоминают названия и внешний вид выдающихся мест города.

По мере взросления детей, познавательная активность возрастает, поэтому возникла проблема совершенствования любимой детской игры-ходилки «Увлекательный Бийск». Тогда молодому педагогу пришла идея дополнить игру вопросами к каждой картинке достопримечательности и спрятать ответы в QR кодах. Плюсы такого дополнения: к игре добавился объем при помощи небольших стел с фотографиями достопримечательности и кодами-ответами, изменился внешний вид, увеличился детский игровой интерес. Минусы: не все педагоги и дети способны сканировать QR код.

Изготовление QR кодов происходило совместно: сделали видео, выложили в общий доступ в сети интернет, скопировали ссылку, в поисковике браузера ввели текст «сделать QR код онлайн», вставили ссылку, сгенерировался код, сохранили код как картинку.

По мере продвижения по игре, попадая на достопримечательность, ребенок не только видит изображение и название, но и вопрос, а ответ он может узнать, отсканировав QR код. В дошкольном возрасте у детей нет телефонов, но у многих есть планшеты в группах, или телефон воспитателя, чтение и сканирование кодов происходит при помощи воспитателя. Дети школьного возраста имеют собственные телефоны с выходом в интернет и способны самостоятельно проделать такую работу, что позволяет

отвлечь детей от бесполезных телефонных игр на перемене и привлечь к познавательной деятельности при помощи телефона.

Для сканирования существуют телефоны с встроенными умными камерами, либо поисковый браузер может содержать умную камеру для распознавания картинки кода.

Ходилка предполагает игру только в образовательном учреждении, но многие дети хотели бы поделиться такой информацией с родителями. Тогда возникла проблема: как донести до родителей интересующую детей информацию. Наставнику и молодому специалисту пришла идея поделиться с родителями виртуальной экскурсией.

Для этого сделали панорамные фото достопримечательностей и использовали программы оформления видеофайлов из готовых фото/видео. Данное видео выложили на общий доступ и оформили ссылку. Ссылку сгенерировали в QR код, отправили родителям через родительские чаты с небольшой инструкцией по сканированию.

Как было выше сказано, проблема такой игры: неумение многих сканировать коды. На основании данной проблемы в филиале МБОУ «СОШ 18» города Бийск, организован мастер – класс для педагогов «Опыт работы с детьми: игра-ходилка «Увлекательный Бийск». Благодаря этому большинство не только узнали и апробировали опыт игры, но и научились сканировать QR коды, что полезно как в профессиональной, так и в личной деятельности педагогов. А молодой педагог под руководством наставника принял опыт работы с коллегами.

Игра «Увлекательный Бийск» – это не только опыт, который придумал наставник и модернизировал молодой специалист под руководством опытного педагога. Эта игра символизирует саму деятельность двух педагогов. Каждый раз, шаг за шагом происходит продвижение вперед. Существуют моменты, когда совместная работа приводит к «достопримечательностям» – успехам, но бывают ошибки, которые отправляют на несколько шагов назад для доработки и переосмысления пройденного опыта. Но, несмотря на это, существуют такие прыжки вперед, что прослеживается прогресс в деятельности не только молодого педагога, но и наставника. Так спустя некоторое время молодой педагог активно включилась в деятельность, и «попадая на зеленый свет», заинтересовала своего наставника новыми идеями, тогда опытный педагог зашагала вместе с наставляемым для совершенствования себя и обучения новым идеям.

Что касалось взаимодействия: пришла и смело зашагала молодой педагог (студент), которой казалось, что все известно. Но практика, показала, что не все так просто, что много нюансов, которые может решить только опытный воспитатель. Плюс психологические качели из-за адаптации в новом коллективе – готовность молодого педагога начать выкладывать

свои интересные идеи сводится к нулю. В этом случае лучше задержаться и опереться на надежное плечо.

Стоит понимать, что у каждого свой путь, неоднократно кто-то будет опережать, кто-то отставать, и у каждого будет свой финиш. Но, чтобы путь был не сложным, нужно поддерживать друг друга, а в какие-то моменты помогать друг другу и тогда может ожидать хороший результат.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальными: связанные с продуктивной деятельностью подопечного; его поведением и поступками; связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения; связанные со сбережением здоровья; связанные с межличностными отношениями; связанные с мотивацией и целевыми установками; связанные с профессиональным и карьерным ростом. Но каждый результат имеет свое весомое значение, а в совокупности они показывают идеальную систему наставнического взаимодействия: **«ты мне, а я тебе – не сложная задача, поможет опыт нам и молодость в придачу!»**

Список литературы

1. Управление наставничеством : методические рекомендации / разработано А. С. Бадышевым. – Москва : Госпрофобр, 1983. – 50 с. – Текст : непосредственный.

2. Антонова, М. В. Развитие кадрового потенциала школы в условиях реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования / М. В. Антонова, Е. А. Уткина. – Текст : электронный // Учитель Алтая. – 2022. – № 3. – С. 6–15. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50347128> (дата обращения: 13.12.2022).

3. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. – Казань : [б. и.], 2017. – 82 с. – Текст : непосредственный.

4. Протопова, В. А. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования / В. А. Протопова, А. В. Тищенко. – Текст : электронный // Мир науки. – 2018. – № 3. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35576371> (дата обращения: 13.12.2022).

Дронова Елена Николаевна,

кандидат педагогических наук, доцент, декан факультета управления развитием образования, Алтайский институт развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова; 656049, Россия, г. Барнаул, пр. Социалистический, 60; den@iro22.ru

«ТИТОВСКОЕ» ДВИЖЕНИЕ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ: ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагоги; наставничество; сельские школы; профессиональные конкурсы; общественные движения; проектная деятельность

АННОТАЦИЯ. В работе описан опыт Алтайского края по организации поддержки педагогов сельских образовательных организаций. Представлен опыт проектной деятельности педагогов – «титовцев» как наставников и просветителей в деле распространения педагогических знаний и лучших образовательных практик.

Dronova Elena Nikolaevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Dean of Faculty of Management of Possible Education, Altai Institute for the Development of Education named after Adrian Mitrofanovich Toporov, Barnaul, Russia

“TITOVSKOE” MOVEMENT OF TEACHER-MENTORS: EXPERIENCE OF ALTAI TERRITORY

KEYWORDS: teachers; mentoring; rural schools; professional competitions; social movements; project activities

ABSTRACT. The paper presents the experience of the Altai Territory in organizing support for teachers in rural educational organizations. A description of the project activities of teachers – “Titovites” as mentors and educators in the dissemination of pedagogical knowledge and best educational practices is presented.

В 2007 году, учитывая большие заслуги Степана Павловича Титова в организации и развитии просветительской деятельности, в Алтайском крае в целях поддержки и поощрения педагогических работников сельских муниципальных общеобразовательных организаций была учреждена премия Губернатора им. С. П. Титова для сельских педагогов, внесших значительный вклад в дело просвещения и распространения педагогических знаний, активное участие в жизни региона [1].

Премия С. П. Титова – это сложившаяся традиция, которая достойным образом вошла в историю образования Алтайского края. Первые премии были вручены в 2008 году.

Получателями премии являются педагогические работники, имеющие стаж работы на селе в системе образования не менее 20 лет. Причем претендентами на получение премии могут быть как педагоги, осуществляющие профессиональную деятельность, так и находящиеся на заслуженном

отдыхе. Ежегодно вручается 10 денежных премий по разным номинациям: пропаганда педагогических знаний и передового педагогического опыта; распространение знаний о гражданских правах, свободах и обязанностях человека и способах их реализации; просветительская работа в области литературы и искусства, истории и культуры Алтайского края; шефство-наставничество; просветительская деятельность в области семейного воспитания, профессиональной, социальной и культурной ориентации граждан; краеведческая деятельность и работа в школьных музеях.

Премии присуждаются на конкурсной основе. Конкурс включает муниципальный и краевой этапы. На первом этапе выдвижение претендентов на премии может осуществлять образовательное учреждение, органы управления, общественные организации, которые представляют в муниципальный орган управления образованием ходатайство и требуемый пакет документов. Далее муниципалитет направляет в региональный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования, свое решение. На втором этапе региональным оператором конкурса КАУ ДПО «АИРО имени А. М. Топорова» организуется экспертиза работ претендентов. В числе критериев конкурсного отбора: актуальность просветительской и наставнической деятельности; качество деятельности (по номинациям); уровни распространения и востребованности опыта; охват (вовлеченность). По результатам экспертизы формируется список претендентов и направляется Губернатору Алтайского края на рассмотрение.

С целью поддержки и развития просветительской и наставнической деятельности по инициативе лауреатов премии в регионе создано общественное объединение – клуб лауреатов премии Губернатора Алтайского края им. С. П. Титова («титовцы»).

В настоящее время «титовское» движение объединяет более 100 сельских педагогов – наставников и просветителей. Основной формой профессиональной активности «титовцев» выступает проектная деятельность, в которую включаются не только педагогическое сообщество, но и родительская общественность региона, студенты профессиональных образовательных организаций – будущие педагоги. В картотеке проектов «титовцев» – грантовые и добровольческие проекты.

Так, проект «Образовательный экспресс «Просветители Алтая» нацелен на разработку и реализацию комплекса мер, направленных на поддержку педагогов, обучающихся и родителей (законных представителей) в сельских школах Алтайского края в процессе проектной деятельности посредством развития технологии «наставничество сельских просветителей» в формате «три У» (сельские Учителя Учат сельских Учителей). Учитывая, что порядка 75% школ Алтайского края расположены в сельской местности, не всегда сельской школе, особенно малокомплектной, доступны методические разработки для поддержки именно сельского учительства,

проект позволил подготовить добровольцев из числа сельских педагогов-наставников для сельских учителей, обучающихся, родителей в формате «три У». Наставниками для учителей сельских школ стали ветераны педагогического труда, имеющие успешный опыт индивидуальной работы с ребенком по развитию его способностей и талантов, реализации просветительских проектов в сельской местности в сотрудничестве с ведущими преподавателями вузов Алтайского края. Такая профессиональная интеграция позволила привлечь внимание общественности и участников образовательных отношений к возможности быть успешным учителем и ребенком в проектном поле независимо от территориального расположения школы, а молодым учителям показать ресурсы для профессионального саморазвития в сельском социуме [2]. Проект был поддержан Фондом президентских грантов 2020 году.

Грантом Губернатора Алтайского края в сфере деятельности социально-ориентированных НКО в 2021 поддержан проект «Образовательный экспресс - 22». Среди ключевых мероприятий проекта – региональный смотр-конкурс методических видеоматериалов «Люблю свой край», создание видеокаталога практик в области организации проектной деятельности обучающихся сельских школ и центров дополнительного образования детей по сохранению природного и историко-культурного наследия; организация выездных эстафет просветительства в отдаленные районы Алтайского края. В 2022 году работы участников проекта были представлены на региональной неделе народного просветителя в Алтайском крае «Школа наставничества» в КАУ ДПО «АИРО имени А.М. Топорова». При участии наставников организованы ряд стажерских практик для педагогов и школьных команд: «Сохранение культурного наследия» (проекты «От краеведения к краелюбию», «Сохраним корни рода нашего народа», «Народы дома одного»), «Сохранение исторического наследия» (проекты «Есть такая профессия: хранитель памяти», «Смоленский рубеж», «Летите голуби», «Победа в каждом из нас», «Я – солдат»), «Сохранение природного наследия» (проекты «Мы – этой земли продолжение», «Экопатруль»), «Люблю свой край» (проекты «Истоки», «Народное достояние», «Агрообразование в детском саду») и др.

В 2021 году был при поддержке Фонда президентских грантов был реализован проект *«Межрегиональный форум сельских учителей Большого Алтая “Наставничество: формула успеха”»*. Проект направлен на выявление и распространение успешных практик наставничества в сельских образовательных организациях Большого Алтая. Мероприятия проекта спроектированы с учетом 10 инициатив по усовершенствованию системы образования Алтайского края: «Люби свой край», «Молодой педагог Алтая», «Современный учитель Алтая», «Директор школы Алтая», «Кадры нового Алтая» и др. С одной стороны проект нацелен на развитие

и совершенствование системы наставничества в сельских школах, а с другой, призван способствовать закреплению молодых специалистов в сельских учебных заведениях, повышению и развитию их профессиональных качеств и компетенций, улучшению уровня психологического комфорта внутри образовательных организаций. В рамках проекта для учителей сельских школ проведены 3 выездных семинара «Эстафета просветительства» для распространения и обмена опытом организации наставничества в педагогическом сообществе малокомплектных сельских школ, профессиональный конкурс по выявлению адресов наиболее эффективных практик наставнической работы в сельских школах Алтайского края и Республики Алтай. Победители и лауреаты конкурса презентовали свои практики широкому педагогическому сообществу на первом межрегиональном форуме сельских педагогов Большого Алтая. По результатам проекта подготовлен и опубликован сборник методических материалов «Наставничество: формула успеха» – это специальный выпуск научно-педагогического журнала «Учитель Алтай. Наставничество» [4]. Методические материалы проекта размещены на образовательных ресурсах КАУ ДПО «АИРО имени А. М. Топорова» и используются при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников.

Добровольческий социально-педагогический проект *«Крылья профессии»*, реализуется клубом «Титовцы» совместно с институтом дополнительного образования Алтайского государственного педагогического университета. Старт проекта дан в 2017 году. В основе проекта идея преемственности поколений и педагогического сотрудничества. Проект нацелен на повышение престижа профессии педагога среди студенческого сообщества через организацию профориентационной и профадаптационной работы с будущими учителями на примерах успешной карьеры сельских педагогов, работающих в образовательной системе Алтайского края. Встречи поколений, реализуемые в рамках проекта, позволяют укреплять профессиональный интерес молодежи к педагогической профессии, демонстрировать реальные ресурсы и практики для профессионального роста и развития в сельской школе.

Реализуемый проект *«Титовский слав»* создает условия для участия в краеведческих экспедициях ветеранов педагогического труда, «титовцев», которые привлекают молодых педагогов к совместным образовательным путешествиям и тем самым вносят определенный вклад в возрождение сельских школьных образовательных прогулок, походов и экскурсий по родному краю. В течение учебного года формируются команда участников летних экспедиций, состоящие из педагогов-ветеранов и молодых педагогов, они выбирают маршрут, закупают продукты, заказывают автобус и отправляются в путешествие, в котором «титовцы» обучают

молодых, учатся сами, таким образом разные поколения педагогов совместно отдыхают и изучают свой край. Учитывая природное богатство Алтайского края и приграничных территорий, набор экспедиций достаточно разнообразен – «Сплав по реке Чумыш», «Сплав по реке Чарыш», «Сплав по реке Бия», «Горная Кольвань: к истокам горнозаводского дела на Алтае», «Чулышманская долина» и др. После экспедиций молодые педагоги становятся организаторами экскурсий и прогулочных маршрутов для ребят в своих сельских школах, активизируя тем самым деятельность по изучению истории и культуры своих сел, районов. В 2019 году данный проект, содействующий развитию образовательного туризма в сельских школах края, получил финансовую поддержку (грант Губернатора Алтайского края с сфере туризма). В настоящее время проект реализуется как добровольческий.

Приведенные примеры проектных практик «титовцев» свидетельствуют о развитии целого движения педагогов просветителей и наставников у истоков которого стоит клуб лауреатов премии Губернатора Алтайского края им. С. П. Титова (рук. Т. Я. Билан). В 2022 году практика «Титовское движение «Наставник для сельской школы» вошла в банк практик АСИ Смартека [3].

В настоящее время адресную методическую помощь в форме «наставничества» (ситуативного и пролонгированного) получили более 5000 педагогов, в 80% муниципальных образований региона реализована модель наставничества по модели «три У». Такие результаты, на наш взгляд, стали возможными благодаря системной поддержке в регионе лучших педагогических практик на селе в совокупности с внутренней мотивации каждого сельского учителя клуба «титовцев» быть наставником, просветителем, проводником в педагогическую профессию для молодых коллег.

Список литературы

1. О премии Губернатора Алтайского края имени С. П. Титова : постановление Администрации Алтайского края от 16 августа 2007 года № 357. – URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/altai/370904/> (дата обращения 31.01.2023). – Текст : электронный.

2. Сельские просветители Алтая: интерактивный методический альбом / Т. Я. Билан, С. Н. Аборнев, Е. Н. Дронова [и др.]. – Барнаул : АИРО, 2020. – 102 с. – URL: https://sdo.iro22.ru/pluginfile.php/136608/mod_resource/content/5/АЛЬБОМ%20СЕЛЬСКИХ%20ПРОСВЕТИТЕЛЕЙ.pdf (дата обращения 31.01.2023). – Текст : электронный.

3. Титовское движение «Наставник для сельской школы». – Текст : электронный // АСИ Смартека : [сайт]. – URL: <https://smarteka.com/practices/titovskoe-dvizenie-nastavnik-dla-selskoj-skoly> (дата обращения: 31.01.2023).

Ефремова Анна Львовна,

преподаватель методики развития речи детей, Государственное профессиональное образовательное автономное учреждения Ярославской области «Ярославский педагогический колледж»; 150052, Россия, г. Ярославль, ул. Маланова, 14; Efreмова.a.l@rambler.ru

ТЮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СТУДЕНТОВ НА ПРАКТИКЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: тьюторство; тьюторское сопровождение; педагогическая практика; студенты; преподаватели; психологические трудности; методические трудности

АННОТАЦИЯ. В статье говорится о деятельности преподавателя по сопровождению студентов в ходе педагогической практики с учётом их индивидуальных возможностей. Она осуществляется в связи с выявленными двумя основными видами затруднений, которые испытывают студенты при подготовке к практике пробных занятий по развитию речи: психологическими и методическими. Результат этой работы – развитие психологической независимости и формирование профессиональных компетенций у студентов.

Efreмова Anna Lvovna,

teacher of Methods for the Development of Children's Speech, State Professional Educational Autonomous Institution of the Yaroslavl region "Yaroslavl Teacher Training College", Yaroslavl, Russia

TYUTOR'S SUPPORT OF STUDENTS IN PRACTICE

KEYWORDS: tutoring; tutor support; pedagogical practice; students; teachers; psychological difficulties; methodological difficulties

ABSTRACT. The article deals with the activities of the teacher as a tutor to accompany students in the course of pedagogical practice, taking into account their individual abilities. It is carried out in connection with the identified two main types of difficulties experienced by students in preparing for the practice of training classes on the development of speech: psychological and methodological.

Производственная практика – неотъемлемая часть учебного процесса в подготовке квалифицированных специалистов.

Студенты колледжа проходят три вида практики:

- учебную;
- производственную по профилю специальности;
- преддипломную.

Первый вид производственной практики, который предполагает самостоятельную индивидуальную деятельность студента – это практика пробных занятий в детских образовательных организациях. Именно здесь происходит «переход от теоретических знаний и практических умений к формированию практического опыта и компетенций» [2, с. 102].

Студенты колледжа обладают неодинаковыми способностями к подготовке и проведению пробных занятий в детских образовательных организациях. В этой связи, деятельность преподавателя по сопровождению студентов с учётом их индивидуальных возможностей выступает важным условием успешного прохождения ими этой практики.

Опыт практической деятельности в качестве руководителя практики пробных занятий позволил выявить объективно существующие противоречия, обуславливающие сложности студентов в подготовке и проведении пробных занятий в детских садах города.

Наиболее характерными из них являются противоречия:

- между необходимостью проведения пробных занятий в детском саду на практике и недостаточностью у студентов такого опыта;

- между необходимостью формулировать цели и задачи речевого развития дошкольников в конспекте занятия (непосредственной образовательной деятельности) и недостаточным знанием студентами методики развития речи у дошкольников;

- между необходимостью ориентироваться в содержании программы и недостаточным умением работать с ней;

- между возможностью использовать материалы Сети Интернет в процессе подготовки к занятию и отсутствием критического подхода к выставляемым там материалам;

Для выявления готовности студентов к практике пробных занятий мы провели в начале учебного года анкетирование студентов 3 курса специальности «Дошкольное образование». Участвовало 25 респондентов.

На вопрос «Испытываете ли вы чувство беспокойства, неуверенности перед началом практики пробных занятий?» 22 респондента ответили утвердительно.

На вопрос «Способны ли вы подготовить конспект занятия с кратким методическим обоснованием?» положительно ответили 12 человек.

На вопрос «Какой раздел конспекта вы считаете самым трудным?» краткое методическое обоснование отметили 13 человек, вводную часть – 3 человека, основную часть – 9 человек.

На вопрос «На какую степень участия руководителя практики вы рассчитываете?» ответили следующим образом: 50% – 11 студентов, 40% – 6 студентов, 30% – 5 студентов, 20% – 2 студента, 10% – 1 студент.

Полученные данные позволяют сделать следующие выводы:

- почти все студенты испытывают психологический дискомфорт, связанный с предстоящей практикой;

- большинство студентов не уверены в своих силах и рассчитывают на помощь руководителя;

– наибольшую сложность для студентов представляет составление методического обоснования и основной части конспекта занятия по развитию речи в детском саду.

Таким образом, выявились два основных вида затруднений, которые испытывают студенты при подготовке к практике пробных занятий по развитию речи: психологические и методические.

К психологическим трудностям можно отнести: чувства сомнения, растерянности, неуверенности студентов в том, что они смогут грамотно составить конспект занятия и провести его в детском саду.

Наиболее распространённые из методических трудностей связаны с недостаточными умениями студентов:

- составлять методического обоснования занятия;
- подбирать материал в соответствии с целью и задачами занятия;
- соотносить содержание конспекта занятия с возрастными возможностями воспитанников дошкольного возраста;
- логично и последовательно выстраивать ход занятия;

Полученные данные указывают на необходимость психолого-педагогического и методического сопровождения студентов на практике пробных занятий по развитию речи воспитанников дошкольного возраста.

Психолого-педагогическое сопровождение студентов на практике пробных занятий заключается:

- в проведении руководителем практики бесед, направленных на снижение чувства неуверенности в своих силах;
- в создании ситуации сотрудничества, содружества и сотворчества руководителя и студента;

Организационно-методическое сопровождение состоит в проведении консультаций, разъясняющих требования к структуре и содержанию занятия.

Таких консультаций три: две из них проводит преподаватель – руководитель практики, одну – воспитатель детей той группы детского сада, где студент будет проводить занятие. Консультации помогают студенту преодолеть психологические и методические трудности.

Сопровождение практики пробных занятий – это не только консультации и беседы со студентом по подготовке к занятию, но и посещение занятия, которое даёт студент в детском саду и его анализ.

Анализ занятия осуществляется совместно: студентом, воспитателем и преподавателем – руководителем практики. В ходе этой работы студент делает самоанализ проведенного занятия, педагоги отмечают положительные стороны занятия и недочеты, дают рекомендации.

Такое сопровождение, учитывающее потенциальные возможности студента, способствует их овладению практическим опытом. При этом «достигается главный требуемый результат – развитие психологической независимости и формирование профессиональных компетенций» [1, с. 16].

Список литературы

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Пинская, М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская, А. А. Пономарёва, С. Г. Косарецкий. – Текст : непосредственный // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100–124.
3. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова. – Текст : непосредственный // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 9. – С. 11–16.

Жарикова Инна Николаевна,

инструктор по физической культуре, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Центр развития ребенка – детский сад № 18; 397172, Россия, г. Борисоглебск, Юго-Восточный микрорайон, 18; innessabaron@mail.ru

СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ В ДООУ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дошкольные образовательные учреждения; физическая культура; педагогическая компетентность; самообразование педагогов; молодые специалисты; профессиональное становление; наставничество

АННОТАЦИЯ. Когда молодой специалист приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку. Перед ним стоит большое количество задач. Молодым специалистам особенно непросто с ними справиться, поскольку у них нет еще практических знаний и не всегда есть понимание, как выстроить свою педагогическую деятельность. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности и под воздействием стресса он может начать сомневаться о правильном выборе профессии. Исправить ситуацию помогает наставничество. В статье описывается значение института наставничества в становлении молодого специалиста, а также работа наставника – инструктора по физической культуре в ДООУ с молодым специалистом.

Zharikova Inna Nikolaevna,

Physical Education Instructor, Municipal State Preschool Educational Institution of Borisoglebsk City District Child Development Center – Kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

CREATING FAVORABLE CONDITIONS FOR THE FORMATION OF A YOUNG SPECIALIST – INSTRUCTOR FOR PHYSICAL EDUCATION IN DOE

KEYWORDS: preschool educational institutions; physical culture; pedagogical competence; self-education of teachers; young professionals; professional development; mentoring

ABSTRACT. When a young specialist comes to a preschool institution, it is important to support him. He has a lot of tasks ahead of him. It is especially difficult for young specialists to cope with them, because they do not yet have practical knowledge and do not always have an understanding of how to build work. It is difficult for such an employee to show his creative abilities and, under the influence of stress, he may begin to doubt the right choice of profession. Mentoring helps to correct the situation. The article describes the importance of the institution of mentoring in the development of a young specialist, as well as the work of a mentor – an instructor in physical education at a preschool educational institution with a young specialist.

В условиях реализации ФГОС ДО, введения профессионального стандарта педагога современному детскому саду необходим профессионально компетентный, творчески мыслящий и активный педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы.

Однако, как показывает анализ дошкольной действительности, даже предостаточно высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать длительно и сложно.

Вхождение молодого специалиста в профессию – важный этап для его личностного и профессионального развития. И от того, как он пройдет, зависит, найдет ли он себя в сфере образования, станет ли профессионалом или посвятит себя другой сфере деятельности.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» [5, с. 197]. Слова великого советского педагога – писателя Антона Семёновича Макаренко подтверждают, что важную роль в становлении молодого специалиста должен сыграть наставник, перед которым стоит нелегкая задача – помочь молодому педагогу приобрести необходимые качества и компетенции, соответствующие требованиям современного воспитания образования подрастающего поколения.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. Поэтому тема наставничества в современном образовании является одной из центральных.

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций.

Под системой наставничества в детском саду понимают индивидуальную, направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, особенностями профессиональной деятельности. Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные

качества во многом зависят от характера и темперамента человека. Из двух людей, обладающих одинаковыми природными способностями, профессионалом становится тот, кто более активен в своей деятельности [1].

Чаще всего вхождение молодого специалиста в педагогическую деятельность характеризуется большим нервно – эмоциональным напряжением, которое требует активизации всех ресурсов организма. В результате чего появляется чувство беспомощности. Важно, чтобы именно в этот момент молодому педагогу протянул руку помощи более опытный коллега, который обладает определенным багажом знаний в области педагогики и психологии, методики организации педагогического процесса, обладающий нравственно – волевыми качествами личности. Во всех сферах педагогической деятельности он должен быть примером для молодых специалистов. Основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником, а наставник, в свою очередь, должен быть готов делиться опытом, своими профессиональными знаниями и умениями, ведь наставничество в педагогике – это двухсторонний процесс. Очень важно, чтобы наставник и молодой педагог были психологически совместимы, тогда этот процесс будет протекать более эффективно и органично.

Наставник должен быть готов ненавязчиво, педагогически грамотно оказать молодому специалисту квалифицированную практическую и теоретическую помощь, используя разнообразные формы и методы взаимодействия, передать накопленный опыт. При работе с молодыми специалистами, прежде всего, необходимо понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности. Каждый молодой специалист проявляет себя в разных направлениях, например, как педагог-исполнитель, педагог, имеющий стабильно высокие результаты, педагог – участник творческих конкурсов, педагог-мастер, педагог-организатор.

Когда молодого специалиста сопровождает грамотный, теоретически и практически подкованный наставник, то процесс адаптации в педагогической среде и его желание развиваться на поприще педагогической деятельности пойдет гораздо быстрее, взаимодействие с наставником поможет более успешно адаптироваться начинающему педагогу; найти правильные ответы на постоянно возникающие вопросы; начать строить свой индивидуальный стиль работы.

Опытный педагог должен активизировать деятельность молодого специалиста, показывая личный пример. Это участие в различных конкурсах профессионального мастерства, в публичных выступлениях разного уровня с целью распространения своего опыта, быть активным общественным деятелем. Таким образом, содействовать формированию

общекультурного и профессионального кругозора, его профессионального творчества и повышению его профессионального мастерства [2].

Хочется отметить, что, принимая на себя функции наставнической деятельности, опытный педагог открывает для себя ряд преимуществ:

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

- при успешном осуществлении функций наставника, педагог делает огромный вклад в систему педагогической поддержки молодых педагогов, тем самым укрепляет институт наставничества;

- выполнение функций наставника помогает в совершенствовании собственной педагогической деятельности, помогает получить высокую оценку педагогического мастерства в коллективе ДООУ, и других педагогических сообществ;

- поскольку в наставничестве педагог не только учится и делится своим опытом, но также постоянно самосовершенствуется, учится у наставляемых, пополняет свою методическую копилку, апробирует новые современные технологии [6].

В своей наставнической деятельности инструктор по физической культуре в ДООУ должен:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;

- помочь быстрее адаптироваться к коллективному педагогическому общению, коллективной педагогической культуре, правилам поведения в образовательном учреждении;

- привить навык качественного выполнения всех должностных инструкций по занимаемой должности;

- создать условия для формирования индивидуального стиля педагогического мастерства молодого педагога;

- развивать его потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании, самосовершенствовании, самореализации в профессии [4].

При организации физкультурно-оздоровительной работы в ДООУ опытному педагогу следует обратить особое внимание молодого специалиста на:

- особенности организации физкультурно-оздоровительной работы в ДООУ;

- познакомить его с нормативно-правовой базой учреждения: (изучение целей и задач годового плана; структуры перспективного планирования; структура календарно-тематического планирования);

- сделать акцент на правильном оформлении и ведении документации в физкультурном зале (познакомиться с документацией молодого специалиста – инструктора по ФК, обсудить существующие проблемы, дать рекомендации по ведению документации).

Кроме того, опытный педагог должен оказать помощь молодому специалисту:

- в изучение видов мониторинга, форм его проведения, в подборе диагностического материала; в обработке и анализе результатов итогового мониторинга по образовательной области «Физическое развитие»;

- оказать практическую помощь: организовать открытые показы различных форм ООД, мастер-классы «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах», «Разнообразие подвижных игр», «Обучение дошкольников элементам спортивных игр», «Применение здоровьесберегающих технологий в работе с дошкольниками», «Организация активного отдыха с воспитанниками»; «Формы работы с семьями воспитанников» [3];

- посещение наставником ООД, проводимых молодым специалистом, на которых выявляются педагогические ошибки и совместное определение путей их устранения; анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения молодого специалиста с детьми; проведение различных дискуссий «Поиск проблем решения трудных ситуаций в общении с дошкольниками» и т. п.;

- оказание теоретической помощи в разработке конспектов занятий, спортивно-досуговых мероприятий и других форм физкультурно-оздоровительной деятельности;

- по завершении учебного года совместное обсуждение итогов работы и планов на будущий учебный год, с целью совершенствования физкультурно-оздоровительной работы молодого специалиста.

Результатами успешной деятельности молодого специалиста можно считать следующие показатели:

- степень удовлетворенности молодого специалиста своим трудом;

- стремление к личностному росту;

- формирование профессиональных умений и стиля педагогической деятельности;

- эмоционально-благоприятная атмосфера в общении со всеми участниками образовательного процесса;

- создание авторской методической базы (разработка конспектов занятий, сценариев активного досуга, работа с документацией и т. д.);

- распространение передового опыта;

- достижения воспитанников;

- повышение квалификации.

Таким образом, наставничество в системе образования играет важнейшую роль в становлении начинающего педагога. Описанная система позволит недавнему выпускнику Вуза быстро адаптироваться в коллективе ДОУ, наладить устойчивые межличностные связи с педагогами, преодолеть момент неуверенности в выборе профессии, сформировать

потребность в самосовершенствовании и самореализации в педагогической деятельности.

Самый важный результат наставнической деятельности – это продуктивное развитие личности начинающего педагога, его интенсивное образование, которое включает в себя практическое освоение азов педагогической деятельности, освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании; выбора приоритетной темы самообразования, создание индивидуального стиля профессиональной деятельности. Сформированная деятельностьная самоорганизация молодого специалиста приближает процесс вхождения начинающего педагога в дошкольную педагогическую атмосферу.

Список литературы

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва : Сфера, 2005. – м 62 с. – Текст : непосредственный.

2. Архипова, Ю. В. Точки роста молодого педагога / Ю. В. Архипова. – Текст : электронный // Концепт. – 2016. – Т. 43. – С. 239–244. – URL: <https://e-koncept.ru/2016/76464.htm> (дата обращения: 22.01.2023).

3. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ : методическое пособие / К. Ю. Белая. – Москва : Сфера, 2004. – 97 с. – Текст : непосредственный.

4. Голицына, Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва : Скрипторий, 2004. – 80 с. – Текст : непосредственный.

5. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения : в 8 томах Т. 4 / А. С. Макаренко. – Москва : Педагогика, 1984. – 400 с. – Текст : непосредственный.

6. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Снягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

Журавлева Светлана Анатольевна,

старший воспитатель, Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Тобольск; 626156, Россия, г. Тобольск, ул. Ленина, 26; cad-12@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; условия эффективности; принципы наставничества; коммуникативные умения; педагоги; педагогические коллективы
АННОТАЦИЯ. Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Введение новых Федеральных государственных образовательных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требует от педагога нового качества в его деятельности. Данная статья раскрывает реализацию практики наставничества в образовательной организации.

Zhuravleva Svetlana Anatolyevna,

Senior Educator, Municipal Autonomous Educational Institution “Secondary school No. 1”, Tobolsk, Russia

MENTORING AS A DIRECTION OF DEVELOPMENT OF THE TEACHING STAFF OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

KEYWORDS: mentoring; conditions of effectiveness; principles of mentoring; communication skills; teachers; teaching teams

ABSTRACT. The issue of mentoring attracts the attention of the pedagogical community, first of all, as a popular and relevant practice in the social and educational spheres. The introduction of new Federal State Educational standards and Professional Pedagogical Standards, the State Educational Policy of the Russian Federation, the request of society, the implementation of the "education through life" paradigm requires a new quality from the teacher in his activities. This article reveals the implementation of the practice of mentoring in an educational organization.

*«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте,
никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов.»*
А. С. Макаренко

Момент вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, высокой значимостью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли

новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другом деле.

Задача руководителя, старшего воспитателя, педагогов стажистов – оказывать содействие молодым педагогам в адаптации к новому коллективу, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Это связано с тем, что начинающие педагоги являются специалистами в какой-либо области знаний, но не имеют практического педагогического опыта. Поэтому молодому педагогу следует оказывать систематическую и многоплановую помощь.

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим концентрации всех внутренних ресурсов. Решить эту важную задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого воспитателя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – это разновидность целенаправленной индивидуальной деятельности руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов и специалистов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Наставляемый – молодой педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, нарабатывает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – педагог стажист, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Цель наставничества: создание эффективной системы методического сопровождения начинающих педагогов в условиях образовательного пространства, а также формирование в ОО кадрового потенциала.

Задачи наставничества в образовательной организации можно выделить следующие:

1. Содействовать 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.

Есть и другие задачи, рассмотрите, что актуально именно для вашей организации, – наверняка вы сможете добавить в этот список еще несколько пунктов.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество реализуется по классическим принципам педагогики. Основные этапы: «Я скажу – ты послушай» → «Я покажу – ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам – я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Критерии подбора наставников могут быть следующими:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные итоги работы;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Разумеется, наставников необходимо мотивировать, и, как в любой другой мотивации педагогов, есть материальные и нематериальные стороны вопроса.

Документы, регламентирующие наставничество в ОО:

- Положение о наставничестве в ОО;
- программа по организации наставничества в ОО;
- приказ о закреплении наставника;
- планы работы по наставничеству;
- годовой план работы ОО.

Прогнозируемые результаты:

1. Адаптация начинающих педагогов в образовательном учреждении.
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов.
3. Использование в работе начинающих педагогов новых современных педагогических технологий.
4. Активизация деятельности начинающих педагогов в части участия в работе профессиональных сообществ педагогов города.

Рассмотрим основные направления и выделим три этапа работы с начинающими педагогами:

1 этап – организационный диагностический.

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

Задачи этапа:

- выявление профессиональных затруднений начинающих педагогов;
- разработка основных направлений работы;
- создание нормативно-правовой базы.

Содержание этапа:

- создание пакета нормативных документов по наставничеству;
- система оценки профессиональной деятельности начинающих педагогов;
- проведение анкетирования начинающих педагогов с целью выявления профессиональных затруднений;
- составление и утверждение плана работы с начинающими педагогами.

Основные направления работы в период адаптации начинающих специалистов:

- знакомство с ОО, представление коллективу;
- анкетирование (выявление затруднений в работе);
- закрепление наставника оказание помощи при составлении планов, взаимопосещение, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов;
- посещение открытых мероприятий, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни ОО.

По итогам I этапа выделим три группы начинающих педагогов:

1. Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.
2. Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.
3. Педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

Содержание и цели работы для каждой выделенной группы начинающих педагогов:

1. Усвоение теоретического материала, формирование практических навыков.
2. Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.
3. Стимулирование интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы и методы работы с наставляемыми: консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы,

взаимопосещения образовательной деятельности, тренинги, коллективные просмотры педагогической деятельности, анализ педагогических ситуаций, мастер-классы, дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения.

II этап – практический.

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- организация наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве;
- реализация плана работы с начинающими педагогами;
- изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Взаимодействие трех субъектов наставничества:

Наставник: развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Начинающий педагог: получает знания, развивает навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивает собственную профессиональную карьеру, развивает личностные качества.

Старший воспитатель: повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

Формы работы с наставниками по совершенствованию их профессиональной компетенции:

- консультации;
- активные формы и методы обучения педагогов;
- тренинги, семинары-практикумы, направленные на составление планов работы с начинающими специалистами;
- составление портфолио, отчетов, конспектов НОД;
- проведение открытых мероприятий;
- разработка методических мероприятий по использованию методов, приемов, диагностических средств для начинающих педагогов;
- организация работы по самообразованию, составление плана.

III этап – аналитический.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству.

Содержание этапа:

- проведение мониторинга реализации этапов работы;
- изучение и обобщение накопленного материала;
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству.

Существуют условия эффективности работы по наставничеству:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- системность и непрерывность в организации;
- сочетание теоретических и практических форм;
- оценка результатов деятельности (диагностика развития детей);
- своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество способствует:

- адаптации педагога к новым условиям труда;
- формированию мотивации и интереса к профессиональной деятельности;
- более быстрому формированию профессиональных навыков;
- получению положительных результатов образовательной деятельности;
- развитию кадрового потенциала;
- созданию благоприятного микроклимата в ОО.

Список литературы

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 330 с. – Текст : непосредственный.

2. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ : анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : Сфера, 2005. – 93 с. – Текст : непосредственный.

3. Богословец, Л. Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений : методическое пособие / Л. Г. Богословец, О. И. Давыдова. – Москва : Сфера, 2012. – 125 с. – Текст : непосредственный.

4. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование : учебное пособие для вузов / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская. – Москва : Академия, 2007. – 288 с. – Текст : непосредственный.

5. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду : пособие для воспитателей / Н. В. Микляева. – Москва : Айрис ПРЕСС, 2008. – 160 с. – Текст : непосредственный.

6. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. – Москва : Сфера, 2007. – 128 с. – Текст : непосредственный.

7. Тимофеева, Л. Л. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ : учебно-методическое пособие : в 3 выпусках. Вып. 1 / Л. Л. Тимофеева, О. В. Бережнова. – Москва : Педагогическое общество России, 2013. – 96 с. – Текст : непосредственный.

Иванова Жанна Альфредовна,

руководитель центра образования «Точка роста», учитель химии и биологии, муниципальные общеобразовательные учреждения Болтинская и Милушинская средние общеобразовательные школы; 152978, Россия, Ярославская область, Рыбинский муниципальный район, п. Судоверфь, ул. Судостроительная, 25а; super.i-zhanna@yandex.ru

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМАТЕ «РАВНЫЙ – РАВНОМУ»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная адаптация; реверсивное наставничество; метод кейсов; педагогическое сотрудничество; педагогическая деятельность

АННОТАЦИЯ. В предлагаемой статье описан опыт работы Болтинской средней общеобразовательной школы по адаптации вновь оформившихся сотрудников к корпоративной культуре, правилам и условиям осуществления образовательной деятельности в учреждении, оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей.

Ivanova Zhanna Alfredovna,

Head of the Education Centre “Growth Point”, Chemistry and Biology Teacher, Municipal Educational Institutions Bolt in and Milyushino Secondary Schools, Sudoverf Settlement, Rybinsk Municipal district, Yaroslavl region, Russia

REVERSE MENTORING IN THE FORMAT “EQUAL TO EQUAL”

KEYWORDS: professional adaptation; reverse mentoring; case study method; pedagogical cooperation; pedagogical activity

ABSTRACT. The proposed article describes the experience of Bolt in secondary school in adaptation of newly formed employees to the corporate culture, rules and conclusions of educational activities in the institution, providing moral and psychological support to the mentee in overcoming difficulties encountered in the performance of official duties

На сегодняшнем этапе развития образования остро стоит проблема дефицита педагогических кадров, поэтому вопрос успешной адаптации новых сотрудников в образовательной организации является первоочередной задачей административной команды и педагогического коллектива.

Не секрет, что специалисты, входящие в новый коллектив, сталкиваются с определенными стрессовыми ситуациями, вызванными новыми условиями труда, особенностями корпоративной культуры и традиций школы, классными коллективами, руководством.

Авторы В. С. Березняковский и В. Ф. Гранко считают, что процесс профессиональной адаптации молодых специалистов в образовательных организациях является сложным процессом: неоднородным по проявлениям, противоречивым по динамике, многофакторным по содержанию [2, с. 123].

Данная проблема касается не только молодых специалистов, но и опытных педагогов, которые по каким-либо причинам перешли из одного образовательного учреждения в другое.

В идеале вновь принятый сотрудник должен сразу качественно выполнять возложенные на него обязанности, но фактически все затягивается на недели, а может и месяцы, которые педагог тратит для адаптации и интеграции в коллективе.

Если в организации нет выстроенного адаптационного процесса, то в большинстве случаев это приводит к увольнению в период испытательного срока, что влечет за собой ряд проблем, а грамотно выстроенный адаптационный процесс помогает сохранить кадровый потенциал [2, с. 123].

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов, помочь максимально быстро пройти период адаптации. Потребность в наставничестве возрастает вместе со стремительными изменениями в системе образования, преобразованиями в организационных процессах и образовательной среде, которые требуют от педагога быстрой реакции. Наставничество позволяет органично соединить профессиональное развитие, с индивидуализацией и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Но проблемой наставничества в школе на сегодняшний день остается неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его внедрение в практику образовательных организаций. Наставничество воспринимается скорее как волонтерство, чем системная работа с кадрами.

На основе анализа публикаций по проблеме наставничества нами изучены новые модели наставничества, которые успешно реализуются в школах [7, с. 11].

В муниципальном общеобразовательном учреждении Болтинской средней общеобразовательной школе проблема адаптации новых педагогических кадров решается через внедрение в практику учреждения системы реверсивного наставничества, в которую как в матрешку укладываются другие модели наставничества, наиболее подходящие к потребностям определенного человека. Это делает модель мобильной и по-настоящему востребованной.

Модель реверсивного наставничества (Reverse Mentoring) предполагает вовлечение всего персонала на всех уровнях организации независимо от возраста и положения. Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный педагог, старший по опыту, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий, методик преподавания и т. д. Для школы такая модель наставничества

помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить мотивацию учителя и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в образовательной организации, наладить взаимопонимания и дружеские отношения между разными поколениями [7, с. 14].

Педагогический коллектив Болтинской школы насчитывает более 30 учителей-предметников, есть учитель-логопед и педагог-психолог. Коллектив педагогов постоянный. Из школы практически не увольняются учителя, а покидают ее стены в связи с выходом на заслуженный отдых или по причине переезда. При необходимости у каждого новичка, пришедшего в коллектив, появляется педагог-наставник. Механизм наставничества учреждения состоит из определенных звеньев, которые зависят от потребностей нового сотрудника.

Учитель проходит собеседование с директором школы при приеме на работу. Директор школы проводит стандартные флеш-сессии от нескольких минут до нескольких часов. В этот момент директор выступает наставником, показывая специалисту его место работы, знакомя с коллективом на педагогическом совете или должностными обязанностями. В зависимости от потребностей учителя в дальнейшем выстраивается его персональная модель сопровождения.

Как правило, работу начинает школьный психолог, который беседует с педагогом через пару дней его работы. В неформальной обстановке, возможно, что и прямо в коридоре школы, интересуется, как обустроился специалист, выясняет проблемы, если такие есть. Такие встречи носят вид скоростного наставничества, где специалист помогает формулировать и устанавливать цели индивидуального развития, возможные этапы карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»), тратя на это короткий промежуток времени.

Затем в сопровождение включается заместитель директора по учебно-воспитательной работе, который во время последовательных флеш-сессий, знакомит подопечного с нормативно-правовой документацией, локальными актами школы, помогает в разработке рабочих программ. Возможно посещение уроков и образовательных мероприятий. Цель посещения: помощь в подготовке к уроку, освоение новых образовательных технологий, овладение методиками. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе дает рекомендации по составлению программ внеурочной деятельности и проведению классных часов. Часто используется метод кейсов, чтобы молодой специалист или новый сотрудник смог оценить систему воспитания, созданную в школе.

Особая роль в адаптации «нового» специалиста принадлежит педагогам-предметникам. Выбор форм и методов работы при этом может быть разнообразен и зависит от потребностей самого педагога. Наиболее востребованным являются саморегулируемое наставничество. По нашему мнению, оно применяется как один из инструментов саморазвития сотрудников. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

С 2022 года в школе реализуется модель командного наставничества «Школа – школе». Данный вид деятельности стал необходим при открытии в Милюшинской средней общеобразовательной школе центра образования естественнонаучной направленности «Точка роста». При этом осуществляется флэш-наставничество (Flash Mentoring), когда команда одного образовательного учреждения выступает в роли наставника для другой школы. Такая потребность возникла в результате работы с оборудованием центра образования «Точка роста», оформлением документации, так как в Болтинской школе данный центр открыт годом раньше, есть опыт, которым можно поделиться с другими в этой области. В рамках коротких встреч происходит обмен опытом, передача знаний и умений из «рук в руки». Такая модель позволяет реализовать возможность целеполагающего наставничества, как индивидуального, при котором для решения конкретной педагогической проблемы взаимодействуют наставник и наставляемый педагог, передавая опыт при взаимодействии как «равный – равному», реализуя модель горизонтального обучения, так и группового наставничества, когда педагог-наставник работает с группой педагогов [7, с. 15].

Таким образом, созданная нами модель наставничества способствует быстрой адаптации новых специалистов к условиям работы в крупной сельской школе. Снижает до минимума текучку кадров, позволяя специалистам повышать свой профессиональный уровень, тем самым развивая кадровый потенциал образовательной организации. Что отражается в результативности образовательных результатов обучающихся и педагогов, определяя образовательное учреждение, как одну из школ-лидеров в Рыбинском муниципальном районе Ярославской области

Список литературы

1. Воробьева, Е. В. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики / Е. В. Воробьева, В. А. Разуменко, Н. К. Семенова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 12. – С. 1193–1196. – URL: <https://moluch.ru/archive/116/31385/> (дата обращения: 26.01.2023).

2. Козлова, М. А. Адаптационный процесс новых сотрудников в образовательных учреждениях / М. А. Козлова, А. В. Козлов. – Текст : электронный // Наука Красноярья. – 2021. – Т 10, № 2. – С. 120–131. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsionnyu-protsess-novyh-sotrudnikov-v-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 26.01.2023).

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf/ (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.

4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – URL: http://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 19.12.2022). – Текст : электронный.

5. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе. – Текст : электронный // Клуб директоров : [сайт]. – URL: <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/> (дата обращения: 19.12.2022).

6. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федераций 26 декабря 2012 года]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/ (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.

7. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества : сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / авторы-составители Н. А. Криволапова [и др.]. – Курган : ИРОСТ, 2019. – 56 с. – Текст : непосредственный.

Киселева Галина Николаевна,

учитель английского языка, Лицей № 6; 445012, Россия, г. Тольятти,
ул. Мурысева, 61; lina2010.kiseleva@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; профессиональная адаптация; гибкие навыки; профессиональные потребности; индивидуальные образовательные маршруты; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В настоящее время наставничество охватывает все сферы деятельности, в том числе образование. В статье представлен опыт автора в адаптации и становлении молодого педагога, свое видение наставничества и вытекающие отсюда цели и задачи. Автор подчеркивает роль гибких навыков, необходимых педагогу в современном образовательном процессе. Суть деятельности и наставника, и молодого учителя отражена в индивидуально-образовательном маршруте, который включает в себя различные направления педагогической деятельности.

Kiseleva Galina Nikolayevna,

Teacher of English language, Lyceum No. 6, Togliatti, Russia

MENTORING AS A PROCESS OF BECOMING OF A YOUNG TEACHER

KEYWORDS: mentoring; young teachers; professional adaptation; flexible skills; professional needs; individual educational routes; professional development

ABSTRACT. Mentoring now covers all areas of activity, including education. The article presents the author's mentoring experience in adaptation and development of a young teacher, his own vision of mentoring, the goals and tasks that follow from it. The author emphasizes the role of soft skills that are necessary for a teacher in a modern educational process. The essence of the activity of the mentor and the young teacher is reflected in the individual educational route, which includes various areas of pedagogical activity.

В настоящее время наставничество является мировой тенденцией, оно охватывает все сферы деятельности: предпринимательство, социальную сферу, государственную службу, и, конечно же, образование. Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость. Найти сегодня готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода и специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы [3; 4].

Совершенно согласна с Е. А. Дудиной, которая определяет наставничество как «... двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному» [1, с. 27]. В своей статье «Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура» автор ссылается

на профессора Университета Колорадо К. Ямото, который использует метафору факела жизни. Наставник принимает его, оберегает и отдает своим преемникам. Факел продолжает гореть в других руках, следовательно, наставник продолжает жить в своих учениках, которые понесут его факел дальше. Тем самым возникает ощущение продолжения и бесконечности жизни [1, с. 27].

Ощущение продолжения и бесконечности жизни более всего дано испытать педагогам. Но современное образование столкнулось с проблемой кадрового голода. Без привлечения молодых специалистов невозможно развитие отечественного образования. Молодости свойственно созидать, делать мир вокруг себя и будущий мир, в котором будут жить их дети, лучше. Значит, с приходом молодого поколения учителей есть вероятность, что российское образование оправдает надежду на развитие и воспитание человека, способного к переустройству общественной жизни, производства, сохранению культуры, экономики, правопорядка.

Однако, по имеющейся в разных странах статистике, от 10% до 50% учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [6, с. 62]. Не и исключением в этой печальной статистике стала и Россия. Не выдерживают молодые специалисты эмоционально затратный ритм работы, всесторонний прессинг, загруженность, и как следствие, нехватку времени на творческую деятельность и качественное самообразование. Но в таких странах, как Гонконг и Сингапур, отток молодых специалистов составляет 5% и 2% соответственно. В этих государствах огромная роль отводится индивидуальному сопровождению студентов и молодых специалистов в школе, которое позволяет своевременно распознавать и преодолевать дефициты и трудности педагогов [6, с. 63]. Начинающему педагогу нужен наставник, который поможет увидеть смысл и преодолеть сложности.

С появлением у меня новой обязанности, наставник молодого специалиста, появилась и новая ответственность, понимание того, что мой опыт сыграет определяющую роль в его дальнейшей деятельности. Молодой педагог окончательно решит: оставаться ему в профессии или педагогика не его путь.

Это понимание определило цель моей деятельности: помочь молодому коллеге соответствовать модели современного учителя, способного технологично проектировать дидактический процесс, эрудированного, свободно и критически мыслящего, стремящегося к саморазвитию и самообразованию. Задачи, которые я определила для достижения этой цели:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
- способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;

– предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;

– стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности; способствовать осознанию необходимости в своем профессиональном росте.

Считаю уместным здесь вспомнить слова В. Путина на сессии Всемирного фестиваля молодежи и студентов, посвященному образу будущего, что конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют *soft skills*, обладают и креативным, и плановым, и другими видами мышления.

Согласно недавним исследованиям, именно *soft skills* или «гибкие навыки» на 85% способствуют успешной профессиональной деятельности, тогда как твердые задействованы в этом на 15% [4, с. 194]. Очень часто их недостаточная сформированность мешает молодому специалисту быть успешным. Редко кто из них расстается с педагогической деятельностью из-за нехватки предметных знаний. Поэтому для успешной адаптации и функционирования в учебном заведении педагог должен обладать:

- умением общаться в широком смысле слова, т. е. находить общий язык, договариваться и отстаивать свою точку зрения, предотвращать и урегулировать конфликты;

- умением четко и понятно доносить до собеседника свои цели (в нашем случае ученика и родителя) и добиваться своего;

- способностью понимать эмоции, мотивацию, поведение свои и других людей и управлять этим;

- умением быстро адаптироваться к изменениям, обладать тайм менеджментом и стресс менеджментом. Яркий пример – работа во время дистанционного обучения.

- умением управлять знаниями и обучаться самому. Образование – сфера, которая развивается динамично. Важно не собирать концепции и теории, а применять их на практике;

- умением расширять сети знакомств и деловых контактов для решения профессиональных и личных задач и т. д.

Необходимость формирования «гибких навыков» мы отразили в наших целях и задачах наставнической деятельности.

Во время адаптационного периода было проведено анкетирование молодого специалиста с целью выявления его способности к саморазвитию, а также направленное на выявление профессиональных потребностей и дефицитов [2, с. 68]. Анкетирование показало стремление педагога развиваться и в личном, и в профессиональном плане. Выявлены также

трудности, одна из которых – дифференцированный и индивидуальный подход к обучению, это и стало темой самообразования.

Далее, мы разработали индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ). Мы выбрали и отразили в ИОМ следующие направления педагогической деятельности:

- учебное;
- организационное;
- методическое;
- психолого-педагогическое;
- воспитательное, работа с родителями.

Мы также отразили в ИОМ оценку и самооценку эффективности деятельности молодого учителя по повышению своей профессиональной компетентности, корректировку ИОМ на следующий период. В течение адаптационно периода происходило знакомство педагога с нормативно-правовыми документами; проведен практикум по проектированию методической структуры занятия; разработке плана воспитательной работы, рекомендовано посещение городских семинаров для молодых специалистов, посещение уроков коллег, создание банка разработок уроков, проектов, интересных приёмов и находок на уроке. Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга. Познакомила с рекомендациями молодому классному руководителю, порекомендовала обратить внимание на развитие у себя «мягких навыков», подобрала соответствующую литературу. Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения МС в образовательную педагогическую среду.

Второй этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Деятельность наставника и молодого специалиста на этом этапе:

- консультации по конструированию современного урока, дисциплине на уроках, подготовке к классному часу;
- практическое занятие по дифференциации и индивидуализации обучения;
- практикум по решению педагогических ситуаций;
- семинар по работе педагога с родителями;
- открытый урок «Решение задач на дроби», в котором реализовывались идеи дифференцированного обучения в рамках лицейского смотроконкурса «2К: коуч + клиент»;
- участие в «Фестивале методических идей молодых педагогов»; выступление на региональной конференции на тему: «Развитие математической речи учащихся на уроках математики с помощью настольной игры Alias».

Дистанционное обучение (ДО) внесло свои коррективы в процесс обучения, и молодой специалист ставит перед собой цель: овладеть новыми технологиями, ИКТ в том числе, для решения учебно-воспитательных задач в условиях ДО. Для ее достижения учитель взяла тему самообразования «Использование ИКТ на уроках математики во время дистанционного обучения». Овладев графическим редактором GeoGebra и программой Desmos, применяет их во время уроков. Кроме этого, мы активно начинаем использовать ЭОР.

Наставничество побудило меня также к поиску нетрадиционных и модернизированных форм взаимодействия. Надо сказать, что эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У нас установилось единое видение в вопросе наставничества. Мы делали одно дело, понимая, что только совместные действия могут привести к результату. Объединившись в творческий коллектив, три учителя-наставника лица, психолог, заместитель директора по внеклассной работе организовали для молодых педагогов:

- практикумы «Интересный классный час», «Секреты проведения квеста»;
- психологический тренинг «Я все смогу!»;
- деловую игру «Как создать дружный классный коллектив».

Мой наставляемый является также классным руководителем, следующий учебный год был ответственным в ее педагогической деятельности: нужно было помочь ребятам сделать осознанный выбор после окончания девятого класса, а самое главное, – подготовить их к успешной сдаче ОГЭ по математике. Отсюда вытекала тема самообразования «Трудные вопросы геометрии в задачах ОГЭ». Я видела, что у молодого педагога складывается своя система работы, и она уже может делиться своими методическими идеями и наработками. Ее опыт становится интересен учителям города, ее приглашают выступать на региональном вебинаре, городских семинарах.

Будучи классными руководителями девятиклассников, мы включились в реализацию Всероссийских проектов «Билет в будущее», «Мое будущее в мире технологий». Ребята наших классов познакомились с профессиями эколога, программиста, аппаратчика на химическом производстве, и др. Познакомились не на словах, а побывав на предприятиях. Такую возможность предоставляет этот проект. Мы также часто обменивались своими разработками классных часов, такое сотрудничество было для нас не только полезным, но и взаимовыгодным.

Не могу не сказать еще об одной форме уже не просто взаимодействия, а сотрудничества с уже состоявшимся коллегой. В рамках методического дня мы провели интегрированный урок по математике и английскому языку «Числительные. Единицы измерения длины».

Теперь я с уверенностью говорю, что моя ученица вступила в третий этап нашего сотрудничества: у нее сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; произошло совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы. У нее появился свой, присущий только ей стиль работы с детьми и общения с коллегами.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение самоуважения, уверенности в себе;
- ощущение позитивного отношения к работе, желание продолжать педагогическую деятельность;
- осознание причастности к коллективу;
- овладение навыками эффективного общения, эмоциональным и социальным интеллектом, что позволяет быть успешным учителем, классным руководителем, уважаемым коллегой.

Если говорить о моем стиле взаимодействия с молодым специалистом, скорее всего он сочетал в себе стиль традиционного наставничества, коучинга, который основывается на партнерских взаимоотношениях и способствует раскрытию потенциала личности обучаемого и менторинга [5, с. 11].

Но все-таки для меня секрет наставничества заключен в словах Ремарка: «...Наставники, которым кажется, что они понимают молодежь, – чистейшие мечтатели. Юность вовсе не хочет быть понятой, она хочет одного: оставаться самой собой» [7, с. 114]. Помоги, направь, но позволь молодому учителю сохранить свою самобытность, остаться самим собой – вот мое кредо наставника.

Для меня опыт наставничества также не прошел бесследно. Чтобы за ним было интересно тянуться, он должен впечатлять и восхищать, уметь что-то такое, чего никто больше не умеет. Поэтому наставничество:

- способствует самообразованию и саморазвитию самого наставника;
- помогает отразить свой собственный опыт, и негативный в том числе;
- пережить незабываемое эмоциональное состояние гордости, когда к твоему ученику тянутся уже его ученики, когда у него горят глаза и ему хочется творить, и ты понимаешь, что он счастлив быть учителем.

Говорят, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставничества.

Список литературы

1. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности : сущностные характеристика и структура / Е. А. Дудина. – Текст : электронный // Вестник Новосибирского государственного

педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25–36. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyu-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата обращения: 13.12.2022).

2. Кутузова, О. Б. Профессиональное развитие педагога: от теории к практике : учебно-методическое пособие / О. Б. Кутузова. – Самара : 2021. – 68 с. – Текст : непосредственный.

3. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

4. Сорокопуд, Ю. В. Soft skills («мягкие навыки») и их роль в подготовке молодых специалистов / Ю. В. Сорокопуд, Е. Ю. Амчиславская, А. В. Ярославцева. – Текст : электронный // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 1. – С. 194–196. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44819860> (дата обращения: 13.12.2022).

5. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36507347> (дата обращения: 13.12.2022).

6. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова. – Текст : электронный // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62–70. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya> (дата обращения: 13.12.2022).

7. Ремарк, Э. М. Возвращение / Э. М. Ремарк. – Москва : АСТ, 2015. – 384 с. – Текст : непосредственный.

Кобелева Галина Александровна,

директор центра непрерывного повышения педагогического мастерства, Кировское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Кировской области»; 610046, Россия, г. Киров, ул. Р. Ердякова, 23/2; ga.kobeleva@kirovipk.ru

Кузнецова Анастасия Александровна,

методист центра непрерывного повышения педагогического мастерства, Кировское областное государственное образовательное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Кировской области»; 610046, Россия, г. Киров, ул. Р. Ердякова, 23/2; aa.kuznetsova@kirovipk.ru.

**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ КИРОВСКОЙ
ОБЛАСТИ: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; модели наставничества; дорожные карты; региональные наставнические центры; методическое сопровождение

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт Кировской области по формированию региональной системы наставничества в сфере образования и методическому сопровождению процесса внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях.

Kobeleva Galina Aleksandrovna,

Director of Center for Continuous Improvement of Pedagogical Excellence, Institute for the Development of Education in the Kirov Region, Kirov, Russia

Kuznetsova Anastasia Aleksandrovna,

Methodist of Center for Continuous Improvement of Pedagogical Excellence, Institute for the Development of Education in the Kirov Region, Kirov, Russia

**REGIONAL MENTORING SUPPORT SYSTEM
IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF THE KIROV REGION:
TRADITIONS, EXPERIENCE, PROSPECTS**

KEYWORDS: mentoring; mentoring models; roadmaps; regional mentoring centers; methodological support

ABSTRACT. The article presents the experience of the Kirov region in the formation of a regional system of mentoring in the field of education and methodological support for the implementation of the target model of mentoring in educational organizations.

Процессы модернизации образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. Национальный проект «Образование» и Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста

определяют институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной модели обучения. На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [1].

Наставничество является составляющей программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и может реализовываться как индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в организации, а также как форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

Сегодня очень важно осуществить системное введение наставничества в образовательных организациях как элемент формирования единой системы методического сопровождения педагогических кадров. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования позволяет встроить существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Такая система также оказывает практическую помощь в создании нормативной правовой базы наставничества с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций. Помимо этого, система наставничества позволяет скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник» [2].

В Кировской области внедрение целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-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» [3].

В регионе создан Региональный наставнический центр по организации работы по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях на базе Института развития образования Кировской области, разработана и утверждена дорожная карта внедрения целевой

модели наставничества в образовательных организациях Кировской области на 2020–2024 годы.

Для достижения показателей дорожной карты региональным наставническим центром проводится организационное, методическое и аналитическое сопровождение программ наставничества в образовательных организациях Кировской области. Так, в разделе «Школа наставников» на официальном сайте Института развития образования Кировской области размещены необходимые информационные, нормативные и методические материалы, в том числе типовая дорожная карта реализации целевой программы наставничества, примерное положение о наставничестве в образовательной организации; форма индивидуального плана осуществления наставничества; форма отзыва о результатах наставничества.

С целью организации методического сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях Институтom развития образования разработаны:

- методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях Кировской области;

- методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области;

- чек-лист «Организация наставничества в образовательной организации».

Для подготовки наставников в образовательных организациях региона ежегодно ИРО Кировской области реализуются программы повышения квалификации:

- «Развитие наставнических компетенций педагогических работников образовательных организаций»;

- «Проектирование индивидуальных траекторий развития обучающихся в “Точках роста”»;

- «Развитие навыков профессионального наставничества при реализации образовательных проектов в системе «ученый – учитель – студент – школьник»;

- «Набор Soft Skills для наставников в системе СПО» (программа внесена в федеральный реестр).

Региональным наставническим центром были проводятся мероприятия, посвященные теме наставничества: областной семинар «Школа наставников Кировской области»; заседание Клуба учителей, рабочее совещание для профессиональных образовательных организаций по актуальным вопросам обновления образовательных программ, панельная онлайн-дискуссия «Наставник 21 века» с представителями предприятий-социальных партнеров; ежегодный региональный конкурс «Наставник в сфере образования»; директорский час на тему «Нормативно-правовое и

методическое обеспечение развития системы наставничества в Кировской области»; вебинар совместно с «Общероссийским общественным движением «НАРОДНЫЙ ФРОНТ «ЗА РОССИЮ» в рамках курсов для родителей (законных представителей) несовершеннолетних детей по основам детской психологии и педагогике»; семинар по реализации модели наставничества и разработке локальных актов в образовательных организациях.

Институт развития образования Кировской области и образовательные организации региона представляют опыт работы по реализации целевой модели наставничества на разном уровне: вебинар «Наставничество педагогических работников. Региональный опыт» на базе Академии Минпросвещения России; конференция «Региональная система профессионального образования: от запросов рынка труда до стандартов подготовки кадров» на базе департамента образования и науки Костромской области; «Фестиваль методических служб», вебинар «Педагог-наставник» Ресурсного центра педагогического образования Московской области на базе ГГТУ г. Орехово-Зуево; «II Открытый образовательный форум по перспективам управления содержанием СПО»; «Фестиваль региональных инновационных площадок»; региональная научно-практическая конференция «Практико-ориентированное обучение как основа подготовки кадров для экономики региона»; публикация практик наставничества в профессиональных образовательных организациях в сборнике «Лучшие практики СПО: воспитательный аспект».

Для развития наставничества молодых педагогов на уровне региона утверждено распоряжение министерства образования Кировской области «О Почетном звании «Почетный наставник в сфере образования Кировской области», которое может быть присвоено 50 педагогам ежегодно.

В рамках совместного инновационного образовательного проекта Института развития образования Кировской области и Вятский государственный университет по модели наставничества «ученый – учитель – студент – школьник» наставниками школьников стали студенты – будущие педагоги. Их деятельность сопровождали учителя-наставники, работающие в образовательных организациях города Кирова. В рамках проекта студенты разрабатывали образовательные ресурсы, а также руководили совместной деятельностью школьников при создании детско-взрослых проектов.

Для развития инновационной составляющей целевой модели наставничества функционируют региональные инновационные площадки по темам: «Наставничество как форма педагогического руководства практической подготовкой студентов», «Организационно-методическая модель внедрения наставничества в практику подготовки кадров по программам среднего профессионального образования».

Согласно ежегодным мониторингам наиболее востребованным и реализуемыми моделями наставничества в образовательных организациях

региона являются: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик», «руководитель – педагог», «преподаватель – методист – студент – практикант», «студент – ученик», «студент – студент», «работодатель – студент», «работодатель – председатель ПЦК (предметно-цикловых комиссий)», «педагог – педагог», «преподаватель – преподаватель», «педагог – представитель работодателя», «преподаватель – преподаватель». Образовательными организациями заявляется необходимость реализации наставнических пар по функционалу классного руководителя и председателя предметно-цикловых комиссий (профессиональные образовательные организации).

Таким образом, в Кировской области сформирована нормативно-правовая и методическая база реализации целевой модели наставничества, утверждены дорожные карты на период 2020–2024 годы, проводится обучение наставников, реализуются различные модели наставничества. Достигнутые показатели в большинстве соответствуют дорожной карте. Для достижения установленных дорожной картой показателей необходимо активизировать деятельность по вовлечению педагогов и обучающихся в наставничество, расширять взаимодействие с предприятиями, организациями региона. Региональному наставническому центру необходимо продолжить оказывать адресную консультационную и методическую помощь профессиональным образовательным организациям по развитию системы наставничества, аккумулировать и транслировать лучший опыт, продолжить обучение наставников и кураторов.

Список литературы

1. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества на базе профессиональных образовательных организаций Кировской области / авторы-составители О. В. Казаринова [и др.]. – Киров : КОГОАУ ДПО ИРО КО, 2021. – 67 с. – Текст : непосредственный.

2. Чуприкова, Е. В. Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов / Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Ж. М. Яхтанигова. – Текст : непосредственный // Дневник наставника : сборник методических рекомендаций / под редакцией Е. Н. Мясичевой. – Белгород : БелИРО, 2020.

3. 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 : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения: 13.01.2023). – Текст : электронный.

Колиоглова Галина Васильевна,

воспитатель, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 45 г. Ивделя; 624594, Россия, Свердловская область, г. Ивдель, ул. 22 Партсъезда, 6; galinakolioglova@mail.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная грамотность; наставничество; педагогическая компетентность; дошкольные образовательные учреждения; профессиональный рост; педагоги; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются аспекты профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации в контексте практики наставнической деятельности. Определяются составляющие становления профессиональной карьеры педагога и профессиональной компетентности.

Kolioglova Galina Vasilyevna,

Educator, Municipal State Preschool Educational Institution Kindergarten No. 45, Ivdel, Russia

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF
AT THE OF A CAREER: MODERN MENTORING PRACTICES**

KEYWORDS: professional literacy; mentoring; pedagogical competence; preschool educational institutions; professional growth; teachers; professional formation

ABSTRACT. The article discusses aspects of the professional growth of teachers in a preschool educational organization in the context of the practice of mentoring. The components of the formation of a professional career of a teacher and professional competence are determined.

Профессия педагога дошкольной образовательной организации в настоящее время находится в особой фазе: с одной стороны, активно расширяются «горизонты» преподавания, а с другой, кажется, есть возможности для реализации творческих способностей воспитателя, с другой стороны, не каждый педагог готов к разным социальным ролям. Поэтому важно обратить внимание на проблему привлечения молодежи к педагогической профессии.

Идеология ФГОС второго поколения характеризуется ориентацией на результаты обучения, на реализацию системно-деятельностного подхода в обучении, на развитие личности детей, на целевую организацию учебно-воспитательной среды. В связи с этим кардинально меняются квалификационные требования и квалификация педагогов в дошкольной

образовательной организации. По сути, кардинально меняется содержание педагогической работы [2, с. 105].

Требования ФГОС к педагогу заключаются в следующем:

- создание условий для успешной работы, положительной мотивации и самоорганизации дошкольников;
- проведение независимого поиска и анализа информации с использованием современных информационно-поисковых технологий;
- разработка методических и дидактических материалов, дополнительных источников информации, в том числе Интернет -источников;
- выявление и учет специфики особых образовательных потребностей (в том числе региональных, национальных и (или) этнокультурных личных потребностей, включая потребности одаренных детей, детей с ограниченными возможностями) в основной образовательной программе;
- организация и сопровождение образовательной, исследовательской и проектной деятельности дошкольников и родителей, а также их реализации в рамках единого проекта;
- проведение оценки деятельности дошкольников в соответствии с требованиями стандарта, в том числе: проведение первичной и промежуточной диагностики, мониторинга, проведение комплексной оценки способности дошкольников выполнять учебно-практические и учебно-познавательные задания; использование стандартизированных и нестандартных работ;
- использование навыков в области информационных и коммуникационных технологий, работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, а также с мультимедийными устройствами.

На каком уровне интеллектуальное и личностное развитие дошкольников, развитие их мотивов и потребностей, интересов и наклонностей, независимое творческое мышление, их уверенность в себе, их социальная активность и их нравственное воспитание во многом зависит от педагога как личности и как профессионала. Новые социальные требования на современном этапе общественного развития не снижают актуальности этой проблемы, напротив, ужесточают, наполняют новым качественным содержанием – усилением акцента на взаимодействии теории и практики в психологии педагогического труда (как в анализе, так и в процессе подготовки учителей). Практические педагогические воздействия педагога на ребенка, осуществляемые без учета психологических механизмов развития личности ребенка, не только приводят к желаемой цели, но и тормозят развитие личности ребенка, закрывают ему путь к творчеству и самореализации.

Отечественная педагогическая психология накопила богатейший материал исследований в области психологии педагогического труда. П. П. Блонский, Л. С. Выготский, Ф. Н. Гоноболин, В. А. Кан-Калик, С. В. Кондратьева, В. А. Крутецкий, Н. В. Кузьмина, Ю. Н. Кулюткин,

Н. Д. Левитов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. В. Петровский, В. А. Сластенин, И. В. Страхов, Г. С. Сухобская, А. И. Щербаков – вот далеко не полный перечень исследователей, к фундаментальным трудам которых может обратиться любой заинтересованный читатель.

В психологии воспитательной работы принято выделять особенности личности, активности и учебного общения педагога. При анализе психологии личности педагога в первую очередь выявляют те характеристики, черты и проявления личности, которые соответствуют требованиям педагогической профессии, чтобы обеспечить успешное овладение полноценной воспитательной деятельностью. Подготовка специалистов в области педагогики является сегодня острой проблемой для общества.

Гармония в структуре личности педагога дошкольного образования достигается не на основе равномерного и пропорционального развития всех качеств, а в первую очередь за счет максимального развития тех умений, которые создают преобладающую направленность его личности, объединяющую всю жизнь и деятельность педагога. Исследователи психологии педагогического труда практически сходятся во мнении, что главным в формировании функциональной грамотности педагога является педагогическая направленность его деятельности. Именно педагогическая направленность как устойчивая система мотивов определяет поведение педагога, его отношение к профессии, своей работе, но прежде всего к ребенку (ориентация на него, принятие личности ребенка). По утверждению Л. М. Митиной, отсутствие этого профессионально значимого качества личности у педагога приводит к тому, что индивидуально-психологическое содержание ребенка обезличивается. И наоборот, обращающийся к ребенку педагог всегда делает акцент на неповторимой уникальности каждого ученика, развитии его индивидуальных способностей, а до этого и всей моральной сферы [4, с. 89].

Молодые специалисты дошкольного образования сталкиваются с целым рядом проблем. Сложностями с трудоустройством, ведь большинство образовательных учреждений желают получить опытного и уже зарекомендовавшего себя специалиста. Низкой заработной платой, ведь «начиная с нуля» молодой специалист лишен большого числа надбавок, формирующих оклад воспитателя с внушительным стажем. Невозможностью быстро повысить свой профессиональный уровень, пройдя очередную аттестацию (зачастую данный вопрос во многом зависит не от профессионализма молодого специалиста, а от желания администрации). В результате достаточно большой процент подающих надежды и ранее мечтавших о работе с детьми молодых специалистов ищут возможности самореализации и достойного заработка в других сферах, что приводит к дефициту качественных педагогических кадров, который особенно ощутим в небольших городах, поселках и деревнях. В этой связи наставничество можно

рассматривать, как наиболее перспективное направление в работе с молодыми сотрудниками.

Главное в работе с молодыми педагогами – оказание реальной, практической помощи в развитии их навыков, а также необходимых современных педагогических качеств и качеств личности [2, с. 47]. Руководитель дошкольного образовательного учреждения – это, прежде всего, стратег развития своего учреждения. Он должен создать несколько условий для каждого педагога, в том числе и для молодых специалистов, их профессионального роста, постепенного вхождения в профессию, постепенного самообразования [3, с. 70].

Руководителю нужна не только хорошая теоретическая подготовка, но и умение применять знания на практике. В современном дошкольном образовательном учреждении без этого невозможно работать. Кроме этого, руководителю нужен широкий кругозор в различных областях науки, культуры, искусства, этики и т. д. [4, с. 71].

Опытного старшего воспитателя отличает инициативность и творческий подход к делу: умение работать целеустремленно, умение генерировать идеи, учитывать навыки и способности каждого педагога. Старший педагог должен обсуждать проблемы с более молодыми коллегами, прислушивается к общественному мнению, критическим замечаниям и предложениям коллег, использовать их опыт и знания, своевременно поддерживает успех в работе. Наставник должен быть настойчив и тверд в выдвижении требований. Также важнейшим его качеством, является способность проявлять гибкость к разным типам людей, учет индивидуальных особенностей [2, с. 63].

Таким образом, к эффективным условиям наставнической деятельности мы относим:

- разработка и определение модели сопровождения трудовых процессов молодых специалистов в дошкольных образовательных учреждениях;
- осуществление целевого изучения уровня готовности молодых специалистов к профессиональной и педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- реализация комплекса адресных мероприятий, связанных с деятельностью, направленной на оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих трудностей.

Гармонизирующая образовательная среда, которая создается в рамках педагогического сотрудничества в едином образовательном пространстве на основе понимания, диалогизма и рефлексивности, является оптимальной предпосылкой для эффективного профессионального становления и определяет положительную динамику развития мотивов познавательной, учебной и профессиональной деятельности будущих педагогов.

Список литературы

1. Большой энциклопедический словарь : в 2 томах. Т. 1 / под редакцией А. М. Прохоров. – Москва : Советская энциклопедия, 1991. – 864 с. – Текст : непосредственный.
2. Педагогика : учебное пособие для вузов / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – Москва : Школа-Пресс, 2000. – 512 с. – Текст : непосредственный.
3. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 томах. Т. 1 / Г. К. Селевко. – Москва : НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с. – Текст : непосредственный.
4. Хуторский, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы / А. В. Хуторский. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 60–63.

Командирова Юлия Германовна,

методист, педагог дополнительного образования, ГБУ ДО ДЮТЦ «Васильевский остров»; 199106, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Остоумова, 19, лит. В; komandirova@mail.ru

НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; неформальное образование; система образования; система наставничества; личностный потенциал; педагоги; непрерывное образование

АННОТАЦИЯ. В статье освещается процесс становления системы наставничества в условиях модернизации системы образования, выявляются дефициты педагогических кадров в области профессиональной деятельности в рамках наставничества, определяются возможные ресурсы неформального образования в непрерывном профессиональном развитии педагогических работников.

Komandirova Yulia Germanovna,

Methodologist, Teacher of Additional Education, State Education Center “Vasilevskiy ostrov”, Saint Petersburg, Russia

NON-FORMAL EDUCATION AT MENTORING AS A RESOURCE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL SPECIALISTS

KEYWORDS: mentoring; non-formal education; education system; mentoring system; personal potential; teachers; continuing education

ABSTRACT. The article highlights the process of formation of the mentoring system in the conditions of modernization of the education system, identifies the deficits of teaching staff in the field of professional activity within the framework of mentoring, identifies possible resources of non-formal education in the continuous professional development of teaching staff.

Современная социально-экономическая ситуация – развитие технологий, трансформация рынков труда, высокая степень неопределенности, сложно организованные общественные взаимодействия и процессы – предъявляет все новые и новые требования к результатам, необходимым педагогическим работникам для успешной социализации, интеграции в современном мире и построения собственной жизненной, профессиональной стратегии.

Процесс становления системы наставничества в условиях модернизации российского образования связан с выявлением профессиональных дефицитов педагогических кадров в области профессиональной деятельности, а также определения эффективных технологий профессионального

сопровождения в системе непрерывного образования, что и определяет актуальность проведения исследовательской деятельности в данном направлении.

Исследуя понятие «карьера», «профессиональная карьера» с разных позиций, авторы связывают содержание данных понятий не столько с должностным продвижением, сколько с возможностью человека реализовать свой профессиональный потенциал.

В Концепции национальной системы профессионального роста определены ключевые основания для проектирования стратегии профессионального роста педагога – горизонтальная модель и вертикальная модель управления профессиональным ростом педагога.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить:

- Ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания учащемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора и т. д.).

- Беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной,

социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия – молодого специалиста/студента потребность в человеке, который станет для него «проводником».

• Колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения могут привести к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. Параллельно с этими тенденциями наблюдается тренд на снижение интенсивности неформального общения. В образовательных организациях, общение зачастую строго ограничено социальными ролями и/или субординацией. При этом неформальное общение – это ресурс развития коммуникативных навыков молодого специалиста.

В данном контексте необходимо определение профессионального портрета педагога-наставника, который является ключевой фигурой программы наставничества, обладающий успешным профессиональным опытом, позитивными профессиональными, личностными и жизненными результатами, готовностью и способностью передавать свой опыт, оказывать профессиональную поддержку наставляемому.

Методология (целевая модель) наставничества определяет несколько вариантов моделей ролей, которые могут возникнуть при взаимодействии наставника и наставляемого («педагог-педагог»).

Для создания критериев профессиональной компетентности педагога-наставника обратимся к необходимым качествам успешных наставников, обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества:

– гибкость мышления (умение легко переключается с одного вида деятельности на другой, умение быстро оценивать ситуацию и принимать адекватные решения);

– критическое мышление, как принятие обдуманных решений, способность к критическому суждению, принятие решений на основе веских доводов;

– коммуникативные способности (умение слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог);

– толерантность (терпимость к иному поведению, мнению, взгляду, отличного от собственного);

– эмпатия (способность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональная отзывчивость); – рефлексивность (способность к осознанному отношению, осмыслению, пониманию собственной деятельности);

– эмоциональная устойчивость (высокий уровень саморегуляции, стрессоустойчивость);

– способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие.
2. Умение слушать.
3. Умение слышать.
4. Умение задавать вопросы.
5. Равенство.
6. Честность и открытость.
7. Надежность.
8. Последовательность.

Выделяя особенности организации процесса обучения в ходе реализации системы наставничества отметим, что в работе наставника наравне с постановкой учебно-профессиональных задач, должно происходить превращение учебно-профессиональных задач в обучающие и развивающие. Профессиональный характер задач в данном случае становятся условием / рамкой, в которой находится наставляемый; выполнение профессиональных задач в то же время должно сопровождаться профессиональной поддержкой наставника, который мотивирует, информирует, контролирует, обучает, отслеживает, дает обратную связь, воодушевляет наставляемого.

Однако, в реализации внедрения целевой модели наставничества, мы видим, что зачастую педагоги-наставники сталкиваются с проблемами различного толка. Имея за плечами обширный профессиональный опыт, педагоги-наставники недостаточно владеют практиками общения, коммуникативными навыками. Так, 20 % наставников в общении с наставляемым испытывают дискомфорт, что связано с недостаточным уровнем сформированности умения слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог. С данным аспектом организации наставнической деятельности связан вопрос анкеты об ожидаемом уровне удовлетворения от совместной деятельности. Так, педагоги-наставники показывают достаточно низкий уровень ожиданий от организации совместной деятельности, что указывает на недостаточную сформированность коммуникативных умений педагогов, незнание андрагогических основ организации совместной деятельности с наставляемым. Не видят педагоги важности в планировании деятельности и работы по плану, свидетельствующие о недостаточном уровне сформированности управленческой компетентности педагогов-наставников, что в дальнейшем значительно затруднит деятельность педагогов-наставников. Можно отметить также не понимание педагогами-наставниками взаимообогащающего значения наставнической деятельности, о чем свидетельствует низкий уровень понимания полезности, интереса к личным встречам с наставляемым.

С целью установления долгосрочных положительных наставнических взаимоотношений следует обратить особое внимание на обучение наставников принципам этичного и безопасного наставничества: корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения.

В обучении наставников, основными задачами являются:

- Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что другой готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

- Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. При реализации этой задачи наставники сами должны пройти курс эффективного тайм-менеджмента, управления процессами, самоконтроля.

- Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

Сегодня именно неформальное образование становится пространством, позволяющим улучшать педагогические технологии и создавать инновации в образовании, а также ресурсом для развития современных компетенций и навыков.

Для системы формального образования, как общего, так и дополнительного, неформальные практики могут стать своего рода «полигоном» новых решений, подходов и технологий, которые впоследствии можно внедрять в систему воспитания и обучения.

Неформальное образование, будучи свободным от обязательных регламентаций и стандартизаций, реализуясь на принципах добровольности и инициативы, в этом контексте является тем местом, которое быстрее всего реагирует на вызовы современности и запросы общества.

Данный тип образования представлен в виде множества разнообразных практик, которые реализуются профессионалами высокого уровня в

разных сферах – яркими увлеченными людьми, создающими вокруг себя пространство, предоставляющие для учащихся свободу выбора в получении новых знаний и навыков.

Можно выделить следующие характеристики неформальных образовательных практик:

- ориентация на конкретные учебные запросы различных социальных, профессиональных, демографических групп населения;
- озабоченность в отношении определенных категорий лиц, напр. молодых специалистов;
- отсутствие принудительного характера, деятельность основывается на собственной мотивации людей;
- высокий личностный смысл обучения;
- внутренняя ответственность обучающихся за результат образовательной деятельности;
- развитие индивидуальных качеств, обеспечивающих благоприятные предпосылки для достойной личной жизни, а также успешного участия в общественной и трудовой деятельности;
- обеспечение возможностей для более успешного понимания и, если необходимо, изменения окружающей социальной структуры;
- развитие мобильности в быстро меняющихся условиях современного мира;
- гибкость в организации и методах обучения;
- высокий уровень активности людей, проходящий практику;
- оценивание учащимися получаемых результатов на основе значимых для них критериев.

Внедрение Целевой модели наставничества в систему образования как технологии передачи опыта, неформального взаимодействия на разных уровнях, поддержание связей с социальными партнерами в профессиональном самоопределении предполагает достижения следующих результатов:

- высокий уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- снижение уровня личностной тревожности;
- понимание собственного как профессионального, так и личностного будущего;
- повышение уровня освоения профессиональных навыков;
- снижение уровня эмоционального выгорания;
- повышение удовлетворенности в профессии;
- стабилизация психологического климата в педагогическом коллективе;
- сохранение молодых специалистов в профессии;
- повышение квалификации педагогов старшего поколения в условиях информатизации и цифровизации.

Таким образом, следует отметить необходимость целенаправленной работы по развитию и совершенствованию института наставничества в современной практике образования. В связи с чем необходимо разработать и реализовать внутриучрежденческую программу наставничества, включающую: определение проблемы, которая будет решаться в паре наставник – наставляемый; обучение наставников; разработку дорожной карты реализации программы наставничества; определение критериев эффективности реализации программы.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество педагогических сотрудников, учащихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы учреждения образования превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи, а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

В таких условиях наставничество является перспективным и доступным ресурсом, позволяющим создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на глобальные вызовы при формировании профессионала делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной профессиональной жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Список литературы

1. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией

Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.

2. Андрагогика постдипломного педагогического образования : научно-методическое пособие / под редакцией С. Г. Вершловского, Г. С. Сухобской. – Санкт-Петербург : СПбАППО, 2007. – 195 с. – Текст : непосредственный.

3. Змеев, С. И. Технология обучения взрослых : учебное пособие / С. И. Змеев. – Москва : Academia, 2002. – 125 с. – Текст : непосредственный.

4. Колесникова, И. А. Основы андрагогики : учебное пособие / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая. – Москва : АКАДЕМИЯ, 2003. – 240 с. – Текст : непосредственный.

5. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : непосредственный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87–91.

6. Технологии образования взрослых : пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / под общей редакцией О. В. Агаповой. – Санкт-Петербург : КАРО, 2008. – 172 с – Текст : непосредственный.

7. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества : сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / авторы-составители Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменев. – Курган : ИРОСТ, 2019. – 56 с. – Текст : непосредственный.

8. Фомин, Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин. – Текст : непосредственный // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6–8.

9. О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038> (дата обращения: 13.12.2022). – Текст : электронный.

10. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564112504> (дата обращения: 13.12.2022). – Текст : электронный.

Кондратюк Андрей Иванович,

аспирант института физической культуры, спорта и здоровья имени И. С. Ярыгина, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89; and-kondratyuk@yandex.ru

Адольф Владимир Александрович,

научный руководитель, доктор педагогических наук, профессор, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева; 660049, Россия, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ К ФОРМИРОВАНИЮ
УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: студенты-педагоги; подготовка будущих учителей; школьники; универсальные учебные действия; наставничество; образовательные технологии; метапредметные результаты

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена роли наставничества в подготовке будущего учителя к формированию универсальных учебных действий обучающихся. В статье актуализирована значимость, описаны особенности и практика наставничества в подготовке будущих учителей физической культуры к формированию УУД, через организацию урока, освоение алгоритмов действий и способов деятельности.

Kondratyuk Andrey Ivanovich,

Postgraduate Student of Institute of Physical Culture, Sports and Health named after I. S. Yarygin, Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

Adolf Vladimir Alexandrovich,

Scientific Adviser, Doctor of Pedagogy, Professor Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev, Krasnoyarsk, Russia

**MENTORING AS A TECHNOLOGY FOR PREPARING
A FUTURE TEACHER FOR THE FORMATION
OF UNIVERSAL EDUCATIONAL ACTIONS OF STUDENTS**

KEYWORDS: students-teachers; training of future teachers; schoolchildren; universal educational activities; mentoring; educational technologies; metasubject results

ABSTRACT. The article is devoted to the role of mentoring in preparing a future teacher for the formation of universal educational activities of students. The article actualizes the importance, describes the features and practice of mentoring in the preparation of future physical education teachers for the formation of ULA, through the organization of the lesson, the development of algorithms of actions and methods of activity.

Профессиональный стандарт «Педагог» при реализации трудовых действий учителя требует обеспечение формирования у обучающихся

умения учиться, через формирование универсальных учебных действий (далее – УУД) до уровня необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования [6].

Федеральные государственные образовательные стандарты школьного образования (далее ФГОС) предъявляют требования к результатам освоения образовательных программ, в том числе метапредметным. К метапредметным результатам относятся: метапредметные понятия и УУД (личностные, познавательные, регулятивные и коммуникативные), обеспечивающие саморазвитие и самосовершенствование обучающихся [7]. Формирование УУД необходимо осуществлять на всех предметах, предусмотренных учебным планом. Сформированные УУД в системе непрерывного образования, влияют на успешность формирования универсальных компетенций при обучении в организациях высшего образования [5].

Возникает проблема подготовки будущего учителя, к осуществлению деятельности обеспечивающей формирование УУД, как нового образовательного результата. Учитывая требования к результатам образования в подготовку будущего учителя необходимо внести изменения, обеспечивающую готовность к формированию УУД обучающихся. Эти изменения позволят подготовить учителя, мотивированного на новое качество образования, владеющего необходимыми компетенциями, профессиональным мышлением, способного к решению профессиональных задач, реализующего современные образовательные технологии.

При модернизации подготовки будущего учителя к формированию УУД обучающихся важную роль приобретает технология наставничества [2]. Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией. Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе. Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников. В технологии наставничества происходит продвижение от фазы «выживания в данной школе к фазе полной адаптации» в ней [1]. Наставничество позволяет будущему учителю овладеть новыми теоретическими знаниями и методикой формирования УУД обучающихся, иметь

опыт реализации праксиологических умений по формированию УУД обучающихся под руководством учителей-практиков [4].

Рассмотрим достижение новых образовательных результатов (УУД) на примере урока физической культуры. Под руководством научного руководителя В. А. Адольфа, доктора педагогических наук, профессора, Л. К. Сидорова, доктора педагогических наук, профессора, проведен анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования и современной практики физического воспитания, обучающихся, который позволил сделать вывод, *что урок физической культуры имеет скрытый действенный потенциал, и механизм, обеспечивающий формирование УУД обучающихся начальной школы, как нового образовательного результата в части:*

– *личностных УУД*, направленных на осознание личностных смыслов занятий физической культурой, физического самосовершенствования и саморазвитие обучающихся. Механизм, обеспечивающий формирование связан с активностью, в том числе и физической и является средством совершенствования физической природы, побуждением, мотивом, развития личностных характеристик, направляет поведение и деятельность, делает его субъектом развития;

– *познавательных УУД*, направленных на развитие познавательной активности, постижению способов мышления и обучения. Механизм, обеспечивающий формирование связан с познавательной активностью на уроках физической культуры и проявляется в целеустремленности обучающихся овладеть новыми, не освоенными двигательными действиями, физическими упражнениями. В мышлении обучающегося происходит выделение и различие воздействующих предметов и явлений, проявляются причинно-следственные связи и закономерности;

– *коммуникативные УУД*, направленные на эффективное сотрудничество и взаимодействие, работу в команде предполагает выделение себя на уроке физической культуры как индивидуальности через взаимодействия в команде, осознание и переживание своей индивидуальной идентичности, и принятию других. Механизм, обеспечивающий формирование реализуется при обучении в парах, группах, в подвижных и спортивных играх, связан со сравнением себя с возможностями своих сверстников при выполнении игровых и соревновательных упражнений. Нивелирование различий и взаимодействие происходит при следовании общегрупповым нормам поведения и деятельности, правилам игры;

– *регулятивные УУД*, направленные на самоорганизацию, планирование и реализацию деятельности. Механизм, обеспечивающий формирование связан с физической нагрузкой, контролем и регуляцией ее интенсивности при овладении и выполнении физических упражнений различной функциональной направленности. Организация деятельности на уроке и

освоение алгоритмов действий направлены планирование, контроль и оценивание в конкретных условиях. Сохранение цели и задачи учебной деятельности осуществляется при обучении выполнения технических приемов. Освоение способов решения проблем осуществляется при освоении различных способов выполнения технических приемов и направлено на развитие [3].

Под руководством наставников будущие учителя физической культуры проводили уроки, обеспечивающие формирование различных видов УУД через реализацию:

личностные УУД:

– стратегии нравственного ориентирования, через следование моральным нормам и выделение нравственного аспекта поведения;

– деятельностного подхода, через личностно-ориентированные технологии, направленные на целеполагание и деятельность, «запускающие» активность и осознанность;

– приемов, направленных на раскрытие целей и личностного смысла образовательной деятельности; высокой работоспособности, тренированности для успешной жизни, мотивирование на получение значка ГТО, ведения здорового образа жизни;

регулятивные УУД:

– в структуре урока выделяли время на развитие навыка саморегуляции, как способности к мобилизации сил и энергии, к волевому усилию и преодолению препятствий;

– обучали методам прогнозирования и корректировки результата с использованием приемов рефлексивного мышления;

– проводили педагогических контроль на учебных занятиях с использованием приемов рефлексивного мышления, самооценки и взаимооценки; учить контролировать, выполнять свои действия по заданному образцу и правилу, адекватно оценивать выполненную им работу, исправлять ошибки;

– организовывали деятельность по определению последовательности действий;

познавательные УУД:

– использовали средства и методы активизации познавательной активности и интереса, мотивации и увлечения обучающихся;

– дифференцировали учебные задачи для обучающихся на основе сопоставления того, что уже умеет делать и то, что не освоено (стремиться оценивать реальное продвижение каждого обучающегося, поощряет и поддерживает минимальные успехи);

– использовали сравнительный анализ и синтез при проведении урока (кто сильнее, быстрее, выше);

– обучали ведению наблюдения, определению главного и второстепенного звена упражнения, двигательного действия; обобщению и классификации;

– при выполнении домашних заданий использовать построение графиков, составлении таблиц и схем (таблицы и графики изменения личных результатов, дневников здоровья, схемы проведения круговой тренировки, маршрутный лист);

коммуникативные УУД:

– применяли приемы организации учебного сотрудничества (стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта);

– использовали приемы разрешения конфликтов (технология педагогической медиации);

– учили разным способам выражения своих мыслей, искусству спора, отстаивания собственного мнения, уважения мнения других;

– организация работы в парах, группах, командах, обучающийся осваивает правила работы в команде; четко и полно передает партнерам необходимую информацию как ориентир для построения действия;

– поощряли учебное сотрудничество и соперничество;

– реализация на уроке подвижных и спортивных игр имеет высокий потенциал для развития коммуникативных УУД.

Сформированность УУД обучающихся изучалась с применением методик:

– личностные – неоконченные предложения; коммуникативные – дорога к дому (модифицированная под занятие ФК); регулятивные – составление хронокарты; познавательные – методика диагностики познавательной активности, мотивации достижений (А. Д. Андреева). Кроме того, в ходе исследования оценивались показатели сформированности УУД обучающихся:

– личностные УУД – высокая мотивация и познавательный интерес к занятиям физической культурой, активность, ориентация на ценности, умение соотносить поступки и события с этическими принципами, знание моральных норм и умение выделить нравственный аспект поведения;

– регулятивные УУД – способность к принятию учебной цели, планированию, самоконтролю, корректировке деятельности и физической нагрузки, самоорганизации в соответствии с поставленной целью. Положительная динамика показателей развития базовых физических качеств обучающихся, самоорганизация занятий физической культурой, самоконтроль физической нагрузки;

– познавательные УУД – использование знаковых и символических средств, владеют видами логических действий, определяют наиболее эффективные способы решения задач, систематически используют

рефлексию способов и условий действия, контроль и оценку процесса и результатов деятельности. Обучающиеся способны самостоятельно создавать алгоритмы деятельности при решении учебных задач, умение составлять комплексы упражнений различной функциональной направленности высокий уровень сформированности компонентов учебной деятельности; в том числе познавательной активности, повышение уровня активности участия в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, мотивации к ЗОЖ;

– коммуникативные УУД – учебное сотрудничество, совместная деятельность; умение работать в группе, находить общее решение, разрешать конфликты; формулировать и аргументировать свое мнение, чувства, мысли, владеть речью.

Таким образом, можно сделать вывод, что технология наставничества является важным аспектом в подготовке будущего учителя способного обеспечить формирование УУД и других новых образовательных результатов.

Список литературы

1. Адольф, В. А. Влияние педагогической интернатуры на формирование готовности педагогов-бакалавров к профессиональной деятельности / В. А. Адольф, С. С. Ситничук. – Текст : непосредственный // Сибирский педагогический журнал. – 2018. – № 2. – С. 72–78.

2. Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов / В. А. Адольф, А. И. Кондратюк, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева. – Текст : электронный // Народное образование. – 2022. – № 3. – С. 115–120. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48685836> (дата обращения: 15.12.2022).

3. Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов физической культуры / Л. К. Сидоров, Т. А. Кондратюк, М. С. Зайцева [и др.]. – Текст : непосредственный // Подготовка будущих педагогов к профессиональной деятельности в условиях цифровизации: отечественный и зарубежный опыт : сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции, 09 ноября 2022 года / Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – С. 188–194.

4. Кондратюк, А. И. Особенности проектирования учебной деятельности будущего учителя физической культуры в аспекте ядра педагогического образования / А. И. Кондратюк. – Текст : электронный // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2022. – № 2. – С. 200–211. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48710522> (дата обращения: 15.12.2022).

5. Кондратюк, А. И. Сформированность универсальных учебных действий в подготовке будущего учителя физической культуры / А. И. Кондратюк. – Текст : непосредственный // Физкультурно-оздоровительная деятельность и социализация молодежи в современном обществе :

материалы VI Международной научно-практической конференции, 18–19 мая 2022 года / Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева. – Красноярск : КрГПУ, 2022. – С. 46–49.

6. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)» (воспитатель, учитель) : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/499053710> (дата обращения: 15.12.2022). – Текст : электронный.

7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo/> (дата обращения: 15.12.2022). – Текст : электронный.

Коновалова Надежда Тимофеевна,

учитель начальных классов, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Новомеловатская средняя общеобразовательная школа»; 397644, Россия, Воронежская обл., Калачеевский район, с. Четвериково, ул. Кирова, 37; nadejda.konovalova19@yandex.ru

Подберезная Валентина Сергеевна,

учитель истории и обществознания, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Калачеевская средняя общеобразовательная школа № 6»; 397600, Россия, Воронежская обл., г. Калач, ул. 1-е Мая, 86; val.sergeevnaa@yandex.ru

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагоги-наставники; молодые педагоги; система наставничества; педагогическая деятельность; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В статье представлено два кейса, проанализирован опыт реализации наставничества в разных школах, с позиции опытного педагога – наставника и молодого специалиста – наставляемого. Предпринята попытка взглянуть на данный процесс с разных сторон.

Konovalova Nadezhda Timofeevna,

Primary School Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution “Novomelovatskaya Secondary School”, Chetverikovo, Russia

Podbereznaya Valentina Sergeevna,

Teacher of History and Social Studies, Municipal Budgetary Educational Institution “Kalacheevskaya Secondary School No. 6”, Kalach, Russia

EXPERIENCE IN IMPLEMENTING THE MENTORING SYSTEM IN THE SYSTEM OF GENERAL EDUCATION

KEYWORDS: mentoring; teachers-mentors; young teachers; mentoring system; pedagogical activity; pedagogical interaction

ABSTRACT. The article presents two cases, analyzes the experience of implementing mentoring in different schools, from the perspective of an experienced teacher – mentor and a young specialist – mentor. An attempt was made to look at this process from different angles.

Высокий приток молодых кадров поставил образовательные организации перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы. Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Само по себе наставничество как явление появилось давно и распространилось во всех сферах жизни общества. По сути, это одна из самых эффективных моделей педагогического воздействия, призванного передать трудовой опыт от одного поколения к другому.

С развитием человечества система наставничества изменялась и совершенствовалась. Сегодня в образовании предпринята попытка вернуть систему, чтобы сделать процесс адаптации молодого специалиста и первых шагов в профессии более спокойным и одновременно, эффективным.

Цель данной работы – проанализировать опыт двух педагогов в разных школах, выявить общие, системные моменты и отличительные особенности процесса наставничества, а также понять, насколько эффективна система наставничества.

Начнём с определения наставничества. Определений данного понятия существует множество. Все они, если говорить кратко, выражают содержание понятия наставничество в следующем: наставничество – это процесс обучения; сложная система обучения; форма обучения на рабочем месте; технология передачи знаний; индивидуальная методическая работа. Общим признаком во всех определениях является то, что наставничество – это передача знаний непосредственно на рабочем месте, в процессе трудовой деятельности, а далее определение расходятся, в частности, набором некоторых признаков.

Основная цель наставничества – помогать молодым специалистам адаптироваться в коллективе и оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии [1, с. 2].

Система наставничества, в целом, представляется обычно двумя основными элементами: наставляемым и наставником. Однако, это далеко не все составные части данной системы. В процесс наставничества также включены администрация, методическое объединение, психолог. Для организации практики наставничества в образовательной организации необходимо подготовить целый перечень локальных актов, таких как приказ о внедрении наставничества в школе, дорожную карту, положение о наставничестве в образовательной организации, приказ о закреплении

наставнических пар, кодекс наставника, методические рекомендации наставнику, контрольно-аналитическая документация, приказ об организации работы с молодым специалистом, различные диагностические методики для наставника и молодого специалиста [2, с. 52].

Мы в своей педагогической деятельности столкнулись с процессом наставничества на разных этапах работы. Рассмотрим реальный опыт работы с системой наставничества в двух школах, с позиции наставника и с позиции молодого специалиста. В данной работе представлен опыт наставнической деятельности учителя начальных классов Новомеловатской школы Н. Т. Коноваловой и деятельности молодого специалиста, учителя истории и обществознания В. С. Подберезной.

Данная работа – попытка провести самоанализ, подвести итоги работы, а также сформулировать основные результаты.

За основу, в качестве ориентира, берётся план организации процесса наставничества, представленный в законе об образовании и нормативно-правовых актах образовательных организаций. Интересным представляется взгляд как бы с двух сторон: со стороны наставника - опытного педагога со стажем, и со стороны наставляемого - молодого специалиста без опыта работы.

Процесс организации наставничества в обеих школах в общем и целом соответствует определенному плану и состоит из следующих этапов:

1. Подготовка условий для запуска системы наставничества, формирование программы наставничества.
2. Формирования базы наставляемых.
3. Формирования базы наставников.
4. Отбор и формирование наставнических пар.
5. Организация работы наставнических пар.
6. Завершение наставничества. Подведение итогов, формулирование рекомендаций и анализ результатов.

Первый этап начинается с того, что в школу приходит молодой специалист, ему выбирают наставника. Оформляется соответствующий пакет документов и дальше происходит построение плана дальнейшей работы. Этот этап проходит обычно однотипно во всех образовательных организациях. Не все перечисленные выше документы имелись в наличии и оформлялись.

Второй и третий этап – это формализованная процедура, суть которой в определении наставника для молодого специалиста, но в случае с учителями начальных классов, действительно происходит отбор среди опытных специалистов, зачастую имеющих какие-либо заслуги, достижения и т. д. Третий этап плавно переходит в четвертый – формирование наставнических пар.

В начале учебного года в СОШ № 6 была проведена беседа с молодым специалистом с целью выявления затруднений, разработан план работы с

молодым специалистом по направлениям: планирование и организация работы по предмету и воспитательной работы; работа со школьной документацией; контроль деятельности молодого специалиста.

В рамках адаптационного периода и предупреждения ошибок по ведению школьных документов проведено консультирование по нормативно-правовой документации, даны рекомендации о преподавании предметов. Было организовано изучение документов по ФГОС. Велась работа с личными делами учащихся класса, индивидуальные консультации по ведению тетрадей.

В Новомеловатской СОШ Наставник определил круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявил недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. С самого начала работы молодого специалиста, ему была предоставлена некоторая свобода для адаптации к месту работы, для того чтобы человек привык и не был с первого дня погружен в стрессовую ситуацию.

Подход в СОШ № 6 отличался в этом плане существенно: молодой специалист сразу был погружен в «бездну» педагогической деятельности, одновременно на все направления, без возможности привыкнуть к новому месту. Такой подход тоже имеет как достоинства, так и недостатки. Как теперь можно отметить, по прошествии времени, такое резкое погружение в работу оказало положительное влияние на молодого специалиста, так как он в короткий срок овладел понемногу практически всеми видами деятельности.

На пятом этапе, в случае с молодым специалистом историком, совместная деятельность наставника и молодого специалиста была насыщена разного рода событиями, имеющими предметную специфику, инициированными администрацией школы. Это и совместное проведение исторических мероприятий, экскурсии в школьном музее, проектная деятельность обучающихся, в конечном итоге, участие в региональном конкурсе «Педагогический дуэт», была продемонстрирована слаженная работа пары.

В Новомеловатской СОШ учитель начальных классов помимо предметных и воспитательных моментов, акцентировала внимание молодого специалиста на работе с родителями. Взаимодействие с семьей – один из важнейших элементов учебно-воспитательного процесса как в начальной, так и в средней школе.

Этап контрольно-диагностический содержал взаимные посещения уроков с дальнейшим их анализом и самоанализом.

Надежда Тимофеевна отмечает, для того чтобы работа с молодым специалистом была наиболее эффективна, она заранее составила программу работы с молодой коллегой. Сразу не давила на молодого специалиста, дав ему возможность адаптироваться, посещение уроков проходило не с первого дня, а гораздо позже, чтобы дать возможность молодому коллеге привыкнуть к новой обстановке.

Таким образом, мы видим, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого, для наставника, это также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций.

Наставник получает возможность проявить свои организационные таланты посредством координирования адаптационного процесса молодого коллеги, передать опыт, применить авторские методики, приемы работы, а молодой специалист получает опыт, навыки непосредственно на рабочем месте.

Итак, результатами реализации системы наставничества стало:

Своевременная диагностика профессиональных затруднений у молодого педагога позволила ему с самого начала исправить, скорректировать свою деятельность и работать более эффективно.

Система наставничества обеспечила постоянное участие молодого педагога в деятельности предметных методических объединениях.

В СОШ № 6 пара наставник – молодой специалист принимала участие в конкурсе «Педагогический дуэт».

В Новомеловатской СОШ учитель начальных классов особое внимание уделял воспитательному процессу, а учитель истории СОШ № 6 – предметному содержанию.

Как для наставника, так и для наставляемого система дала дополнительные возможности для создания условий для презентации продуктов профессиональной деятельности на школьном, муниципальном, региональном уровнях.

Не без помощи наставника (консультативной, информационной) молодой специалист получил первую квалификационную категорию.

Немаловажным моментом является материальное стимулирование наставника.

Молодой специалист поделился с наставником передовым опытом, новыми формами, методами работы, которым его обучили в вузе.

Новая система отношений позволила как наставнику, так и наставляемому пополнить свой багаж знаний, умений и навыков.

Список литературы

1. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов. – Текст : непосредственный // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2. – С. 31–32.
2. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–57.

Кортелева Анжелика Михайловна,

заместитель директора по учебно-методической работе, Радиотехнический колледж; 199155, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. реки Смоленки, 1; korteleva@spb-rtk.ru

Тазетдинова Елена Николаевна,

кандидат педагогических наук, методист, Радиотехнический колледж; 199155, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. реки Смоленки, 1; e.tazetdinova@spb-rtk.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; национальная система квалификаций; проектная деятельность; карьерное моделирование; предпринимательские компетенции

АННОТАЦИЯ. В нормативных документах Министерства просвещения Российской Федерации указывается на достижение ряда стратегических задач, одной из которых является подготовка квалифицированного рабочего и специалиста, способного быть конкурентноспособным на рынке труда. Сегодня востребованность специалиста определяется не только качеством профессиональных знаний, но и пониманием того какими профессионально значимыми качествами необходимо обладать, чтобы спроектировать карьерную траекторию.

Korteleva Angelika Mikhailovna,

Deputy Director for Educational and Methodological Work, Radio Engineering College, Saint Petersburg, Russia

Tazetdinova Elena Nikolaevna,

Candidate of Pedagogy, Methodologist, Radio Engineering College, Saint Petersburg, Russia

IMPLEMENTATION OF PROJECT ACTIVITIES IN MENTORING

KEYWORDS: mentoring; mentors; national qualifications system; project activities; career modeling; entrepreneurial competencies

ABSTRACT. The regulatory documents of the Ministry of Education of the Russian Federation indicate the achievement of a number of strategic objectives, one of which is the training of a qualified worker and specialist capable of being competitive in the labor market. Today, the demand for a specialist is determined not only by the quality of professional knowledge, but also by an understanding of what professionally significant qualities it is necessary to possess in order to design a career trajectory.

Вопрос подготовки квалифицированных рабочих кадров в настоящий момент находится в центре внимания органов государственных власти, определяющих политику в сфере образования. Перемены связанные с модернизацией системы профессионального образования определили приоритеты в подготовке кадров. Одним из ключевых направлений в

реализации национального проекта «Образование» является повышение конкурентоспособности профессионального образования с целью обеспечения возможности обучающимся получить образование, соответствующее требованиям экономики и запросам рынка труда. Это, в свою очередь, требует развитие кадрового потенциала педагогических работников. Способствовать решению этой задачи может систематическая работа педагогических коллективов, применяющих практику наставнической деятельности как эффективного инструмента непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников [1].

Институт наставничества в СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж» реализуется в традиционной форме на протяжении многих лет. С момента реализации региональной целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях, находящихся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга на 2020–2024 годы Радиотехнический колледж использует инновационный, современный подход к реализации программы наставничества колледжа.

От результата правильной организации работы наставников зависит уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу и проектную деятельность колледжа, усиление уверенности в собственных силах, развитие творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Расширение возможностей системы наставничества позволило спроектировать педагогические условия, направленные на усиление роли проектной деятельности [2]. Поэтому для реализации в колледже наставничества в форме «преподаватель – преподаватель» включены два вида наставников: наставник-консультант и наставник-предметник. Наставник-консультант «погружает» наставляемых в проектную деятельность. Эту функцию выполняет педагог, имеющий профессиональные успехи: победитель конкурсов профессионального мастерства, автор учебных пособий, ведущий или участник вебинаров по теме проекта на региональном и межрегиональном уровнях. Наставник-предметник – это опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или профессиональных модулей. Таким образом, в программу наставничества вовлечена большая часть педагогического коллектива колледжа.

Реализация основной части программы наставничества в колледже основывается на результатах проектной деятельности колледжа, а именно на сопряжения двух проектов. Проект «Развитие предпринимательских компетенций у студентов» в настоящее время носит локальный характер. Однако с 2018 г. по 2021 г. колледж принимал участие в реализации

международного проекта «Развитие предпринимательских компетенций в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга и Вены (Австрия)». В рамках проекта нами апробировалась и адаптировалась методика «Challenge». Это игровые технологии, с помощью которых у студентов формируются не только предпринимательские компетенции, но и гибкие компетенции, то есть soft skills. По методике «Challenge» (с англ. – вызов) предлагается неординарная, логическая выстроенная задача с соревновательным подтекстом. Каждая задача обладает своей идеей и комплексом инструментов для ее реализации: от А1 – простой «Challenge», формирует «базовые» предпринимательские компетенции до С2 – сложный «Challenge», формирует «продвинутые» предпринимательские компетенции.

Проект «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры». С 2020 года колледж является участником проекта, а с 2021 года региональным оператором. Целью проекта является повышение информированности студентов о содержании профессиональных стандартов и профессиональных квалификациях, а также о преимуществах процедуры независимой оценки квалификаций, которая подразумевает оценку качества подготовки студентов со стороны работодателей в лице советов по профессиональным квалификациям. Таким образом, студенты осуществляют поэтапное планирование карьерных траекторий, основываясь на инструментах национальной системы квалификаций [3].

Особое значение директор колледжа уделяет представлению наставников педагогическому коллективу, именно от этого, зависит продуктивность и отдача трудовому процессу. На педагогическом совете перед началом учебного года, руководитель нашей образовательной организации презентует профессиональные заслуги наставников и «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества.

Наставническая деятельность осуществляется в рамках работы школы молодого специалиста. Основная задача наставников-консультантов заключается в организационном и методическом обеспечении внедрения практики проектной деятельности педагогами в образовательном процессе. Результатами наставнического сопровождения стали индивидуальные проекты педагогов, выполненные совместно с обучающимися колледжа: план карьерной траектории студента, спроектированный с применением инструментов национальной системы квалификаций или фреймворк предпринимательского продукта.

Ежегодно мы проводим студенческий форум «Карьера PROF», который направлен на развитие компетенций, необходимых для успешного трудоустройства. Студенческий форум – это площадка встречи работодателей и студентов колледжа, с возможностью презентации своих проектов.

Эффективность представленной модели наставнической деятельности мы определяли с помощью мониторинга развития наставляемых и

удовлетворенности наставника своей деятельностью. Данные, полученные в результате проводимых опросов, лягут в основу разработки предложений по организационно-методическому сопровождению института наставничества в СПб ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж».

Список литературы

1. Иванов, В. Ю. Управление карьерой менеджера : необходимость и основное содержание / В. Ю. Иванов. – Текст : электронный // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 5. – URL: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-5/05.shtml> (дата обращения: 24.08.2022).

2. Карелина, Н. А. Педагогическая модель формирования профессиональной мобильности студентов техникума как следствие влияния интегративной образовательной среды / Н. А. Карелина. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – № 5. – С. 86–90.

3. Факторович, А. А. Национальная система квалификаций: время ставит амбициозные задачи / А. А. Факторович, Н. Быкова. – Текст : электронный // Стандарты и качество. – 2022. – № 6. – С. 68–71. – URL: <https://ria-stk.ru/stq/adetail.php?ID=210677> (дата обращения: 12.08.2022).

Крафт Мария Викторовна,

педагог дополнительного образования, МБОУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи»; 650070, Россия, г. Кемерово, ул. Волгоградская, 36; sidorovamaria94@mail.ru

ПУТЬ В ПРОФЕССИЮ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагоги; наставник; наставничество; педагогическое мастерство; исследовательская деятельность; дополнительное образование

АННОТАЦИЯ. В данной статье рассмотрены пути развития моей педагогической деятельности, результаты моего труда, а также раскрывается значение дополнительного образования.

Kraft Maria Viktorovna,

Teacher of Additional Education, Palace of Creativity for Children and Youth, Kemerovo, Russia

THE PATH TO THE PROFESSION

KEYWORDS: teachers; mentors; mentoring; pedagogical skills; research activities; additional education

ABSTRACT. This article examines the ways of development of my pedagogical activity, the results of my work, and also reveals the importance of additional education.

«Главное в жизни – постоянно
учиться и применять на практике то,
чему ты научился»

Эти строки стали девизом в моей работе.

Профессия педагога для меня – это постоянное обучение и поиск нового, который не прекращается никогда. К. Д. Ушинский однажды сказал: «Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться – в нём умирает учитель». Педагогическое мастерство – это владение навыками, методиками, технологиями педагогической деятельности, стремление к самосовершенствованию, самопознанию, а также индивидуальный стиль профессиональной деятельности [4].

Отмечу, профессия педагога не была запланирована в моей жизни с детства. Но лишь спустя годы, уже получая высшее образования, я оказалась на практике в школе и именно тогда поняла, что хочу работать с детьми, делиться с ними своими знаниями. Мною были открыты новые грани педагогической деятельности, потому что педагог – это творец и создатель, ему доверены детские умы, которые ждут новых знаний, проявляют неподдельное любопытство, стремятся к диалогу с наставником, отвечают взаимностью на теплое отношение. Воспитание детей – это огромная ответственность, ведь именно от отношения педагога, зачастую, зависит путь, который выберет ребенок в дальнейшем. Мы не можем проявлять

равнодушие в своей работе, ведь перед нами не просто ребенок, а будущий инженер, врач, или даже педагог. Каким он станет? Добрым и открытым человеком, честным и целеустремленным, или наоборот – злым и агрессивным, жестоким и тщеславным. Поэтому, моя работа заключается не только в обучении, много сил нужно вложить в ребенка, чтобы он вырос настоящим человеком.

Главными качествами педагога, в первую очередь, я считаю знание своего дела, этичность и вежливость, порядочность, доброту, ответственность за детей, а также оптимистичность, жизнерадостность и терпеливость.

Я испытываю огромную благодарность к своей работе, мои дни не похожи один на другой и нет времени для скуки, разочарования. Я знаю, что моя профессия даст мне возможность учиться, совершенствоваться на протяжении всей жизни и возможности познания в ней не ограничены. Кроме того, ежедневное общение с детьми будет способствовать отличному настроению, ведь видеть улыбки на лицах детей – это лучшая отдача и высшее проявление педагогического успеха.

В своей работе с детьми я делаю акцент на исследовательскую деятельность. Несмотря на то, что я работаю с детьми начальной школы, мы изучаем сложные явления и процессы. Моя творческая группа приходит в нашу лабораторию по микробиологии и делает свои первые открытия в мире науки. Приятно видеть искренний интерес и восторг детей при их работе с микроскопом и думать о том, что, возможно, кто-то из моих учеников однажды станет ученым, исследователем, врачом. Знать то, что дети интересуются знаниями, которые я им даю и видеть блеск в глазах моих учеников – это бесценно и, действительно, окрыляет, дает мне уверенность, что я делаю это не зря.

Путь к победе – это очень трудный путь. Для меня главная награда – то, что мои ученики захотели принимать участие в исследовательской деятельности, а некоторые уже не один год входят в научное общество учащихся. Они признались, что не видели какой большой потенциал, и какие интересные и разнообразные возможности таит в себе исследовательская деятельность. И я поняла, что вот она моя маленькая победа.

Включаю школьников в проектную деятельность постепенно, начиная с 1 класса. Вначале – доступные проекты по окружающему миру. В 1–2 классах тема определяется педагогом, а уже в 3–4 классах ученики уже знают, какой предмет исследования им интересен, и тему выбирают сами. Педагог должен лишь – подтолкнуть их к правильному выбору. Следует отметить, что большинство работ, направлены на изучение экологических проблем города Кемерово и на варианты их возможного решения.

На данный момент мой педагогический опыт совсем не велик, но я уверенно могу сказать, что всем сердцем люблю свою работу. В работе

педагога не существует неразрешимых проблем, есть только трудности, которые можно и нужно решать, именно это делает меня сильнее.

Педагог – это призвание, это благородная и социально значимая профессия и я горжусь, что являюсь частью педагогического мира. Педагог дополнительного образования – это лучшая профессия, ведь именно здесь сочетаются знания и творческий потенциал. Эта профессия позволит мне содействовать проявлению творческого потенциала детей и подарить им знания. Кроме того, я чувствую большую ответственность за свою дальнейшую работу, ведь от того, что будет чувствовать ребенок в начале своего обучения, повлияет на его дальнейшее стремление к знаниям. Моя цель – дать детям необходимые знания, развить их научный и творческий потенциал, найти подход к каждому ребенку, получить уважение и оправдать доверие детей, для меня это почетно. Именно поэтому для своих учеников я являюсь наставником.

Закончить свои размышления хочу словами Дмитрия Ивановича Менделеева «Чем выше поднимаешься, тем дальше горизонт». Желаю нам всем высокого творческого полёта и новых интересных творческих горизонтов!

Список литературы

1. Лалетина, О. В. Роль дополнительного образования в профессиональной ориентации / О. В. Лалетина, Д. В. Липатов. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – Т. 2, № 2. – С. 192–199. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35594446> (дата обращения: 08.10.2022).

2. Киселев, Г. М. Информационные технологии в педагогическом образовании : учебник / Г. М. Киселев, Р. В. Бочкова. – Москва : Дашков и К°, 2016. – 304 с. – Текст : непосредственный.

3. Нечаев, М. П. Методологические подходы к профориентации и их реализация в современной школьной практике / М. П. Нечаев, С. Л. Фролова. – Текст : непосредственный // Воспитание школьников. – 2017. – № 5. – С. 33–40.

4. Нечаев, М. П. Современное осмысление проблем профориентации обучающихся / М. П. Нечаев, С. Л. Фролова. – Текст : непосредственный // Гаудеамус. – 2017. – Т. 16, № 2. – С. 9–16.

5. Усова, С. Н. Как организовать профориентационную работу в школе, чтобы она была эффективной / С. Н. Усова. – Текст : электронный // Конференциум АСОУ. – 2019. – № 3–1. – С. 237–248. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42315861> (дата обращения: 08.10.2022).

6. Чайкина, Ж. В. Современные тенденции трудового воспитания школьников / Ж. В. Чайкина, Т. А. Павлунина, О. А. Максина. – Текст : электронный // Интеграция информационных технологий в систему профессионального и дополнительного образования : сборник статей по

материалам региональной научно-практической конференции, 01–30 апреля 2017 года / Нижегородский государственный педагогический университет им Козьмы Минина. – Нижний Новгород : НГПУ, 2017. – С. 79–82. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29342221> (дата обращения: 08.10.2022).

Кругликова Галина Александровна,

кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой истории России, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; kruglickova.galina@yandex.ru

КОНКУРС НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ*

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональные дефициты; реверсивное наставничество; профессиональный рост; педагоги; профессиональные конкурсы; наставнические практики

АННОТАЦИЯ. Автором представлены результаты Всероссийского конкурса лучших наставнических практик, организованным Уральским государственным педагогическим университетом в ноябре 2022 г. в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций». На основе анализа количественных характеристик представлена информационная справка о разнообразии применяемых наставнических практиках в образовательных организациях Российской Федерации. Сделан вывод о значимости проведения профессиональных конкурсов как средства профессионального роста педагогических работников.

Kruglikova Galina Aleksandrovna,

Candidate of History, Associate Professor, Head of Department of History of Russia, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

COMPETITION OF MENTORING PRACTICES AS ONE OF THE TYPES OF PROFESSIONAL COMPETENCE IMPROVEMENT OF TEACHERS

KEYWORDS: professional deficits; reverse mentoring; professional growth; teachers; professional competitions; mentoring practices

ABSTRACT. The author presents the results of the All-Russian competition of the best mentoring practices organized by the Ural State Pedagogical University in November 2022 as part of the state task of the Ministry of Education on the topic “Reverse mentoring as a means of ensuring professional growth of teaching staff of educational organizations”. Based on the analysis of quantitative characteristics, an information note on the variety of mentoring practices used in educational organizations of the Russian Federation is presented. The conclusion is made about the importance of professional competitions as a means of professional growth of teaching staff.

Профессиональное развитие педагога и его методической компетентности – это целенаправленный процесс, оказывающий влияние на качественные изменения всех элементов образовательной деятельности. Одним из важных условий профессионального развития педагога является участие учителя в конкурсах педагогического мастерства.

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Реализация наставнических практик имеет правила, алгоритм, в соответствии с которым решаются поставленные задачи. Многие государственные и общественные организации, предприятия и учреждения запускают различные инициативы в сфере наставничества. Поэтому необходимо как распространять программы, действующие в соответствии с передовыми апробированными практиками, так и разрабатывать новые, инновационные модели. Методологическими основами исследования выступили положения андрагогического подхода; положения субъектно-деятельностного подхода, позволяющие обратиться к субъектности педагога, к анализу и самоанализу его образовательных потребностей, к мотивации развития и саморазвития [1, с. 2]. Практическая значимость обусловлена тем, что результаты исследования могут быть использованы в образовательных целях, а также для мотивации педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства. Анализ результатов конкурса позволяет сделать вывод о том, что участие в конкурсах педагогического мастерства направлено на интенсивное и эффективное рефлексирование проблем, обсуждаемых на конкурсах. Сотрудничество педагогов при участии в конкурсах педагогического мастерства способствует обмену опытом между педагогическими работниками, демонстрации своих исследований, повышению профессионального педагогического мастерства.

Важным представляется не только научное обобщение и выявление теоретических и методологических принципов и подходов к непрерывному повышению профессионального мастерства педагогов, возникает необходимость концептуализации сформировавшегося опыта, его представления, а также продвижения лучших практик в профессиональном педагогическом сообществе.

Конкурсы педагогического мастерства направлены на выявление и стимулирование инновационных процессов в системе общего образования, а также представление лучших региональных практик на всероссийских мероприятиях, в том числе по проблемам непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

В рамках выполнения проекта в октябре-декабре 2022 г. был организован и проведен Всероссийский конкурс лучших практик наставничества. Предварительная работа включала в себя разработку Положения о конкурсе, формы заявки, критериев экспертной оценки. Важно отметить и

широкомасштабную работу по информированию образовательных организаций, учреждений дополнительного образования всех субъектов страны с целью широкого охвата аудитории.

Целью Всероссийского конкурса лучших практик наставничества являлось выявление, поддержка, развитие практик наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Задачами конкурса были определены:

- обмен опытом в сфере наставничества;
- отбор лучших практик в сфере наставничества;
- создание сборника лучших практик в сфере наставничества;
- тиражирование лучших практик наставничества.

Согласно Положению в конкурсе могли принять участие педагоги образовательных организаций начального, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального, высшего, а также дополнительного образования. Участие в конкурсе могло быть индивидуальным или командным.

Конкурс проводился в два этапа:

В рамках первого этапа проводилось информирование потенциальных участников о Конкурсе; конкурсанты отправляли заявки на участие согласно утвержденным формам. Прием заявок на участие в Конкурсе и конкурсных работ завершился 17 ноября 2022 г.

На следующем этапе осуществлялась экспертиза заявок и определение победителей.

Наставническую практику необходимо было представить, заполнив чек-лист (таблица 1), который включал в себя справочные данные о конкурсанте, название, цель практики, формируемые профессиональные компетенции, описание сути практики и результаты деятельности.

Таблица 1. Чек-лист практики наставничества

ФИО автора(ов) практики полностью	
Количество полных лет (указывается для каждого автора)	
Место работы автора(ов) практики	
Должность автора(ов) практики	
Название практики	
Форма наставничества педагогических работников, используемая в практике	<ul style="list-style-type: none"> – «педагог – педагог»; – «руководитель образовательной организации – педагог»; – «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»; – «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»;

	– «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»
Вид наставничества педагогических работников, используемый в практике	– виртуальное (дистанционное) наставничество; – наставничество в группе; – краткосрочное или целеполагающее наставничество; – реверсивное наставничество; – ситуационное наставничество; – скоростное консультационное наставничество; – традиционная форма наставничества («один на один»)
Цель	
Новизна практики	
Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические)	
Суть практики	
Необходимые ресурсы для реализации практики	
Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики	

Положение содержало критерии экспертной оценки конкурсных работ. Жюри конкурса состояло из высококвалифицированных работников системы образования – воспитателей, методистов, учителей, преподавателей вуза, ученых, управленческих работников.

Критерии экспертной оценки

Эксперту необходимо провести анализ практики на соответствие обозначенных критериев и оценить степень выраженности каждого из них.

0 баллов – критерий не представлен;

1 балл – критерий представлен частично;

2 балла – критерий представлен на приемлемом уровне;

3 балла – критерий представлен полностью.

№ п/п	Критерии оценивания	Количество баллов
1.	Соответствие названия практики ее содержанию (эксперту необходимо дать оценку насколько название и содержание практики соответствуют друг другу)	
2.	Точность используемой автором терминологии (эксперту необходимо дать оценку правильности применения автором терминологии)	

3.	Соответствие содержания практики заявленной автором форме наставничества (эксперту необходимо дать оценку соответствует ли содержание практики одной из форм наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»)	
4.	Соответствие содержания практики заявленному автором виду наставничества (эксперту необходимо дать оценку соответствует ли содержание практики одну из видов наставничества: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционная форма наставничества («один на один»)	
5.	Целостность содержания практики: наличие четкой структуры, логическая последовательность в изложении материала, доступность изложения, грамотность (эксперту необходимо дать оценку насколько содержание практики логично и структурно представлено)	
6.	Методическая разработанность практики (эксперту необходимо дать оценку насколько содержание практики соответствует методическим принципам)	
7.	Инновационность содержания практики и оригинальность авторской позиции (эксперту необходимо дать оценку содержания практики с точки зрения ее новизны и оригинальности)	
8.	Практическая значимость практики (эксперту необходимо дать оценку содержания практики с точки зрения ее реализации в образовательной организации)	
9.	Соответствие содержания практики обозначенной автором проблеме (эксперту необходимо дать оценку содержания практики с точки зрения возможности использования предложенного содержания практики для решения обозначенной автором проблеме)	
10.	Наличие описания ресурсов (материальных и нематериальных) необходимых для реализации практики (эксперту необходимо дать оценку содержания практики с точки зрения ресурсозатратности для образовательных организаций и педагогических работников)	
11.	Степень соответствия содержания практики ожидаемым эффектам (эксперту необходимо дать оценку эффективности содержания практики)	
12.	Комментарии от эксперта (эксперту необходимо дать общий комментарий по содержанию практики)	
	Всего максимальное количество баллов	

Критерии экспертизы затрагивали все стороны наставнической деятельности. Соответствие названия практики ее содержанию, точность терминологии, соответствие заявленной практики обозначенным в заявке формам и видам наставничества. Это позволяло определить степень владения теоретическим материалом педагогов в области наставничества.

Особое внимание уделялось оцениванию целостности практики – наличию структурных компонентов, логической последовательности, методической проработанности. Важным элементом явилось и описание ресурсов, используемых в наставнической деятельности, грамотного их использования. Определение соответствия практики ожидаемым эффектам явилось одной из непростых позиций. Эксперту предоставлялось право высказать личную позицию и дать комментарий к представленной практике.

Итоги конкурса.

На конкурс поступило 1592 заявки из 69 регионов Российской Федерации. 70% участников представляли город, а 30% – сельскую местность. Лидерами по числу поступивших работ стали Тюменская, Свердловская, Ленинградская область, Донецкая Народная Республика, а также Ставропольский край и Республика Башкортостан. На рисунке 1 представлена география участников конкурса.

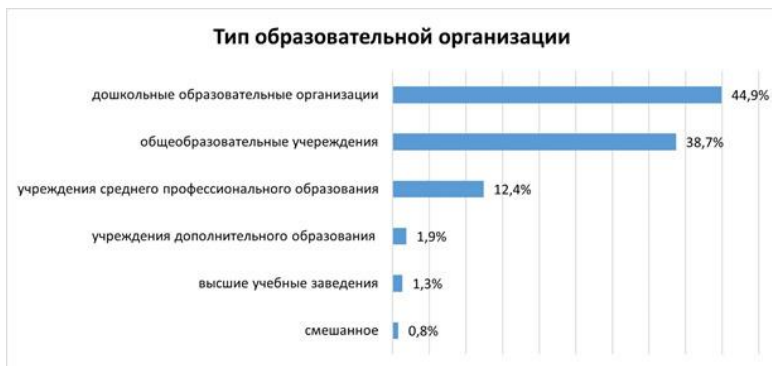


Рис. 2. Тип образовательной организации – участников Всероссийского конкурса лучших практик наставничества

Анализ представленных практик по формам наставничества показал, наиболее востребованным является традиционное наставничество, за которым следуют групповое, смешанное.

Таблица 2. Видовая классификация практик наставничества, представленная на Конкурсе лучших практик наставничества

традиционная форма наставничества («один на один»)	639	40,2
смешанное наставничество	316	19,9
наставничество в группе	297	18,7
краткосрочное или целеполагающее наставничество	123	7,7
реверсивное наставничество	106	6,7
ситуационное наставничество	39	2,5
виртуальное (дистанционное) наставничество	36	2,3
скоростное консультационное наставничество	16	1,0
иной вид наставничества	19	1,2



Рис. 3. Виды наставнических практик, представленных на Всероссийский конкурс лучших практик наставничества

Как показывают данные таблицы 2 и рисунка 3, педагоги в 6,7% используют реверсивное наставничество. Однако экспертиза данных работ в определенной степени подтвердила данные, полученные в ходе эмпирического исследования. Педагоги заявляют о данной форме, но описание практики не соответствует обозначенным выше принципам и подходам.

По результатам работы экспертной комиссии были отмечены 45 работ участников из 31 субъекта Российской Федерации. Конкурс объединил 2396 участников наставнических отношений.

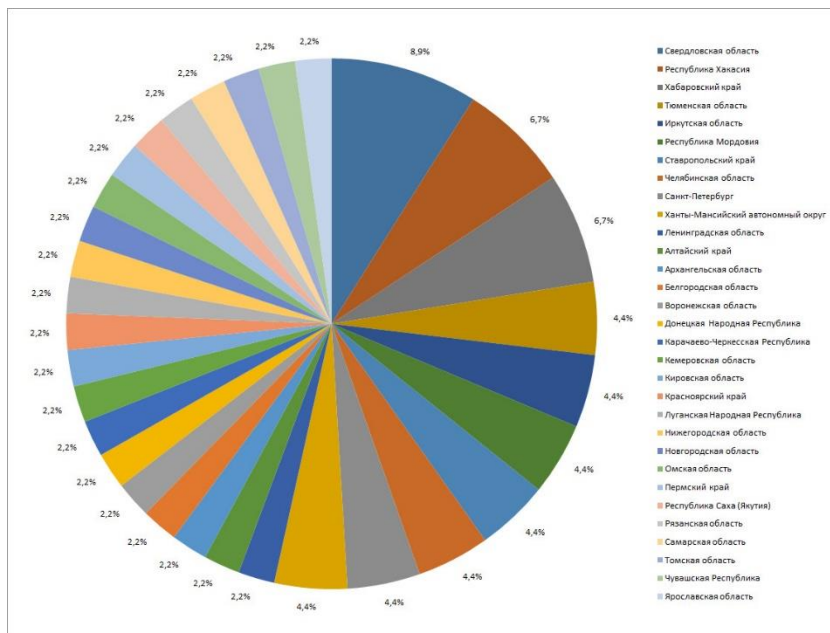


Рис. 4. География участников-победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик наставничества

Итоги конкурса продемонстрировали, что к наставнической деятельности относятся профессионального в многих субъектах Российской Федерации. Представленная палитра победителей из 31 субъекта позволяет сделать вывод о том, что накоплен богатый опыт в данном направлении, нуждающийся в транслировании не только в своем регионе, но и в рамках всей страны.

Интерес экспертов вызвали комплексные работы по наставничеству, участники которых используют в своей деятельности разные виды наставничества, что позволяет им выстраивать индивидуальную траекторию взаимоотношений между коллегами.



Рис. 5. Виды наставничества, представленные в наставнических практиках победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик наставничества

По итогам конкурса был подготовлен сборник лучших практик наставничества, который будет распространен в образовательные организации нашей страны и станет заметной вехой, новым импульсом для профессионального роста педагогов и руководителей образовательных учреждений, для поднятия на новый качественный уровень организации и результативности наставничества в нашем образовательном пространстве [4].

В рамках организации методического сопровождения реализации реверсивного наставничества в образовательных организациях был составлен сборник информационно-аналитических материалов, в котором представлена аннотированная подборка литературы, посвященная наставничеству, в том числе реверсивному наставничеству для ознакомления и использования при планировании наставнической деятельности [2]. Это позволит педагогическим работникам быть в курсе современных исследований и методически выстраивать процесс наставничества в своих образовательных организациях.

Проведенное исследование показало слабое владение педагогами терминологией реверсивного наставничества, функциями, методологическими подходами. С этой целью был подготовлен и разослан в образовательные организации методический навигатор «Реверсивное наставничество» [3], в котором в яркой и образной форме представлены все ключевые структурные элементы реверсивного наставничества: понятие, формы, виды, функции, методологические основания. Особый интерес представляет описание преимущества реализации реверсивного наставничества, а также рисков, с которым могут педагоги. Предлагается читателям и программа построения реверсивного наставничества, применение которой может структурировано выстроить систему взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса.

Таким образом, результатом практической работы является не только проведение, описание и анализ эмпирического исследования, но и

выявление лучших наставнических практик, реализуемых педагогами в нашей стране. Качественным дополнением к изучению процесса реверсивного наставничества явилось создание методических материалов, которые могут быть использованы для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников, включенных в систему реверсивного наставничества.

Подводя итог, отметим, что конкурсы педагогического мастерства – один из самых эффективных инструментов повышения профессионализма педагога, поощрения его к активной профессиональной деятельности. Благодаря участию в конкурсах для учителя создана благоприятная мотивационная среда, которая способствует профессиональному развитию и профессиональному самоопределению. Но важность профессиональных соревнований демонстрируется не только победителями. Уже в самом участии учителя в конкурсе педагогического мастерства можно увидеть значительное количество преимуществ, таких как повышение своего социального статуса, обучение на опыте коллег, реализация творческого потенциала, участие в исследовательской деятельности, развитие общения, установление контактов на профессиональном уровне и т. д. [5] Данный вид работы будет продолжен так как его реализация позволяет повысить качество и уровень базовых и профессиональных компетенций участников наставнической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования, общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального и высшего образования. Запланирован и этап постконкурсного сопровождения победителей и призеров конкурса, который позволит перейти на этап утверждения профессиональных позиций, глубокого осмысления профессиональных ценностей, прогнозирование дальнейшего профессионального развития учителя.

Список литературы

1. Ковшова, А. А. Конкурсы педагогического мастерства как инструмент профессионального развития педагога / А. А. Ковшова. – Текст : электронный // Концепт. – 2021. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkursy-pedagogicheskogo-masterstva-kak-instrument-professionalnogo-razvitiya-pedagoga?ysclid=le1ssras7i506028524> (дата обращения 12.02.2023).

2. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников и образовательных организациях : информационно-аналитические материалы / Г. А. Кругликова, С. Н. Самошина. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 16 с. – URL: <https://uspu.ru/upload/medialibrary/27b/vnedkrdbj6jlxhe518s1sl5qjklfjxgt.pdf> (дата обращения 12.02.2023). – Текст : электронный.

3. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор : методическое пособие для наставника / Г. А. Кругликова, А. В. Антонова, И. М. Колотовкина. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – 16 с. – URL: <https://uspu.ru/upload/medialibrary/b4f/cw8mdozski4hv0iq9f11wcrha6ks8yut.pdf> (дата обращения 12.02.2023). – Текст : электронный.

4. Сборник лучших практик наставничества: по материалам Всероссийского конкурса лучших практик наставничества / Уральский государственный педагогический университет ; под научной редакцией А. В. Антоновой [и др.]. – Электронные данные. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – URL: <https://uspu.ru/upload/medialibrary/f79/hrz37оухух1768w7gfmmb8go5ерvwc20.pdf> (дата обращения 12.02.2023). – Текст : электронный

5. Ваганова, О. И. Роль инновационной образовательной среды в самореализации субъектов образовательного процесса / О. И. Ваганова, М. П. Прохорова, К. А. Максимова. – Текст : непосредственный // Карельский научный журнал. – 2019. – Т. 8, № 2. – С. 11–14.

Курбанова Ольга Михайловна,

старший методист, Томский промышленно-гуманитарный колледж;
634049, Россия, г. Томск, ул. Мичурина, 4; kurbanovaom@tgpkg.tomsk.ru

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессионально-педагогическая компетентность; диагностика профессиональных дефицитов; индивидуальные образовательные маршруты; наставнические пары; наставничество; педагоги

АННОТАЦИЯ. Автор описывает практику коллективного и индивидуального наставничества педагогических работников, делится опытом организации комплексного методического сопровождения деятельности наставнических пар.

Kurbanova Olga Mikhailovna,

Senior Methodologist, Tomsk Industrial and Humanitarian College, Tomsk, Russia

THE PRACTICE OF MENTORING TEACHERS OF A PROFESSIONAL SCHOOL

KEYWORDS: professional and pedagogical competence; diagnosis of professional deficits; individual educational routes; mentoring pairs; mentoring; teachers

ABSTRACT. The author describes the practice of collective and individual mentoring of teaching staff, shares the experience of organizing comprehensive methodological support for the activities of mentoring couples.

Наставничество начинающих педагогов всегда было неотъемлемой частью становления молодого специалиста в сфере образования. В системе среднего профессионального образования оно имело свою специфику, обусловленную особенностями траектории входа в профессию, но тоже никогда не теряло своей актуальности, которая только усилилась в условиях кадрового дефицита преподавателей как общеобразовательных дисциплин, так и дисциплин профессионального цикла, в том числе в силу уникальности ряда специальностей и профессий.

И если раньше наставничество рассматривалось как сугубо добровольная и безвозмездная деятельность, которая в той или иной мере стихийно возникает на любом рабочем месте, если на предприятии (в организации) заинтересованы в безболезненной адаптации молодого специалиста и дальнейшем закреплении его на первом (новом) рабочем месте. То теперь, с выходом ряда нормативных документов различного уровня, принята попытка придания официального статуса системе наставничества и усиления роли методического сопровождения педагогов.

Впервые о создании Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников было заявлено в

Распоряжении Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (далее – НСУР). Там же речь шла о разработке и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Изменения, внесенные в НСУР 20.09.2021 года, предписывали Региональным органам исполнительной власти утвердить в субъектах Российской Федерации положения о наставничестве педагогических работников.

Таким образом, перед профессиональными образовательными организациями была поставлена задача – перевести систему наставничества на качественно новый уровень. В ОГБПОУ «Томский промышленно-гуманитарный колледж» (далее – ОГБПОУ «ТПГК») было разработано и утверждено Положение о системе наставничества педагогических работников. Где определена задача методической службы в части комплексного методического сопровождение деятельности наставнических пар на всех этапах становления профессионального мастерства педагогических работников.

Восполнение кадрового потенциала ОГБПОУ «Томский промышленно-гуманитарный колледж» преподавателями дисциплин профессионального цикла происходит за счет выпускников колледжа и профильных вузов, не имеющих опыта работы. Или напротив, опытных специалистов предприятий промышленного кластера с большим производственным стажем. Объединяет их одно – отсутствие педагогического образования.

И если бывшие студенты менее болезненно входят в свою первую профессию, то сотрудники предприятий еще очень долго позиционируют себя инженерами, врачами, офицерами, но отнюдь не педагогами, несмотря на новую запись в трудовой книжке.

Именно на этапе формирования профессионально-педагогической компетентности вновь принятых сотрудников наиболее эффективным инструментом становления профессионального мастерства является коллективное наставничество в ходе тематических встреч наставника (в роли которого выступает методист) и наставляемых в рамках Школы начинающего педагога (далее – Школа).

По сути, Школа педагога является традиционной и достаточно консервативной формой коллективной наставнической деятельности, если речь идет об общем образовании. Отличительной особенностью Школы педагога в профессиональной школе является разновозрастной состав слушателей с различным уровнем степени восприятия новых знаний, владения цифровыми ресурсами, сформированности жизненных и личностных установок. Поэтому в ОГБПОУ «ТПГК» для организации работы Школы была взята за основу технологии «перевернутого класса» и разработан дистанционный курс «Информационно-методическое обеспечение Школы

педагога». Тем самым, начинающим педагогам предоставляется возможность опережающего изучения знаний педагогического минимума посредством дистанционного курса в любое удобное для них время в комфортной обстановке. А уже в ходе очных встреч на тематических занятиях Школы посредством интерактивных упражнений, проектных заданий, разыгрывания ролей и разрешения конкретных ситуаций, теоретические знания, почерпнутые из дистанционного курса, находят свое практическое воплощение. Таким образом, в ходе непосредственного взаимодействия с наставником и осуществляется овладение азами педагогического мастерства.

В начале учебного года коллективные тематические встречи проходят один раз в неделю. Такая интенсивность объясняется необходимостью безотлагательного включения начинающих специалистов в учебный процесс. В течение первого месяца работы, молодые преподаватели изучают нормативную базу СПО, локальные акты ОГБПОУ «ТПГК», регламентирующие организацию учебно-воспитательного процесса. Принимают участие в корректировке учебно-программной документации, составляют обязательную планирующую документацию преподавателя на текущий учебный год.

Одновременно с организацией работы Школы в начале сентября за каждым начинающим педагогом приказом директора об утверждении состава наставнических пар закрепляется преподаватели – члены соответствующих цикловых методических комиссий (далее – ЦМК), реализующих ситуативное наставничество в форме индивидуальных консультаций. Именно они, как показывает практика, оказываются весьма востребованными на этом этапе. Начинающие педагоги с трудом ориентируются в учебных планах и графиках учебного процесса, испытывают затруднения в разработке календарно-тематических планов, заполнении журналов учета учебных занятий.

В дальнейшем периодичность коллективных тематических встреч составляет один раз в месяц. До конца первого полугодия начинающие педагоги под руководством методиста осваивают дидактические основы профессионального образования. Вместе с наставником из состава цикловой методической комиссии (далее – ЦМК) апробируют разнообразные формы, методы, средства обучения и контроля, разрабатывают учебно-методические материалы для проведения своих занятий.

Вначале второго полугодия работа Школы переходит на качественно новый уровень. Наставляемые приступают к проектированию собственного урока с последующим его проведением и самоанализом в присутствии методиста и наставника. Сценарий открытого урока, как результат совместной проектной деятельности методиста, наставника и наставляемого является итоговой выпускной работой Школы.

Первый этап наставничества заканчивается заполнением рефлексивной анкеты для выяснения уровня удовлетворенности наставляемых и определения зоны их ближайшего развития. Результаты анкеты наглядно

демонстрируют успехи и достижения наставляемых. Выявляют проблемы, возникающие в процессе работы. Становится понятным, насколько действенным оказалось методическое сопровождение начинающего педагога. На основании анализа результатов анкетирования методист, совместно с наставником и наставляемым, разрабатывает индивидуальный образовательный маршрут для каждого конкретного начинающего педагога, с учетом его индивидуальных особенностей и склонностей.

На втором этапе становления профессионального мастерства, по обоюдному согласию наставника и наставляемого либо остается старый состав, либо формируется новая наставническая пара, призванная реализовать классическую форму наставничества «один на один». Как правило, это происходит на втором году работы начинающего педагога. К этому времени он уже овладел азами педагогического мастерства, познакомился с коллективом и готов к совершенствованию своего профессионального уровня в выбранном направлении: исследовательская деятельность, чемпионатное движение, воспитательная работа.

Здесь очень важна роль наставника, которыми становятся не столько опытные, а скорее более инициативные педагоги. Которые сами с легкостью воспринимают изменения, происходящие в системе профессионального образования, умеют работать в условиях многозадачности и готовы передавать свой опыт начинающим преподавателям.

Причем наметилась устойчивая тенденция омоложения состава наставников. Это уже не умудренные опытом возрастные специалисты с большим стажем педагогической деятельности, которых чаще всего привлекают к наставничеству на начальном этапе, а педагогические работники среднего возраста и моложе, уже добившиеся значительных результатов в профессиональном плане.

На этом этапе ведущим методом наставнической деятельности являются индивидуальные консультации. Это практические советы по вопросам профессиональной направленности, лучшие образцы учебно-методических материалов, практические рекомендации по оформлению учебно-планирующей и программной документации. Но наиболее эффективным является наблюдение за образцами продуктивной педагогической деятельности более опытных коллег. Посещение уроков наставников и других творчески работающих педагогов колледжа дают возможность молодому специалисту воочию познакомиться с использованием разнообразных форм и методов работы на уроках. Не стоит также сбрасывать со счетов такой традиционный метод наставнической деятельности, как личный пример. Это доверительные взаимоотношения между наставником и наставляемыми, возможность проявить свои творческие способности, поделиться секретами педагогического мастерства в неформальной обстановке.

Таким образом, синергия коллективного и индивидуального наставничества и комплексное методическое сопровождение деятельности наставнических пар позволяет на качественно новом уровне решать проблему обновления кадрового состава колледжа. Способствовать возвращению педагогов новой формации, обладающих способностью проектировать образовательные программы «от результата». Строить учебный процесс, мотивирующий профессиональное развитие обучающихся. Обеспечивать синхронизацию теории и практики, подготовку выпускников в рамках реализации Федеральной программе «Профессионалитет».

Методическое сопровождение практики наставничества реализуется в ОГБПОУ «ТПГК» на протяжении десяти лет и дает свои результаты. Основным из которых является 100% закрепляемость начинающих педагогов в колледже и сокращение среднего возраста преподавателей с 52 до 39 лет (на примере ЦМК химического направления).

Кроме того, можно проследить качественный рост профессионального мастерства. Так, например, действующий председатель ЦМК химического направления, в прошлом начинающий педагог, выпускник Школы, победитель областного конкурса «Педагогический дебют – 2016». Сегодня – наставник призеров конкурса «Педагогический дебют» 2021–2022 гг., финалист регионального этапа Всероссийского конкурса «Мастер года – 2022».

Представленные результаты обусловлены тем, что ряд методических мероприятий образует целостную систему. Которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между наставниками и наставляемыми и обязательными продуктами их совместной деятельности в виде приращения компетентности педагогических работников, развития их творческого потенциала.

Таким образом, описанная практика наставничества является прообразом модели подготовки педагогических кадров для удовлетворения актуальных и перспективных потребностей ОГБПОУ «Томский промышленно-гуманитарный колледж» и частью системы кадрового обеспечения промышленного роста Томской области.

Список литературы

1. Наставничество в системе профессионального образования Томской области / Ю. В. Калинин, Г. Р. Мударисова, Е. А. Шатрова [и др.]. – Текст : непосредственный // Наставничество для профессионалов будущего : сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции / под редакцией Ю. В. Калинюка, Л. Г. Смышляевой. – Томск : Интегральный переплет, 2020. – С. 5–12.

2. Поздеева, С. И. Наставничество, как деятельность сопровождения молодого специалиста : модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : непосредственный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 203–211.

Леонтьева Наталья Сергеевна,

учитель начальных классов, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 75»; 624205, Россия, Свердловская область, г. Лесной, ул. Мамина-Сибиряка, 37; natalialeontjeva@yandex.ru

Старцева Ольга Николаевна,

учитель начальных классов, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 75»; 624205, Россия, Свердловская область, г. Лесной, ул. Мамина-Сибиряка, 37; olg75130755@yandex.ru

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
«УСПЕШЕН КАЖДЫЙ»**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; индивидуальные маршруты; молодые педагоги; наставническая деятельность; педагогическое взаимодействие; профессиональная компетентность; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В статье представлена система индивидуальной работы наставника с молодым специалистом, в которой оптимально соединены аналитико-диагностическая, экспертная, организационно-методическая и консультативная работа, позволяющая качественно выстроить профессиональное становление педагога по всем направлениям педагогической деятельности.

Leontieva Natalia Sergeevna,

Primary School Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution «Comprehensive School No. 75», Lesnoy, Russia

Startseva Olga Nikolaevna,

Primary School Teacher, Municipal Budgetary Educational Institution «Comprehensive School No. 75», Lesnoy, Russia

MENTORING SYSTEM “EVERYONE IS SUCCESSFUL”

KEYWORDS: mentoring; individual routes; young teachers; mentoring activities; pedagogical interaction; professional competence; professional development

ABSTRACT. The article presents a system of individual work of a mentor with a young specialist, in which analytical-diagnostic, expert, organizational-methodological and advisory work are optimally combined, which allows to qualitatively build the professional formation of a teacher in all areas of pedagogical activity.

Время не стоит на месте. Развивается наука, появляются новые технологии, меняются подходы к содержанию образования и к процессу обучения. Современная школа открыта к происходящим изменениям. Сегодня не обойтись без информационных и цифровых технологий. Неизменным остается одно: профессионализм педагога. Министр просвещения Сергей Кравцов, выступая на совещании, посвященном реализации проекта

«Учитель будущего поколения России» в 2021 году, акцентировал внимание на повышение престижа профессии педагога и привлечение молодых кадров в систему образования.

Ни для кого не является секретом, что молодой педагог, входя в новую деятельность, испытывает колоссальное эмоциональное напряжение, требующее от него мобилизации всех внутренних ресурсов. Под руководством опытного педагога-наставника молодому учителю комфортнее «входить» в профессию [3].

Изменения, происходящие в государстве и обществе, появление инновационных технологий, новых форм, подходов к взаимодействию с обучающимися требуют от педагога новых компетенций, профессиональных качеств. Решить эти задачи и призвана система наставничества, способная совершенствовать процесс профессионального роста учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Система работы «Успешен каждый» реализуется по форме «педагог-педагог» с элементами реверсивного наставничества.

Цель. Развитие профессиональных умений и навыков, оказание методической помощи педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста, а также повышение профессиональной компетенции опытных педагогов школы.

Задачи:

1. Оказание методической помощи педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
2. Создание условий для формирования творческого потенциала педагога.
3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
4. Повышение уровня профессионализма педагога через участие в профессиональных конкурсах, включение в проектную деятельность и активное вовлечение учащихся в конкурсную деятельность.

Наставничество носит субъект-субъектный характер, опытный педагог не только делится собственными наработками с более молодым коллегой, но также и учится у него, расширяет свой потенциал навыков и умений, овладевает современными технологиями обучения и воспитания.

В процессе реализации системы работы «Успешен каждый» у педагогов формируются психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические компетенции.

Психолого-педагогические компетенции:

- владение педагогической диагностикой, осуществление индивидуального подхода;
- знание возрастной психологии, психологии межличностного общения, умение пробуждать интерес к предмету.

Коммуникативные компетенции:

- способность вести конструктивное общение, устанавливать контакты, регулировать конфликтные ситуации;
- готовность к коммуникациям в разных сферах общественной жизни;
- владение технологиями устного и письменного общения, включая общение через Интернет-ресурсы.

Предметные компетенции:

- знание преподаваемого предмета;
- организация процесса изучения и выбор собственной траектории образования;
- ответственность за качество обучения.

Методические компетенции:

- владение методикой преподавания, умение применять системно-деятельностный подход, использовать современные педагогические технологии;
- эффективно применять инновационные формы и методы обучения, в том числе выходящие за рамки уроков;
- использование комплексных подходов к обучению, позволяющих включать в образовательный процесс обучающихся разных категорий, в том числе с особыми потребностями в образовании;
- использование оптимальных способов оценки результатов обучения и воспитания, умение находить новые пути достижения результатов.

Для реализации практики необходимы ресурсы.

Кадровые ресурсы:

- руководитель (директор, заместители);
- педагог-наставник, который: имеет высокие результаты педагогической деятельности;
- наставляемый, нуждающийся в педагогическом сопровождении;
- служба сопровождения (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог) в фокусе которых находятся личности наставника и наставляемого, организация и сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические ресурсы:

- подготовка документов и разработка программ по наставничеству;
- консультационная и методическая помощь;
- информационно-коммуникационная среда наставничества;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

– учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность, направленная на поддержку наставничества;

– мониторинг результатов наставнической деятельности.

Материально-технические ресурсы:

– рекреационная зона для проведения встреч наставников и наставляемых;

– доска объявлений (в т. ч. электронный ресурс, группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– широкополосный интернет, wi-fi;

– средства для организации видео-конференц-связи.

Психолого-педагогические ресурсы:

– методики и технологии рефлексивно/эмоционально-ценностного отношения;

– психологическая поддержка (тренинги);

– формирование психологической готовности наставляемого (выход на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться повторному профессиональному «почерку» педагога).

Финансово-экономические ресурсы:

– материальное и нематериальное стимулирование – награды, педагогические мероприятия на разных уровнях, профессиональные конкурсы, аттестация и др. [2].

Ожидаемые эффекты и результаты от реализации практики:

– успешная адаптация к условиям трудовой деятельности;

– своевременное и качественное выполнение обязанностей;

– овладение компетенциями современного педагога;

– создание собственной системы преподавания, творческий подход;

– умение продуктивно внедрять педагогические технологии, методы и приёмы, в соответствии с целями реформирования и развития системы образования;

– умение находить индивидуальный подход к обучающимся;

– установление взаимопонимания с коллегами, классным коллективом и родительским комитетом;

– сформирована мотивация к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации;

– профессиональный рост.

Содержание деятельности

Диагностика затруднений, выбор форм оказания помощи, составление индивидуального плана развития

Система наставничества «Успешен каждый» включает диагностику затруднений, выбор форм оказания помощи. На данном этапе выявляются трудности, проблемы и профессиональные дефициты. Ведется постоянный мониторинг результатов учебной и внеурочной деятельности. Анализируются итоги независимых экспертиз: Всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации, Всероссийской олимпиады школьников.

Диагностика затруднений осуществляется через:

- собеседование, наблюдение;
- результаты срезовых, контрольных, диагностических работ обучающихся;
- четвертные, годовые отметки обучающихся;
- результаты участия обучающихся в конкурсной деятельности;
- результаты профессиональных тестов, проб, диагностик.

В зависимости от выявленных результатов, определяются наставнические пары. Это может быть не только «опытный учит молодого», но «молодой учит опытного». Для учителей создаются индивидуальные маршруты профессионального развития, оказывается необходимое научно-методическое сопровождение. Осуществляется выбор форм оказания помощи на основе анализа потребностей молодого специалиста.

Изучение нормативных документов и ведение школьной документации

Школьная документация играет важную роль в работе образовательного учреждения. Качество ведения, знание и соблюдение основных норм, правил и требований по оформлению и использованию документов в профессиональной деятельности является необходимым условием, компетенцией учителя. Это знакомство с Законом об Образовании, ФГОС, Уставом, нормативно – правовой базой школы, ведением школьной документации, требованием к срокам и формам ведения, особенностями работы с электронным журналом, помощь в заполнении документов.

На данном этапе хорошо прослеживается реверсивное наставничество, когда опытный педагог обучает молодого специалиста особенностям ведения школьной документации. Молодой, в свою очередь, помогает в работе с электронными ресурсами.

Знакомство с особенностями образовательного учреждения и его коллективом, традициями школы

Важным является ознакомление молодого педагога со школой, правилами внутреннего трудового распорядка, а также включение его в

традиционные мероприятия школы, которые способствуют комфортному вхождению в коллектив. Педагоги принимают участие в создании сценариев школьных и городских мероприятий, происходит взаимообмен опытом.

Создание рабочей образовательной программы педагога

Для молодых специалистов составление рабочих программ – один из самых проблемных и трудоемких процессов. Для качественной организации образовательного процесса и получения результата, соответствующего современным требованиям, педагогу необходимо выявить наиболее оптимальные и продуктивные для своего класса содержание, технологии, формы, методы и приемы работы. Донести до молодого педагога необходимость тщательной и детальной работы при составлении рабочей программы – задача наставника. Подробно изучаются документы, даются рекомендации, оказывается методическая помощь молодому педагогу. Акцент в процессе работы основывается на соблюдении требований, определении личностных, метапредметных и предметных результатов освоения учебного предмета. Разрабатывается календарно-тематическое планирование.

Роль молодого педагога на данном этапе – оказание помощи опытным учителям в создании рабочей программы через онлайн сервис на сайте «Единое содержание общего образования».

Повышение эффективности организации учебно-воспитательной работы в рамках наставнической пары

Процесс проектирования урока в соответствии с ФГОС, применение современных образовательных технологий, контроль и оценка качества знаний обучающихся у многих молодых педагогов вызывают определенные затруднения. Цель наставника – поддержка начинающего учителя в педагогической деятельности.

Методическая, дидактическая помощь осуществляется через:

- консультации по вопросу возрастных особенностей подростков (школьный психолог);
- использование инновационных образовательных технологий;
- контроль и оценку качества знаний обучающихся;
- формирование универсальных учебных действий на уроках технологии, формы мониторинга;
- составление документации для участия в профессиональных конкурсах;
- осуществление системно-деятельностного подхода в обучении;
- выявление детей с особыми образовательными потребностями, построение системы работы с ними;
- дифференцированный подход, особенности работы с обучающимися с ОВЗ;
- организацию работы учащихся в малых группах;

– особенности работы классного руководителя с детским коллективом и родителями.

Посещение учебных занятий молодого педагога и взаимопосещение

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе, именно этому уделяется наибольшее внимание. Посещение уроков молодого педагога позволяет выявить профессиональные дефициты. Решением этих проблем является самоанализ учебного занятия молодым специалистом, анализ урока опытным педагогом, методические рекомендации. Задача наставника – обеспечить молодого учителя необходимым инструментарием для самостоятельного проектирования учебного занятия, отвечающего требованиям ФГОС.

Формы педагогического взаимодействия с молодым педагогом:

- взаимопосещение учебных занятий молодого специалиста с целью определения затруднений и оказания методической помощи;
- анализ посещенных учебных занятий;
- совместное составление конструктора урока;
- самоанализ молодого учителя (определение затруднений и способов решения);
- посещение уроков наставника, педагогов-новаторов.

Ознакомление с передовым педагогическим опытом

Важнейшим условием профессионального роста молодых педагогов является посещение уроков опытных учителей по своему и другим предметам в школе. Эффективно включать молодого учителя участвовать в анализе посещенных им уроков. Это возможность проанализировать учебные уроки коллег с точки зрения результативной организации образовательного процесса, получить значимый практический опыт организации учебного урока, а для педагогов со стажем – это возможность показать свой профессионализм и оказать консультативную методическую помощь. Педагог делится с опытными учителями новыми идеями, современными технологиями, подходами к преподаванию и организации учебной деятельности. В совместной работе наставническая пара эффективно друг друга дополняет.

И молодому педагогу, и опытному необходимо постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, перенимать опыт коллег и делиться собственными идеями, методическими новинками. Способом поддержки профессиональной деятельности являются педагогические сообщества, объединения, форумы, конференции, стажировки. Они позволяют учителям постоянно расти, развиваться.

Ознакомление с передовым педагогическим опытом осуществляется:

- в образовательном учреждении (посещение уроков педагогов, мастер-классов, методических советов школы);
- через участие в городском методическом объединении;

– через участие в российском педагогическом сообществе (вебинары, мастер-классы, педагогические мастерские, форумы, стажировочные площадки).

Создание условий для совершенствования профессионального мастерства педагога

Наставник осуществляет корректировку компетенций молодого педагога, помогает планировать методическую работу, повышать профессиональный уровень с учетом его потребностей, затруднений, достижений, мотивировать его участие в инновационной деятельности, сопровождать в организации мастер-классов, открытых мероприятий, в работе экспертных групп.

Участие в профессионально-конкурсном движении способствует формированию творческого подхода, является эффективной формой для самообучения, саморазвития, самоанализа и самореализации педагога, выстраивания его профессиональной карьеры. Качественная помощь наставника позволяет молодому специалисту добиться положительных результатов в своей работе. Для опытного педагога – это фактор к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных технологий, форм и методов педагогической деятельности.

Формы сопровождения:

- дополнительное профессиональное образование;
- профессиональные конкурсы;
- организация мастер-классов, открытых мероприятий;
- работа экспертных групп.

Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся

Сопровождение педагога в организации конкурсной деятельности учащихся:

- олимпиады, конкурсы, чемпионаты;
- предметные недели;
- организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.

Организация мониторинга эффективности деятельности

Сегодня существует много подходов к формированию навыков самооценки и самоанализа у учителя. В рамках этого направления осуществляется отслеживание и анализ результатов реализации индивидуального плана развития педагога, создается портфолио. Портфолио – современная эффективная форма оценивания, как формат развития педагога: от понимания дефицита профессиональной деятельности к составлению программы саморазвития и представления результатов педагогическому сообществу.

Список литературы

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / автор-составитель Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – URL: https://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2858362.pdf (дата обращения: 26.01.2023). – Текст : электронный.
2. О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях : письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.
3. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845–847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 23.01.2023).

Макарова Ольга Викторовна,

Заслуженный работник общего образования Удмуртской Республики, куратор Школы наставничества, наставник молодого педагога по технологии, Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 56»; 426034, Россия, г. Ижевск, ул. Удмуртская, 230; makarova@labore.ru

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В «ШКОЛЕ НАСТАВНИЧЕСТВА»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; методическое сопровождение; целевые модели наставничества; наставники; педагогическое взаимодействие; результаты работы

АННОТАЦИЯ. В данной статье рассматривается система внедрения целевой модели наставничества в гимназии № 56 г. Ижевска через создание условий, которые обеспечивают адаптацию молодых педагогов к новым условиям работы, развитие профессиональных компетенций и закрепление их в гимназии. Рассматриваются формы индивидуальной работы наставника и его наставляемого и результаты их взаимодействия.

Makarova Olga Viktorovna,

Distinguished Worker of General Education of the Udmurt Republic, Curator of the School of Mentoring, Mentor of a Young Teacher of Technology, Municipal Autonomous General Education Institution “Gymnasium No. 56”, Izhevsk, Russia

METHODOLOGICAL SUPPORT FOR YOUNG TEACHERS IN THE “MENTORING SCHOOL”

KEYWORDS: mentoring; young teachers; methodological support; target models of mentoring; mentors; pedagogical interaction; results of work

ABSTRACT. This article discusses the system of implementation of targeted mentoring model in Izhevsk gymnasium No. 56 through the creation of conditions, which provide adaptation of young teachers to new working environment, development of their professional competencies, and their successful adaptation in the gymnasium. Also, this article considers various forms of individual activities of the mentor and the mentee and the results of their interaction.

Как вы знаете сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания. В ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество в системе образования не является чем-то новым, вместе с тем сегодня этот институт получил мощный импульс к развитию благодаря национальному проекту «Образование».

Работа с молодыми специалистами – это комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых педагогов в

общеобразовательный процесс. И качество этого процесса зависит от позиции руководства гимназии, на сколько созданные в образовательном учреждении социально-профессиональные условия способствуют достижению результата успешного проживания молодым педагогом этапов адаптации и интеграции в профессию.

Для создания условий, обеспечивающих успешное профессионально-личностное становление молодых педагогов, в гимназии № 56 г. Ижевска было создано методическое объединение «Школа наставничества», разработана структура управления внедрением программы наставничества, состоящая из координатора и рабочей группы, куратора и наставников, которые готовы поделиться профессиональным и жизненным опытом с наставляемыми, чтобы помочь им на пути к самореализации и повышения своего педагогического мастерства.

В нашей гимназии, в рамках внедрения целевой программы наставничества, реализуется форма наставничества «Педагог – педагог». Уже более 2,5 лет в гимназии работает «Школа наставничества», которая организует взаимодействие как специалистов гимназии, так и опытных наставников с молодыми педагогами. Создаются наставнические пары, которые официально утверждаются соответствующим приказом директора и за каждым молодым специалистом закрепляется опытный педагог-наставник.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии целевой модели наставничества реализация программы наставничества в гимназии включает в себя несколько этапов: подготовительно - диагностический, формирующий – основной, контрольно-оценочный.

На первом подготовительном этапе происходит подготовка условий для запуска программы наставничества:

- изучается нормативная база и тематические методические материалы;
- педагогический коллектив информируется о внедрении Целевой модели наставничества на заседании Педагогического совета;
- подготавливается нормативная база реализации целевой программы наставничества: Программа наставничества, Дорожная карта, Приказ о назначении кураторов;
- определяются задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, необходимые для реализации ресурсы;
- оформляется страница «Целевая модель наставничества» на официальном сайте гимназии. Также на этом этапе происходит знакомство молодых специалистов с традициями гимназии, с порядком и правилами работы, проводится диагностика молодых педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов, создаются наставнические пары из реестра наставников, оформляются нормативные документы и утверждается список наставнических пар.

Уровень профессиональных компетенций педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной становится деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования саморазвития и профессионального самообразования педагогов. В рамках данной работы гимназией заключен договор с Педагогическим издательством «Первое сентября. Школа цифрового века», созданы условия для самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом профессиональных потребностей молодых педагогов и наставников. Также наставники повышают свою квалификацию по тематике наставничества на курсах, проводимых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ИРО Удмуртской Республики, на семинарах и мастер-классах, проводимых информационно - методическим центром «Альтернатива» города Ижевска.

Можно отметить, что любые виды человеческих сообществ содержат функцию обучения, поэтому и наставники, и наставляемые гимназии являются членами сетевых сообществ: «Ассоциация молодых педагогов», сообщества «Школа наставничества ВКонтакте, школьной группы в мессенджере «Viber». Такие сообщества позволяют педагогам взаимодействовать между собой, узнавать друг друга, виртуально встречаться, а также предоставляют возможность членам сообщества в процессе коммуникации реализовывать и координировать свои личные и общие цели.

На основном этапе, как куратор, организую обучение молодых педагогов с привлечением специалистов «Школы наставничества», цель которой оказание помощи молодым педагогам в адаптации и профессиональном становлении. В «Школе наставничества» используются разные формы работы: это круглые столы, семинары, практикумы, час психолога, арт-сессии и другие, проводится семинар для молодых педагогов по подготовке учащихся к научно-практической конференции «Мир и человек». Хочется отметить, что все молодые педагоги подготовили учащихся, которые стали дипломантами и лауреатами школьной конференции и конференций других уровней.

Одной из эффективных форм в работе с молодыми педагогами является семинары-практикумы, проводимые специалистами гимназии, входящими в рабочую группу по обучению молодых педагогов. Это «Подготовка к деятельности классного руководителя», «Содержание формы и методы работы педагога с родителями», «Как провести родительское собрание». И как результат в этом учебном году, пять молодых педагогов из шести ведут классное руководство и успешно себя проявляют как классные руководители.

Параллельно работе специалистов по обучению молодых педагогов в «Школе наставничества», идет непосредственная работа наставников,

которые оказывают практическую индивидуальную помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. Задача наставника – сопровождение молодого педагога в период адаптации, ознакомление со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретного предмета, включение молодого педагога в процесс профессионального становления. Эта деятельность носит добровольный характер на основе взаимного доверия, уважения и признания компетенций обеих сторон, является основой для открытого диалога, позволяет учиться друг у друга, но и требует от наставников достаточное количество времени. На этом этапе происходит реализация персонализированного плана работы наставника, созданного, исходя из запросов и дефицитов наставляемого, которое утверждается на заседании методического объединения «Школа наставничества», осуществляется методическое сопровождение наставником молодого педагога. Это взаимопосещение уроков с последующим анализом, убеждения, беседы, поощрения, проведение совместных мероприятий.

Свое взаимодействие с молодым педагогом мы начали с составления соглашения о сотрудничестве и планирования совместной работы: провели анализ профессиональных проблем, наметили цели и задачи, определили направления деятельности. Следующим шагом в совместной работе стала разработка персонализированного плана профессионального развития, в котором заявлены следующие приоритетные направления:

- анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления;
- вхождение в педагогическую профессию;
- направления профессионального развития педагогического работника;
- представление результатов работы.

Начинающему педагогу в процессе адаптации необходимо овладеть сразу несколькими профессиональными ролями. Он и преподаватель, и воспитатель, и коллега, и педагог дополнительного образования и, какая бы задача не стояла перед молодым специалистом, ему необходимо четко сработать, демонстрируя все свои знания и способности. Поэтому, проанализировав трудности вхождения в роль педагога, мы работали по каждому из выделенных направлений:

- разобрали структуру рабочих программ по ФГОС, варианты КИМ и составили рабочую программу по предмету технология;

- при подготовке к учебным занятиям, рассмотрели различные технологии и формы проведения занятий, наиболее подходящие к теме;

- посетили друг у друга уроки. Анализируя их, мы с удовлетворением отметили, что вся совокупность поисковых методов способствует развитию творческой самостоятельности, аналитического мышления молодого специалиста;

- разбирали различные педагогические ситуации на уроке и во внеурочное время, способы выхода из трудных и спорных вопросов, а также вопросы воспитания и сплочения классного коллектива.

Посещая уроки по технологии своего молодого наставляемого, делаю вывод, что типы используемых уроков молодым педагогом, их структура соответствуют современным требованиям. Что касается используемых на уроках методов и приёмов, то доминируют эвристическая беседа, индивидуально-групповые задания творческого или исследовательского характера, продуктивные проектные виды работ.

Также оказываю помощь молодому коллеге в подготовке к аттестации на первую квалификационную категорию и представление педагогического опыта, совместно составляем профессиональное портфолио.

Как куратор и как наставник, хочу сказать, что молодые педагоги лучше владеют информационно-коммуникационными технологиями, чем возрастные наставники, поэтому на здесь происходит вовлечение молодых педагогов для обучения наставников, которым нужна помощь в овладении современными программными цифровыми навыками и ИКТ компетенциями. По окончании учебного года и молодые педагоги, обучающие возрастных наставников, и их возрастные педагоги-наставники показывают результаты успешного овладения цифровыми образовательными технологиями: это работа в Zoom, создание образовательных ресурсов на платформе Moodle для дистанционного обучения учащихся и др. Мой молодой педагог создала свой обучающий курс платформе Moodle для учащихся 5 классов и успешно применяет их во время дистанционного обучения.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признана степень включенности наставляемого в инновационную деятельность гимназии. Все молодые педагоги проводят рефлексию своего профессионального развития, заполняя электронное портфолио в системе «Комплекс электронных модулей» (КЭМ), создают События с последующим проведением мониторинговых процедур, заносят результаты комплексных работ в КЭМ, обрабатывают предметные результаты.

Ещё одна форма по решению педагогических задач – это арт-сессии, проводимые психологом гимназии, где молодые педагоги через арт-терапевтические приемы формируют представление о себе, как профессионале, определяются со своими желаниями и возможностями на будущее. Одним из важных условий деятельности «Школа наставничества» является возможность обмена опытом, мнениями, собственными наработками. В «Школе наставничества» проводятся круглые столы по окончании первого полугодия и окончании учебного года, где проводится анализ итогов работы, наставнические пары делятся своими проблемами и опытом работы, планируется дальнейшая деятельность на следующий период. После таких

встреч у наставников и наставляемых появляется желание дальнейшего совершенствования полученных профессиональных навыков, желание участия в городских и республиканских конкурсах и уже в этом году мы видим высокие результаты участия наставников и их молодых наставляемых.

Результатом работы «Школы наставничества» стало:

- За первые два года работы четыре молодых учителя нашей гимназии защитились на первую категорию. Среди них и мой молодой наставляемый педагог по технологии, которая в этом учебном году победила в городском конкурсе на звание «Лучший молодой педагог» и получила гранд из рук мэра города Ижевска.

- Два года подряд наставники побеждают в Республиканском конкурсе педагогического мастерства «Лучшие практики и программы наставничества» (диплом III место).

- И наставник, и его наставляемый молодой педагог участвовали и победили в Республиканском конкурсе профессионального мастерства «Педагог года» в рамках которых был обобщен, представлен и распространен инновационный опыт лучших инновационных практик для внедрения (диплом победителя конкурса в номинации «Наставник», сертификат в номинации «Педагогический дебют»).

- Представлен опыт работы по наставничеству на XXIX Международной научной конференции «Математика. Компьютер. Образование» на тему «Наставничество как система методического сопровождения молодых педагогов в гимназии № 56 г. Ижевска» в 2022 году и в этом 2023 году на тему: «Сетевое наставничество. Форма: педагог-педагог».

- Выступление на Всероссийской научно-практической конференции «Новые образовательные технологии: наставничество, мастерство, карьера. Опыт наставничества» (диплом).

- Публикация статьи «Эффективные приемы сопровождения молодого педагога для успешной адаптации в школе» на сайте Томского государственного Университета «Педагогическая планета».

- Участие в городском семинаре «О ходе реализации целевой модели наставничества на территории муниципального образования город Ижевск» (онлайн-представление опыта работы «Школы наставничества»).

- Выступление на Республиканской Августовской конференции педагогических работников Удмуртской Республики «Образование XXI века: цели, ценности, смыслы», на Межрегиональном форуме «Наставничество в образовании: вызовы и эффективные практики» в ИРО УР.

- Статья «Наставничество как система методического сопровождения роста молодого педагога» была напечатана в научно-методическом журнале «Родное слово» № 7 2022 / издательство АУУР «Издательский дом национальной прессы».

• Наставники были приглашены в школы Можгинского района Удмуртской Республики для проведения августовской конференции.

Результатом работы наставника с молодым педагогом в режиме взаимодействия по определенным направлениям сотрудничества стало:

1. Повышение квалификации молодого педагога: курсы и семинары – 416 часов.

2. Разработка планирующей документации по преподаваемой учебной дисциплине и написание рабочих программ по предмету «Технология».

3. Качественная подготовка к учебным занятиям: уровень успешности в преподаваемых молодым педагогом классах за 2021–2022 год 100%, качество знаний – 97,5%.

4. Применение современных педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе позволяет моему молодому педагогу повышать эффективность, успешность и качество обучения, прививать и развивать интерес обучающихся к предмету, активизировать их учебно-познавательную деятельность, о чем свидетельствуют следующие результаты учащихся:

- призер 2 место на Всероссийской итоговой олимпиаде по технологии в 7 классах;

- призер 1 место на Международной интернет-олимпиаде по технологии для 7 классов;

- призер 2 место на международном конкурсе по технологии «Свойства материалов»;

- призер 2 место на всероссийской итоговой олимпиаде по технологии в 5 классах;

- золотые медали в XXIII Научно-практическая конференция обучающихся «Мир и человек», посвященная 60-летию школы.

- дипломанты I, III степени городского конкурса творческих работ «Чудеса на елке» и др.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. На заключительном этапе проводится подведение итогов для оценки эффективности работы. Измеряемыми результатами реализации программы наставничества является повышение уровня удовлетворенности всех участников программы, что выявляется по результатам анкетирования как наставляемых, так и их наставников, высокая оценка молодых педагогов работой своих наставников, улучшение их эмоционального состояния, рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов в гимназии и рефлексии собственной деятельности.

Таким образом, по существу, гимназия стала экспериментальной площадкой формирования творческой личности молодого педагога и профессионального роста его наставника. Реализация персонализированного

плана профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого педагога, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет день ото дня всё больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее. Данная разработанная система наставничества в гимназии является цикличной. Каждый год будут появляться молодые педагоги, которым будет необходима программа сопровождения, после прохождения которой они будут более уверенно чувствовать себя в образовании и смогут реализовать свой намеченный путь развития и самореализации.

Список литературы

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

2. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 03.12.2022). – Текст : электронный.

3. О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях : письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 03.12.2022). – Текст : электронный.

4. Гаспаршвили, А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспаршвили, О. В. Крухмалева. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2019. – № 5. – С. 109–115.

5. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов. – Текст : непосредственный // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2. – С. 31–32.

Малыхина Екатерина Викторовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии, Алтайский государственный педагогический университет; 656060, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; учитель-логопед, МБДОУ «Детский сад № 223»; 656065, Россия, г. Барнаул, ул. Попова, 112; e.v.malikhina@mail.ru

Никурдина Ирина Ивановна,

заведующий, МБДОУ «Детский сад № 223»; 656065, Россия, г. Барнаул, ул. Попова, 112

Кириянова Наталья Михайловна,

старший воспитатель, МБДОУ «Детский сад № 223»; 656065, Россия, г. Барнаул, ул. Попова, 112

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: УЧИМСЯ ВМЕСТЕ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; дошкольные образовательные учреждения; педагогическое мастерство; дети с ограниченными возможностями здоровья; профессионализм; коррекционно-образовательная деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт деятельности дошкольного образовательного учреждения по организации системы наставничества в педагогическом коллективе. Описываемый проект затрагивает вопросы повышения профессионального мастерства молодых педагогов в вопросах коррекционно-образовательной деятельности с детьми с ОВЗ.

Malykhina Ekaterina Viktorovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Special Pedagogy and Psychology, Altai State Pedagogical University; Teacher – Speech Therapist, Kindergarten No. 223, Barnaul, Russia

Nikurdina Irina Ivanovna,

Head, Kindergarten No. 223, Barnaul, Russia

Kiryanova Natalya Mihaylovna,

Senior Educator, Kindergarten No. 223, Barnaul, Russia

**MENTORING-SYSTEM IN PRESCHOOL
EDUCATIONAL INSTITUTION: LEARNING TOGETHER**

KEYWORDS: mentoring; young teachers; preschool educational institutions; pedagogical skills; children with disabilities; professionalism; correctional and educational activities

ABSTRACT. The article presents the experience of a preschool educational institution in organizing a mentoring system in the teaching staff. The described project addresses the issues of improving the professional skills of young teachers in matters of correctional and educational activities with children with disabilities.

Целевыми установками образовательной политики государства на современном этапе, зафиксированными в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, стала реализация комплекса мер, направленных на повышение качества образовательных услуг, рост профессиональной компетентности педагога [3]. Эти факторы рассматриваются как основные ресурсы развития системы образования. Эффективное решение этих задач возможно только в учреждении, готовом работать в инновационном режиме, конкурентоспособном на рынке образовательных услуг.

Особое значение деятельность по повышению профессионального мастерства педагогов приобретает в сфере коррекционного образования. Детям с ограниченными возможностями здоровья необходимо создавать особые условия обучения, которые требуют от педагогов постоянного роста и саморазвития. Особые образовательные потребности детей с различными отклонениями в развитии обуславливают необходимость использования специальных средств, методов и приемов взаимодействия взрослых и детей. Для этого требуется: повышение качества образования, разработка и внедрение новых педагогических технологий, направленных на сохранение и укрепление здоровья учащихся, использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе учреждения, активизация адресной работы с семьями, которая позволит удовлетворить индивидуальные запросы и образовательные потребности детей.

Профессиональное становление педагога И. И. Дранникова, Н. Г. Калашникова, Г. Е. Иванов рассматривают как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого педагога и образовательной организации в целом. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования [4].

Именно поэтому коллектив педагогов МБДОУ «Детский сад № 223» комбинированного вида г. Барнаула разработал долгосрочный проект «Наставничество: учимся вместе» (далее – Проект). В процессе разработки Проекта авторы основывались на анализе состояния дошкольного учреждения, контингента воспитанников, потребностей законных представителей и воспитанников в образовательных услугах.

В МБДОУ разработаны и реализуются:

1. Общеобразовательная программа дошкольного образования, которая опирается на основную образовательную программу дошкольного образования «От рождения до школы» (под редакцией Н. Е. Вераксы) [2].
2. Адаптированная образовательная для детей с тяжелыми нарушениями речи на основе «Примерной адаптированной образовательной

программы для детей с тяжелыми нарушениями речи (общее недоразвитие речи) с 3 до 7 лет» Н. В. Нищевой [1].

Основными механизмами реализации адаптированной основной общеобразовательной программы в нашем учреждении является организация структурированного взаимодействия специалистов образовательного учреждения, обеспечивающее систематическую поддержку детей с ограниченными возможностями (общее недоразвитие речи) специалистами различных профилей. Анализ образовательного процесса выявил низкий уровень готовности педагогов к осуществлению профессиональной деятельности в сфере коррекционного образования, необходимость оказания методической помощи молодым специалистам.

Анализ ресурсного обеспечения показал, что педагогический состав в учреждении характеризуется сформированностью, но в то же время периодическим обновлением. В учреждение приходят молодые специалисты, которые нуждаются в оказании методической помощи в вопросах организации образовательного процесса и взаимодействия с воспитанниками, в частности, имеющими нарушения речи. Педагоги со стажем работы могут стать тем ресурсом, который обеспечил бы помощь молодым сотрудникам. Однако, обе категории педагогических работников нуждаются в постоянном развитии и овладении инновационными методами и приемами работы.

Недостаточный уровень профессионального мастерства молодых специалистов, особенно в вопросах коррекционного образования, выполнение профессиональных обязанностей педагогами со стажем более 20 лет по принципу «инертности», отсутствие системы распространения педагогического опыта внутри организации стали факторами, обусловившими существование «проблемного поля». Перспективой решения выявленных проблем стало создание системы наставничества в дошкольном учреждении, позволяющей педагогам с различным стажем работы демонстрировать и перенимать передовой педагогический опыт, включаться в процесс профессионального самообразования и саморазвития.

Таким образом, повышение профессионального мастерства в вопросах обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья становится возможным при помощи реализации системы наставничества, в рамках которой опытные специалисты совершенствуются через необходимость обобщения и распространения опыта работы. А молодые специалисты перенимают этот опыт, предлагают инновационные способы их применения.

Проект «Наставничество: учимся вместе» нацелен на создание условий для повышения профессионализма молодых педагогов в процессе взаимодействия с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья.

В ходе реализации Проекта запланировано решение следующих задач:

- содействовать развитию профессиональных качеств каждого педагога дошкольного учреждения;

- содействовать овладению молодыми специалистами знаниями, умениями и навыками работы с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;

- содействовать обобщению и распространению педагогического опыта;

- способствовать совершенствованию личности педагогов в процессе взаимодействия в рамках отношений «наставник-ученик».

В качестве ожидаемых результатов по окончании реализации Проекта можно выделить:

- 1) совершенствование профессионализма всех педагогов в вопросах обучения, воспитания и развития детей с ограниченными возможностями здоровья;

- 2) улучшение психологического климата в коллективе благодаря созданию условий для обмена опытом, взаимодействия внутри микрогрупп;

- 3) повышение качества образования детей с ограниченными возможностями здоровья;

- 4) повышение активности педагогов в рамках трансляции профессионального опыта на различных уровнях.

Этапы реализации проекта.

1. Организационный (адаптационный) этап. Нацелен на знакомство педагога-наставника с начинающим педагогом, определение пробелов в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций (на основе требований Профессионального стандарта «Педагог») для составления конкретной программы взаимодействия.

Предполагается реализация ряда шагов:

- анализ актуального состояния кадровой обстановки в учреждении;

- разработка проекта по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов;

- создание условий для составления портфолио каждого педагога Учреждения, как формы обобщения опыта педагогической деятельности;

- планирование создания системы взаимодействия педагогов «наставник-ученик»;

- ведение условий для обобщения и распространения опыта педагогами, ведение педагогами собственных сайтов или страниц на сайте МБДОУ.

2. Основной этап. Происходит реализация программы наставничества в совместной деятельности, коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

На данном этапе предусмотрены:

- реализация плана мотивирования и стимулирования инновационной деятельности и проектной культуры педагогов, профилактики профессионального выгорания, стремления к повышению своей квалификации;
- обеспечение научного сопровождения образовательного, оздоровительного и коррекционного процессов в рамках осуществления исследовательской и проектной деятельности педагогов;
- профессиональная переподготовка персонала дошкольного учреждения;
- организация работы мобильных творческих групп педагогов, родителей с целью решения актуальных вопросов организации коррекционно-образовательного и оздоровительного процесса;
- методическое сопровождение взаимодействия внутри пар «наставник-ученик» по вопросам обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Обобщающий (контрольно-оценочный) этап. На этом этапе происходит:

- определение перспективных направлений деятельности по повышению профессионального уровня сотрудников;
- выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях через конкурсы профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, проектную деятельность и т. д.;
- анализ эффективности мероприятий, направленных на реализацию задач проекта.

План реализации проекта

№	Основные мероприятия
1	Создание системы взаимодействия педагогов по принципу «наставник-ученик». Написание и корректировка планов взаимодействия в системе наставничества
2.	Тренинг «Учимся вместе»
3.	Педагогический совет «Подведение итогов учебного года». Рассмотрение вопроса о реализации планов работы по системе наставничества. Планирование работы по взаимодействию педагогов на летний период
4.	Анкетирование педагогов «Совместимость с коллегами»
5.	Проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности
6.	Мастер-класс «Я и мой коллега»
7.	Консультация для педагогов «Как уладить конфликтные ситуации»
1	Консультация для молодых специалистов «Особенности организации практики инклюзивного образования»
2	Проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности

3	Консультация для педагогов «Написание рабочих программ педагогов с учетом контингента воспитанников»
4	Мастер-класс «Выявление особенностей ребенка с ограниченными возможностями здоровья»
5	Анкетирование педагогов «Владение знаниями о современных педагогических технологиях, как ресурс повышения качества специального образования и компетенций педагога»
6	Оперативный контроль «Реализация педагогами планов по самообразованию»
7	Подготовка и презентация профессиональных портфолио
8	Участие в конкурсе «Территория ФГОС»
9	Педагогический ринг «Современный воспитатель – это...»
10	«Виды современных педагогических технологий для детей с ограниченными возможностями здоровья» – консультация для педагогов
11	Квик-настройка «Какой я воспитатель?»
12	Участие в конкурсе «Большие шаги на маленькую сцену»
13	«Проектная культура педагога как часть профессиональной компетентности» – семинар
14	Деловая игра «Профессиональные знания, умения, навыки»
15	Консультация «Актуальность создания модели сетевого взаимодействия в системе образования РФ»
16	Семинар «Особенности взаимодействия с родителями детей с ограниченными возможностями здоровья»
17	Анкета для родителей (законных представителей) «Удовлетворенность качеством образовательных услуг»
1	Анализ эффективности мероприятий, направленных на реализацию современных педагогических технологий и повышение компетенций педагогов. Определение направлений дальнейшего развития

Реализация проекта также включает в себя мероприятия:

1. Обучение сотрудников на курсах повышения квалификации различных уровней и направлений.
2. Подготовка и сопровождение аттестации педагогов.
3. Корректировка индивидуальных планов профессионального развития (повышение квалификации преподавателей).
4. Просмотры открытых мероприятий.
5. Участие учителей в мероприятиях по обмену опытом на районном, муниципальном и региональном уровнях, материальное и моральное стимулирование педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства.
6. Обучение педагогов современным технологиям взаимодействия с детьми с ограниченными возможностями (проектные технологии, информационные технологии и т. д.).
7. Обобщение передового опыта и публикаций в средствах массовой информации и печатных изданиях.

Следует учитывать показатели эффективности предпринятых шагов:

– увеличение доли педагогов и специалистов, которые повысили уровень мастерства в использовании методов взаимодействия, методов и приемов воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями;

– положительная динамика показателей оценки качества образовательного процесса (выявленная путем сравнения данных мониторинга);

– повышение показателей удовлетворенности членов коллектива психологическим климатом в учреждении (по данным мониторинга).

Таким образом, разработка проекта «Наставничество: учимся вместе» соответствует современным тенденциям и потребностям системы специального образования, нацелен на создание условий для повышения профессионализма педагогов, работающих с дошкольниками с ограниченными возможностями здоровья, через организацию взаимодействия педагогов в парах «наставник-ученик». Эффективность реализации Проекта будет проверяться на практике.

Список литературы

1. Нищева, Н. В. Комплексная образовательная программа дошкольного образования для детей с тяжелыми нарушениями речи (общее недоразвитие речи) от 3 до 7 лет / Н. В. Нищева. – Санкт-Петербург, 2020. – 240 с. – Текст : непосредственный.

2. От рождения до школы: инновационная программа дошкольного образования / под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой. – Москва : Мозаика-Синтез, 2019. – 336 с. – URL: https://lomonosovschool.mskobr.ru/files/NewFolder/садик/ot_rojdeniya_do_shkoly.pdf (дата обращения: 29.01.2023). – Текст : электронный.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-do> (дата обращения: 29.01.2023). – Текст : электронный.

4. Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края : методические рекомендации / авторы-составители И. И. Дранникова [и др.]. – Барнаул, 2015. – 76 с. – Текст : непосредственный.

Мальшева Лариса Евгеньевна,

воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 18 «Родничок»; 157510, Россия, Костромская обл., г. Шарья, п. Ветлужский, мкр-н Победы, 8; lisaegor@mail.ru

Глушкова Екатерина Олеговна,

кандидат педагогических наук, старший воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 18 «Родничок»; 157510, Россия, Костромская обл., г. Шарья, п. Ветлужский, мкр-н Победы, 8; glushkova.ekaterina.86@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; наставническая деятельность; дошкольные образовательные учреждения; педагогическая деятельность

АННОТАЦИЯ. В данной статье проводится анализ опыта использования наставнической деятельности молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Рассматриваются трактования понятия «наставничество», описываются этапы реализации наставничества, приводятся эффективные методы реализации в условиях реальной профессиональной деятельности.

Malysheva Larisa Evgenievna,

Educator, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 18 “Rodnichok”, Sharya, Russia

Glushkova Ekaterina Olegovna,

Candidate of Pedagogy, Senior Educator, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 18 “Rodnichok”, Sharya, Russia

PROFESSIONAL PRACTICE OF ORGANIZING MENTORING ACTIVITIES IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

KEYWORDS: mentoring; young teachers; mentoring; preschool educational institutions; pedagogical activity

ABSTRACT. This article analyzes the experience of using mentoring activities of young teachers in a preschool educational institution. The interpretations of the concept of “mentoring” are considered, the stages of mentoring implementation are described, effective methods of implementation in the conditions of real professional activity are given.

В план развития Национального проекта «Образование» на 2019–2024 годы включен вопрос повышения профессионального мастерства педагогических работников системы образования, при этом особое внимание уделяется использованию современных форм и методов. Одним из них является наставническая деятельность, реализуемая в образовательных учреждениях.

«...Это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», – отмечает В. В. Путин.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, предъявляются обновленные требования к профессиональным и личностным компетенциям педагога. Основная задача современного педагога – воспитать компетентную, творческую личность, человека, имеющего высокую социальную адаптивность и умение адекватно реагировать на быстро изменяющиеся условия жизни современного общества.

В профессии педагога, воспитателя большую роль имеет теоретическая подготовка, однако, умение применять эти знания в практической деятельности, учитывать особенности ребенка, группы детей, адекватно выбирать педагогические инструменты для достижения образовательных и воспитательных целей, не менее важно. Зачастую, за неимением достаточного практического опыта, молодые специалисты, начинающие свою педагогическую карьеру, сталкиваются с рядом трудностей. Отсутствие поддержки со стороны опытных специалистов учреждения, грамотной методической помощи, некомфортные условия труда становятся причинами для смены профессиональной деятельности педагогов. Педагоги сталкиваются, по их мнению, с неразрешимыми проблемами, которые порой опытному специалисту кажутся неважными.

Особенностью работы начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют такие же обязанности и несут такую же ответственность, как и воспитатели с многолетним стажем, опытом. Родители, администрация и коллеги по работе ждут от них такого же безупречного профессионализма, поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки со стороны коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы».

В таких ситуациях, как нельзя лучшим решением является назначение наставника для молодого специалиста.

Считаем, что именно наставничество помогает молодым специалистам адаптироваться в учреждении, узнать его традиции, особенности функционирования, профессионально развиваться в комфортных условиях, чувствуя поддержку и заинтересованность коллектива в молодых профессионалах.

В свою очередь, молодые специалисты, поступающие на работу, обладают своими преимуществами: знаниями о новых современных подходах образования и воспитания, на высоком уровне владеют информационно-коммуникационными технологиями. Такие тандемы опытных специалистов и молодых «продвинутых» педагогов являются особо продуктивными. Являясь наставником молодого специалиста, опытный педагог сам совершенствуется, а молодой специалист проходит своеобразную

стажировку под пристальным руководством опытного педагога. Такое обучение имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается разнообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в реальных условиях, имеет «обратную связь».

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как их можно «зарядить» активностью и творчеством в работе? Безусловно, наставники – это опытные педагоги, готовые помочь, подсказать, направить, научить.

В педагогическом терминологическом словаре дается определение наставничества, как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [1, с. 162].

А. С. Воронин в словаре терминов по общей и социальной педагогике считает наставничество как одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Таким образом, под наставничеством понимается эффективное взаимодействие «учителя и ученика» для достижения трудовых практических целей [4].

В словаре С.И. Ожегова приводятся следующие толкования слов «наставник», «наставление»: «Наставить – научить кого-нибудь, чему-нибудь хорошему»; «Наставление – поучающее указание, нравоучение. Наставник – учитель, руководитель, воспитатель». Эти толкования обращают нас к следующим понятиям – «учить» и «воспитывать». Поэтому важен для понимания наставничества тот факт, что оно тесно связано не только с обучением, но и с воспитанием [4].

Мы считаем, что наставничество – это постоянный диалог, межличностное общение, цель которого – помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из принципиальных моментов здесь должна быть обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к обмену опытом и, конечно же, готовность молодого специалиста принять этот опыт.

В нашем дошкольном образовательном учреждении существует многолетний опыт реализации наставничества для молодых педагогов. Существует и опыт возвращивания педагогических кадров из учебно-вспомогательного персонала. Такой опыт положительно влияет на уровень профессионального развития молодых специалистов, продолжения традиций детского сада, реализации эффективных практик образовательной и воспитательной деятельности.

На административном уровне данная практика находит соответствующую поддержку. Заведующий и старший воспитатель дошкольного образовательного учреждения, знакомясь с молодым сотрудником, может предположить кто из сотрудников с богатым профессиональным опытом

сможет быть проводником для молодого специалиста в профессиональную деятельность.

На данном периоде основными задачами деятельности педагога-наставника являются:

- побуждение молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов воспитательной деятельности с дошкольниками;
- ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального развития воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Процесс становления молодого специалиста можно разделить на несколько периодов:

- социальная адаптация (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение самостоятельности, знакомство с участниками образовательного процесса);
- компенсация (приобретение профессиональной компетентности, успешность, соответствие занимаемой должности,);
- профессиональное развитие (достижение целостности, самостоятельности и способности к новаторству, желание профессионально развиваться, узнавать новое, апробировать это в практической деятельности).

В дошкольном бюджетной образовательном учреждении «Детский сад № 18 «Родничок» реализуется методика наставнической деятельности для молодых специалистов, которая состоит из трех этапов:

1 этап – адаптация. Цель данного этапа: определение первичных профессиональных качеств молодого специалиста, выявление трудностей в профессиональной деятельности. Заполнение индивидуального маршрута сопровождения молодого педагога.

Этап включает в себя:

Беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы. Изучение нормативной базы, ведение документации. Анкетирование с целью изучения трудностей педагога дошкольного образовательного учреждения в организации современного качественного образования, диагностика изучения методических потребностей педагогов.

Индивидуальный маршрут сопровождения молодого педагога отражает основные направления деятельности: изучение юридических документов, повышение профессиональной компетентности, уровень квалификации. Маршрут составлен таким образом, чтобы его можно было корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «Отметка о

достижениях», в которой отражаются достижения педагога по направлениям деятельности. В конце года такую таблицу удобно использовать не только наставнику (для оценки объема и качества проделанной работы), но и молодому специалисту (для анализа собственных профессиональных достижений, планирования дальнейших шагов саморазвития).

2 этап – основной (проектный). Разработка и внедрение программы, корректировка навыков специалиста. Консультирование наставника молодого педагога по различным темам, изучение опыта работы коллег учреждения и других дошкольных образовательных учреждений. Повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий различного уровня. Вовлечение молодого воспитателя в подготовку и участие в проведении педсоветов, семинаров. Участие в мероприятиях на уровне детского сада (разработка материала для развивающих занятий с детьми). Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений, повышает свою профессиональную квалификацию, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей. На этом этапе он определяет методическую тему для самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план, приступает к пополнению портфолио.

Используются различные формы работы, например:

- совместное планирование образовательной деятельности, помощь в составлении технологической карты непосредственной образовательной деятельности;

- ознакомление с методической копилкой группы и ДОУ, рекомендация методической литературы;

- наблюдение за организацией режимных моментов, образовательной деятельности молодого воспитателя с детьми, проведение самоанализа и анализа деятельности;

- проведение консультаций, бесед;

- педагог-наставник знакомит молодого учителя с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь в подготовке методического материала для родителей; выступления на родительских собраниях;

- педагог-наставник помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

В работе с молодым педагогом используются новые, активные формы работы, для которых характерно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающие свободный обмен мнениями, такие как: мастер-классы, решение проблемных ситуаций, часто с использованием компьютерной техники, мозговой штурм, сценическое мастерство, посещение и анализ воспитательной деятельности опытных педагогов, анализ собственной педагогической деятельности. Именно на этом этапе важна оценка

воспитателя со стороны наставника. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своей работы.

3 этап – контрольно-оценочный. Мониторинг профессиональных навыков молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Одной из эффективных форм подготовки молодых педагогов, формирующих творческую и активную позицию, является участие в конкурсном движении. Это стимул для самореализации, саморазвития и построения профессиональной карьеры.

Таким образом, используя наставничество, как средство профессионального роста молодого педагога, коллективу дошкольного образовательного учреждения удастся накопить положительный опыт в данной области. Профессиональная поддержка педагога-наставника позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в первые годы своей педагогической деятельности. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Комплексный анализ эффективности системы наставничества позволяет руководителю нашего дошкольного образовательного учреждения, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального развития молодых воспитателей, в т.ч. помогать им в проектировании своего развития, в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Список литературы

1. Наставничество. – Текст : непосредственный // Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2002. – С. 162.

2. Национальный проект «Образование». – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/about/> (дата обращения: 12.02.2022). – Текст : электронный.

3. Об утверждении Федерального образовательного стандарта дошкольного образования : приказ от 17. октября 2013 года № 1155. – URL: https://pravobraz.ru/wp-content/uploads/2014/01/ФГОС_дошколка1.pdf (дата обращения: 12.02.2022). – Текст : электронный.

4. Воронин, А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / А. С. Воронин. – Екатеринбург : УГТУ-УПИ, 2006. – URL: https://study.urfu.ru/Aid/Publication/415/1/Voronin_v.pdf (дата обращения: 12.02.2022). – Текст : электронный.

Масловская Любовь Закиевна,

кандидат биологических наук, учитель начальных классов, Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2»; 626109, Россия, г. Тобольск, мкр. Иртышский, ул. Железнодорожная, 5; lybasha81.81@mail.ru

**НАСТАВНИК МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:
ОПИСАНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; молодые педагоги; профессиональная адаптация; профессиональная компетентность; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В статье представлены материалы, максимально полно раскрывающие процесс становления молодого педагога, опыт работы в команде «наставник-молодой педагог», а также создание в образовательной среде комфортной профессиональной среды, которая позволит на высоком уровне реализовывать актуальные педагогические задачи.

Maslovskaya Lyubov Zakievna,

Candidate of Biology, Primary School Teacher, Municipal Autonomous Educational Institution “Secondary School No. 2”, Tobolsk, Russia

**MENTOR OF A YOUNG TEACHER:
DESCRIPTION OF WORK EXPERIENCE**

KEYWORDS: mentoring; mentors; young teachers; professional adaptation; professional competence; professional development

ABSTRACT. The article presents materials that fully reveal the process of becoming a young teacher, the experience of working in the mentor-young teacher team, as well as the creation of a comfortable professional environment in the educational environment that will allow to implement current pedagogical tasks at a high level.

Современной школе необходим профессиональный, компетентный и самостоятельно мыслящий педагог. Работа с молодыми специалистами на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений в деятельности образовательного учреждения. Как правило, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, что требует мобилизации всех внутренних ресурсов. Справиться с таким напряжением возможно при создании гибкой и мобильной системы наставничества. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующей формированию у них мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Молодой педагог от педагога-наставника получает поддержку, не только методического характера, но и

практического, что позволяет максимально эффективно повысить его профессиональную компетентность.

В соответствии с Положением о наставничестве МАОУ СОШ № 2 г. Тобольска от 29.08.2022, протокол № 259 определен основной вид наставничества – традиционная форма («один на один»).

Основной моей задачей, как педагога-наставника – максимально полно раскрыть потенциал молодого педагога в профессиональном становлении, а также создание комфортной профессиональной среды, которая позволит на высоком уровне реализовывать актуальные педагогические задачи.

Для решения поставленной задачи мною была разработана система наставничества, описанная ниже.

Процесс становления профессиональной компетентности молодого педагога определяется тремя этапами: адаптационный, основной и контрольный.

Адаптационный этап. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, для составления правильной программы адаптации.

Педагог-наставник должен помнить о правилах общения с молодым педагогом, которые необходимо соблюдать, а именно: не приказывать, не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться, не ставить «диагноз». Для эффективной работы молодого педагога необходимо наставнику подготовить небольшие «памятки» (с учетом современных условий и требований): обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся; ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Не стоит забывать, что, несмотря на бумажные предписания (памятки и планы работы), наставник должен быть для молодого учителя тем советчиком, который может и без планов подсказать важные вещи, ответить на возникшие вопросы, дать позитивный настрой и развеять сомнения.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу 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;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремленности.

Основной этап. Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Данная программа даёт возможность: дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога; повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений; развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога; повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении; создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Контрольный этап. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его

готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Свою работу как педагог-наставник с молодым специалистом Ю. А. Бортвиной я осуществляю по изложенной выше системе с 2021–2022 учебного года. Стаж работы Юлии Александровны как учителя начальных классов на сегодняшний день составляет второй год. За этот период эффективно осуществлена работа по первым двум этапам. Первый этап (адаптационный) длился первые 4 месяца, была проведена работа по введению в должность молодого педагога: анкетирование (выявление трудностей, проблем в работе молодого педагога), ознакомление молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе, разработан индивидуальный план развития молодого педагога на два года. По истечении первого полугодия работы проанализированы результаты адаптации молодого педагога Ю. А. Бортвиной и внесены коррективы в индивидуальный план профессионального развития. На втором этапе (второе полугодие 2021–2022 уч. года) проводилась работа по развитию профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце 2021–2022 учебного года были подведены итоги данного этапа.

Показатели результативности приведены в таблице 1.

Таблица 1. Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста Ю. А. Бортвиной на школьном, муниципальном, областном и всероссийском уровнях

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	Конкурс профессионального мастерства («Дебют года – 2021»)	Школьный	Выступление	Декабрь, 2021
2.	Конкурс эссе молодых педагогов «От призвания к признанию»	Муниципальный	Эссе	Январь, 2022
3.	Выставка исследовательских и творческих работ обучающихся «Я – будущее России»	Школьный	Выставка	Март, 2022
4.	Семинар-практикум «В лабиринте педагогических идей»	Муниципальный	Выступление	Апрель, 2022
5.	Конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют»	Муниципальный	Выступление	Апрель, 2022
6.	Фестиваль педагогических стендапов «Школа в кармане»	Областной	Выступление, мастер-класс	Май, 2022

7.	Повышение квалификации по программе «Реализация требований обновленных ФГОС начального общего образования в работе учителя»	Областной	Повышение квалификации	Май, 2022
8.	Конкурс методических разработок инновационных уроков «Дизайн образовательного События: учимся с удовольствием»	Муниципальный	Разработка урока	Апрель, 2022
9.	Методическая разработка «Если хочешь быть здоров, закаляйся!»	Муниципальный	Публикация	Апрель, 2022
10.	IV Всероссийский педагогический конкурс «Моя лучшая методическая разработка»	Всероссийский	Публикация	Апрель, 2022
11.	III Всероссийский педагогический конкурс «Моя лучшая презентация»	Всероссийский	Публикация	Апрель, 2022

В своей работе мы придерживались следующих принципов: добровольность, гуманность, соблюдение прав наставляемого, соблюдение прав наставника, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание, способность видеть личность.

Формы и методы, которые мы применяли на практике: консультирование, активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др.). Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров.

За этот период Ю. А. Бортвина показала уровень профессионального развития выше среднего.

В 2022–2023 учебном году осуществляется третий этап системы работы наставничества. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному нами индивидуальному плану профессионального развития на второй год обучения. Итоги будут подведены в конце текущего учебного года. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.

Не стоит забывать, что при организации наставничества в современной школе можно столкнуться с такими проблемами как: психологическая несовместимость наставника и молодого учителя; отсутствие «обратной связи» между наставником и молодым учителем; наставник предлагает

копировать свои действия без объяснения причин или высказывает собственное оценочное суждение; профессиональное выгорание наставника, отсутствие заинтересованности в результатах своей работы, формальное выполнение обязанностей; перегрузка молодого учителя замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов.

Махмутова Альбина Рависовна,

воспитатель высшей квалификационной категории, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 49» г. Тобольска; 626157, Россия, г.Тобольск, 7а микрорайон, 20; elma-96@mail.ru

ВОСПИТАТЕЛЬ – НАСТАВНИК ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ студентОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; студенты-педагоги педагогическая практика; дошкольные образовательные учреждения; реверсивное наставничество; педагогические ярмарки; метакомпетенции

АННОТАЦИЯ. В статье анализируется опыт применения наставничества в сопровождении и руководстве педагогической практикой студентов специальности Дошкольное образование в дошкольном образовательном учреждении. Обосновывается важность производственной практики в подготовке будущего воспитателя. Дано понимание целей и задач программы наставничества, раскрыты направления деятельности и эффективные формы взаимодействия наставника и будущих молодых специалистов. В данном опыте описаны положительные результаты и ожидаемые эффекты практики наставничества.

Makhmutova Albina Ravisovna,

Educator of the Highest Qualification Category, Municipal Autonomous Preschool Educational Institution “Kindergarten of Combined Type No. 49”, Tobolsk, Russia

EDUCATOR – MENTOR PEDAGOGICAL PRACTICE OF STUDENTS

KEYWORDS: mentors; students-teachers pedagogical practice; preschool educational institutions; reverse mentoring; pedagogical fairs; meta-competencies

ABSTRACT. The article analyzes the experience of mentoring in the support and guidance of pedagogical practice of students of the specialty Preschool education in a preschool educational institution. The importance of industrial practice in the preparation of a future educator is substantiated. The understanding of the goals and objectives of the mentoring program is given, the directions of activity and effective forms of interaction between the mentor and future young specialists are revealed. This experience describes the positive results and expected effects of mentoring practice.

В соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019–2024 годы одним из основных направлений развития системы образования является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Как отмечается в Методических рекомендациях по внедрению методологии наставничества: «Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [5].

В Положении о системе наставничества педагогических работников нашего учреждения определяется, что наставничество — это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [6].

Президентом России В. В. Путиным 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. «Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, какие яркие и мотивированные абитуриенты приходят в педагогические вузы...», – прокомментировал Министр просвещения Сергей Кравцов.

Высшее образование фокусируется, главным образом, на том, чтобы дать студентам твёрдые академические знания. Однако на практике оказывается, что теоретические познания ещё не гарантируют, что человек сумеет ими правильно воспользоваться для решения реальных задач. Наличие знаний нельзя считать главной целью обучения, это лишь база, на которой можно выстроить профессиональные компетенции [7, с. 22]. Особенно это касается дошкольного образования, содержание которого является базисным и многоаспектным (информация из разных областей действительности, игровые, двигательные, познавательные, речевые способы и средства деятельности ребенка, формирование личностных качеств и т. д.).

Поэтому в рамках производственной практики студентов Педагогического института в дошкольном учреждении была определена форма наставничества: «Работодатель – студенты» и назначен наставник – представитель работодателя, педагог высшей категории, со стажем работы 28 лет, со стабильными высокими показателями в работе, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом.

Новизна нашего опыта заключается в реализации комплекса как традиционных мероприятий, так и новых и эффективных форм – Педагогическая ярмарка, реверсивное наставничество – по созданию эффективной среды наставничества, способствующей профессиональному росту и самоопределению, личностному развитию будущих специалистов в педагогической профессии.

Для написания программы наставничества была поставлена цель: оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении

через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства.

Задачи:

- поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности педагогов, эффективными формами и методами работы с детьми;

- осуществлять методическое сопровождение профессионального становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии с ФГОС (формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы);

- проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, развивать творческий потенциал будущих педагогов мотивировать к развитию педагогического мастерства с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Ожидаемые эффекты практики наставничества: определение перспективы трудоустройства; сокращение адаптационного периода при трудоустройстве; улучшение образовательных результатов студентов; рост реализованных педагогических проектов.

Производственная практика является одним из важнейших звеньев подготовки будущего воспитателя. Она выступает связующим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью студента, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций: способность наблюдать педагогическое явление, процесс; способность анализировать, организовывать образовательный процесс и решать профессиональные задачи.

Начальным этапом Программы наставничества являлось знакомство студентов с детским садом, группой, с ведением документации, так же наблюдение за проведением режимных и образовательных процессов. В дальнейшем для развития профессиональных умений и навыков оказывалась помощь в планировании, подготовке и проведении образовательной и разных видов деятельности (игровая, познавательная, исследовательская и др.).

Новый подход к образованию детей в соответствии с ФГОС ориентирует на широкий спектр современных инновационных технологий. Поэтому для расширения информационного банка педагогических идей будущих педагогов использовали разные формы работы:

- мастер-классы, где теоретический материал подкреплялся примером из практики, отрабатывались отдельные приемы и способы работы;

– в ходе «круглых столов» обсуждались вопросы воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением разнообразных приемов, например, решением педагогических ситуаций;

– индивидуальные консультации проводились по актуальным проблемам, в форме обсуждения сложных педагогических ситуаций, которые у будущих педагогов вызывали затруднения;

– дискуссии, в рамках которых обсуждались спорные вопросы педагогической теории и практики (чаще всего вопросы инклюзивного образования).

Воспитателям нового поколения необходимо ориентироваться в широком спектре современных педагогических тенденций, современных инновационных технологий, направлений и идей. Эффективной формой, на наш взгляд, оказалось проведение педагогической ярмарки в детском саду, основной целью которой являлось знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогам достичь наилучших результатов.

Еженедельно организованные мероприятия в рамках Педагогической ярмарки позволили студентам познакомиться с такой современной технологией, как технология проблемного обучения. Она позволяет педагогу не преподносить детям знания и истины в готовом виде, а учит их видеть и решать новые проблемы, открывать новые знания. Будущие педагоги увидели, как воспитатель создает познавательную ситуацию и предоставляет детям возможность изыскивать средства ее решения, используя ранее усвоенные знания и умения.

В настоящее время одной из важнейших задач дошкольной педагогики является обучение детей азам экономики, формирование экономических представлений. Экономическое образование необходимо начинать именно с дошкольного возраста, когда детьми приобретает первичный опыт в элементарных экономических отношениях. Педагоги познакомили студентов с технологией Финансовой грамотности, которая направлена на формирование у дошкольников необходимых представлений о финансовой составляющей современной семьи, организации материальной стороны окружающего пространства через игровую деятельность.

Внедрение игровых технологий – одно из требований ФГОС ДО. Использование игровых технологий в любом возрастном периоде способствует развитию индивидуальности дошкольника. Это является своего рода фундаментом всего образовательного прогресса. Через проигрывание ситуаций студенты поняли, что цель игровой технологии – не менять ребенка и не переделывать его, не учить его каким-то специальным поведенческим навыкам, а дать возможность «прожить» в игре волнующие его ситуации при полном внимании и сопереживании взрослого.

Разные формы взаимодействия позволили не только приобрести новые знания и познакомиться с разными направлениями работы педагогов нашего учреждения, но и использовать новые методы и приемы в планировании образовательной деятельности, режимных моментов, организации прогулок и других видов деятельности с детьми.

Будущие молодые специалисты хорошо ориентируются на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения, поэтому были использованы элементы реверсивной модели наставничества, что позволило решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий. Совместно созданные интерактивные образовательные игры на мультимедийном оборудовании, использование программ Thinglink и Learnis для решения образовательных задач в игровой форме помогло повысить профессиональную компетентность наставника в использовании ИКТ.

В процессе реализации программы наставничества будущие педагоги показали себя активными, творческими, с развитыми коммуникативными навыками педагогами.

Результатом реализации формы наставничества «воспитатель-студент» в дошкольном образовательном учреждении стали раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала будущих педагогов; повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федераций 26 декабря 2012 года]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.
2. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования : приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 октября 2013 года № 1155. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/> (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.
3. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. – URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.
4. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента России от 07 мая

2018 года № 204. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 23.01.2023). – Текст : электронный.

5. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://sudact.ru/law/rasporiazhenie-minprosveshcheniia-rossii-ot-25122019-n-r-145/> (дата обращения: 21.01.2023). – Текст : электронный.

6. Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 49» г. Тобольска, 2022 год. – Текст: электронный // Детский сад комбинированного вида № 49 : [сайт]. – URL: <http://xn--49-jlc6c.xn--p1ai/> (дата обращения: 23.01.2023).

7. Шлаина, В. М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза / В. М. Шлаина. – Текст : непосредственный // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2009. – № 7. – С. 22–26.

Мифтахова Ания Миннисламовна,

преподаватель математики и информатики, председатель ПЦК математических и естественнонаучных дисциплин, ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»; 423570, Россия, г. Нижнекамск, ул. Тукая, 15; aniadina@rambler.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ТРАДИЦИЙ ПРЕЕМСТВЕННОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖАХ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогическое наставничество; педагоги; студенты; наставники; педагогическое сотрудничество; колледжи; преемственность в обучении

АННОТАЦИЯ. Процесс роста образовательного потенциала педагога в течение жизни, целостное развитие человека как специалиста, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей это можно считать преемственностью в непрерывном образовании. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у «молодого» специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Miftakhova Aniya Minnislamovna,

Teacher of Mathematics and Computer Science, Chairman of the PCC of Mathematical and Natural Sciences, Nizhnekamsk Pedagogical College, Nizhnekamsk, Russia

PEDAGOGICAL MENTORING IN THE FORMATION OF CONTINUITY TRADITIONS IN PEDAGOGICAL COLLEGES

KEYWORDS: pedagogical mentoring; teachers; students; mentors; pedagogical cooperation; colleges; continuity in training

ABSTRACT. The process of growth of the educational potential of a teacher during his life, the holistic development of a person as a specialist, increasing the possibilities of his labor and social adaptation in a rapidly changing world, the development of abilities, aspirations and opportunities can be considered continuity in continuing education. Pedagogical mentoring provides for the systematic individual work of an experienced teacher to develop the necessary skills and abilities of conducting pedagogical activity in a “young” specialist.

Сегодня, когда образование и выбор профессии осуществляется большинством людей как один из высших приоритетов жизни, резко возрастает значимость педагогической деятельности и растет потребность в профессионалах, которые сознательно избирают педагогическое поприще. Но выбрать профессию, и получить образование – этого еще недостаточно, чтобы действительно стать настоящим мастером своего дела.

«Настоящий педагог во все времена сохранял неповторимость своей личности, питаясь из неиссякаемых источников общечеловеческих

ценностей. Верный своему общественному призванию, он являет высоко-нравственный пример практического действия, утверждает гуманистические принципы добра и справедливости, крепит духовную связь поколений», – так говорил В. А. Слостенин. «Чтобы быть хорошим учителем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь» – это слова В. О. Ключевского. Существует немало профессий, где преемственность поколений играет положительную роль, помогает добиваться наилучших результатов, и профессия «педагог» одна из них.

Известно, что учитель – это не профессия, а образ жизни. Иначе просто не получится быть хорошим педагогом. Настоящий педагог работает в постоянном сотрудничестве со своим воспитанником. Это сотрудничество позволяет студенту сделать новые открытия, увидеть мир по-новому, рассказать что-то новое своему педагогу. Часто создаваемые таким образом знания бывают новыми не только для обучающегося, но и для наставника. Настоящий педагог должен уметь слушать студента, интересоваться его мнением, развивать межличностный диалог на основе равенства, взаимопонимания и творчества.

Педагог должен быть профессионалом в своей области науки. И не важно, будет он преподавателем физики, математики, младших классов или иностранного языка. Он обязан знать и уметь больше своего воспитанника. Профессионал должен четко понимать, что лежит в основе образовательных стандартов, следить за изменениями в учебной программе и стараться опередить их в своих знаниях. Педагог может предложить разобраться в сложном вопросе вместе, проделать сложную мыслительную работу, помогая и поддерживая друг друга. Получать новые знания вместе, делиться ими и наслаждаться самим процессом обмена.

Призвание настоящего педагога состоит в том, чтобы не только дать человеку образование, но и сохранить в нем главное – человечность, передать своему обучающемуся лучшие идеи человечества для того, чтобы молодые люди, которых он обучает, стали личностями мыслящими, самостоятельными, творческими, духовно богатыми способными сами воспитывать и обучать детей.

Многим приходилось слышать, что истинным педагогом надо родиться. Это так, если речь идет о ярком даровании, большом таланте. Но я считаю, что мы обязаны научить любого учителя, желающий работать с детьми, передавать им свои знания и опыт, который сможет стать мастером с большой буквы, уроки которого будут напоминать игру актера в сказочном спектакле, где все понятно и интересно. А для этого нужно постоянно работать над собой: обогащать себя духовно, развивать и актуализировать свой творческий потенциал, те личностные качества, которые способствуют благотворному влиянию на окружающих; овладевать прогрессивными идеями и технологиями в области педагогики, методикой

обучения и воспитания, изучать опыт передовых учителей и твердо верить в свой успех.

Учительская профессия – это человековедение, постоянное, никогда не прекращающееся проникновение в сложный духовный мир человека (В. А. Сухомлинский).

Только в том случае, если педагог будет чувствовать ответственность перед теми, кого он обучает и воспитывает, будет стремиться к саморазвитию и самовоспитанию, будет творчески подходить к своей работе, только тогда студентам будет интересно на уроках, только тогда они будут помнить, ценить и уважать своих наставников.

В нашем педагогическом колледже работают люди, болеющие душой за общее дело, и когда приходят новые люди стараются вовлечь их в свою профессиональную семью, что бы студенты чувствовали профессиональную поддержку. Новым сотрудникам в помощь назначают наставника, который в первую очередь обращает внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации, на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

В колледже регулярно организуются семинары по обучению педагогов руководству курсовых, выпускных квалификационных работ и индивидуальных проектов, описание понятийного аппарата, проведение исследования и даже грамотное оформление темы. А также имеется педагог наставник в работе с модулем прохождения практики по ПМ 01, в который входит 8 МДК, где организовано обсуждение и обучение общих требований по проведению учебных и производственных практик по модулю, общих требований по оформлению документации. Все эти обучающие семинары помогают в становлении всех новых сотрудников как профессионалов своего дела. Созданы творческие группы преподавателей по подготовке к демоэкзаменам по специальностям, где опытные преподаватели делятся знаниями с молодыми специалистами по проведению демоэкзаменов, но и молодые педагоги частенько обучают возрастных педагогов работой с техническим оборудованием, облачными технологиями и интегративными программными продуктами.

Хотелось бы еще отметить, что цифровая трансформация образования не только предъявляет повышенные требования к ИКТ-компетентности педагога, кардинальным образом меняя условия его труда, но и в

значительной степени меняет саму сущность его профессии. Если в традиционном образовании он был основным носителем и транслятором знаний, то сегодня он превращается в пути водителем в море информации, в эксперта и интерпретатора, помогающего студенту установить связи, из организатора и руководителя – в модератора распределенных групп обучающихся и партнера, из критика и оценщика – в аналитика и советника. Поэтому часто в наставника для уже опытных педагогов превращается молодой специалист, хорошо владеющий информационными технологиями.

Итак, непрерывное образование – это процесс роста образовательного потенциала личности в течение жизни, целостное развитие человека как личности, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей. Главными критериями эффективности при этом должно стать соответствие профессионально-квалификационной структуры педагогов, выпускников требованиям рынка труда, наличие способностей к обучению, в том числе самообучению, которые способствуют успешному процессу повышения квалификации.

Список литературы

1. Есаулова, М. Б. Принцип преемственности в современном профессиональном педагогическом образовании / М. Б. Есаулова. – Текст : электронный // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2005. – Т. 5, № 12. – С. 223–235. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12853760> (дата обращения: 13.12.2022).

2. Руденко, В. А. Преемственность как основа реализации современных теоретико методологических подходов к организации образовательного процесса средней общеобразовательной школы / В. А. Руденко, Н. П. Василенко, О. А. Шуватова. – Текст : непосредственный // Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В. Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 873–876.

3. Ховов, О. Б. Преемственность в непрерывном образовании / О. Б. Ховов. – Текст : непосредственный // Мир образования – образование в мире. – 2008. – № 1. – С. 103–112.

Осерская Ольга Юрьевна,

преподаватель русского языка и литературы, ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»; 423576, Россия, г. Нижнекамск, ул. Тукая 15; olgayurevna.nk@yandex.ru

Закирова Гульназ Ринатовна,

преподаватель иностранного языка, ГАПОУ «Нижекамский педагогический колледж»; 423576, Россия, г. Нижнекамск, ул. Тукая 15; gulnaz_zakirova@mail.ru

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; профессиональные компетенции; методические совещания; учебно-методические комплексы; образовательные технологии; средние профессиональные учебные заведения; молодые специалисты

АННОТАЦИЯ. Существует большая проблема по привлечению и удержанию молодых специалистов в системе образования. Начинающему учителю предстоит сложный путь становления в профессии. Сложность заключается в том, что он сразу начинает работать наравне с опытными коллегами. На наш взгляд, наставничество – самая эффективная форма работы с молодыми специалистами для плавного погружения их в профессию. В статье рассматривается феномен наставничества, и представлен опыт работы с учебно-методическими комплексами.

Ouserskaya Olga Yurievna,

Teacher of Russian Language and Literature, Nizhnekamsk Pedagogical College, Nizhnekamsk, Russia

Zakirova Gulnaz Rinatovna,

English Language Teacher, Nizhnekamsk Pedagogical College, Nizhnekamsk, Russia

THE PRACTICE OF MENTORING IN THE SYSTEM OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

KEYWORDS: mentoring; professional competencies; methodological meetings; educational and methodical complexes; educational technologies; secondary vocational educational institutions; young specialists

ABSTRACT. There is a big problem in attracting and retaining young professionals in the education system. A young teacher has a difficult path of becoming in the profession. The difficulty lies in the fact that he immediately begins to work on a par with experienced colleagues. In our opinion, mentoring is the most effective form of working with young professionals to immerse them smoothly in the profession. The article deals with the phenomenon of mentoring, and presents the experience of working with educational and methodological complexes.

Система образования в современном обществе существенно меняется. Но какие бы реформы не проводились, в конечном итоге они

замыкаются на конкретных людях – учителях школ, преподавателях колледжей и вузов. Именно они являются исполнителями основных нововведений в образовании.

Требования, предъявляемые в современном мире к системе образования, к подготовке педагога достаточно строгие. Как же молодому учителю разобраться и не растеряться в этом множестве требований, а также остаться верным своей профессии и не разочароваться в ее выборе?

Устраиваясь на работу в образовательное учреждение, молодые преподаватели часто испытывают трудности, связанные с адаптацией. Неспособность грамотно рассчитать время урока с учетом знаний и умений каждого отдельного класса или группы, логично выстроить все этапы, затруднения при объяснении материала, а иногда и отсутствие взаимопонимания с коллегами – это далеко не полный перечень сложностей, возникающих у вчерашних выпускников. Важно помочь им в решении данных проблем, ведь начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные преподаватели, а администрация, родители и обучающиеся ожидают от них столь же высокого профессионализма.

Для каждого молодого педагога первые шаги в трудовой деятельности связаны с высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. На наш взгляд, гибкая и продуманная система наставничества способствует оптимизации процесса профессионального становления молодого преподавателя, формированию мотивации к саморазвитию, самореализации [4].

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В нашей практике были и студенты, проходившие стажировку в школе, и молодые преподаватели. Мы небезосновательно считаем, что наставничество является одним из наиболее действенных способов повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Наставниками в нашем педагогическом колледже в основном являются преподаватели высшей и первой квалификационной категории, имеющие педагогический стаж работы в образовательных организациях не менее десяти лет. Но часто и более молодые коллеги приходят на выручку и оказывают помощь в адаптации новым сотрудникам, если обладают всеми необходимыми для этого качествами. Ведь педагог-наставник должен иметь высокий уровень профессионализма: владеть приёмами делового общения, иметь навыки сотрудничества, способы самовыражения и саморазвития; должен быть готов к личностному росту.

Цель наставничества – это обеспечение роста профессиональных компетенций начинающих преподавателей, их индивидуальное профессиональное продвижение, самореализация и поддержка.

Задачи наставничества:

1. Выявить уровень подготовки молодых специалистов.
2. Создать условия для профессиональной адаптации начинающих педагогов в коллективе.
3. Оказать практическую помощь по вопросам совершенствования теоретических знаний, формированию педагогического мастерства.
4. Вооружить молодого коллегу конкретными знаниями и умениями по применению теории в их педагогической практике.

Для достижения главной цели – становления молодого специалиста как профессионала в его педагогической деятельности, в колледже организованы общие и индивидуальные занятия и совещания, где поддержку молодым специалистам оказывают самые опытные педагоги и администрация. Были определены наиболее эффективные формы работы в рамках «Школы молодого специалиста», многие из которых будут интересны и преподавателям, пришедшим работать в сферу среднего специального образования из общеобразовательных школ, так как в каждом учреждении есть своя специфика работы:

- организационные встречи для обучения заполнению учебных журналов;
- методические совещания по написанию курсовых, выпускных квалификационных и проектных работ;
- заседания предметно-цикловых комиссий по разработке рабочих программ, календарно-тематических планов, УМК по предметам;
- взаимопосещение уроков, их анализ с учетом требований ФГОС;
- практические занятия по применению современных средств обучения;
- методическое сопровождение молодых педагогов, участвующих в различных конкурсах.

Конечно же, начинается работа по сопровождению молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, диагностики уровня его теоретической подготовки, уточнения, в каких вопросах преподаватель испытывает трудности.

Одним из основных приоритетов наставника является ориентация педагога на постоянное повышение знаний, овладение инновационными методами, приемами и технологиями при работе с обучающимися, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, наставника и молодого педагога, начинается с определения плана работы. В первую очередь это взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

С первых дней большой упор делается на разработку собственных учебно-методических комплексов, оказывается помощь в их составлении.

Учебно-методический комплекс – это система нормативной и учебно-методической документации, средств обучения и контроля, необходимых и достаточных для качественной реализации образовательных программ, в соответствии с учебным планом [3, с. 308].

Учебно-методический комплекс и его компоненты [2, с. 51–56]:

- предусматривают логически последовательное изложение учебного материала;
- предполагают использование современных методов и ТСО;
- соответствуют современным научным представлениям в предметной области;
- обеспечивают межпредметные связи;
- обеспечивают простоту использования для преподавателей и обучающихся.

У каждого преподавателя есть папки с разработанными по всем предметам УМК. Туда входят:

- нормативная и учебно-методическая документация;
- конспекты лекций;
- контрольно-измерительные материалы;
- самостоятельные и практические работы для студентов;
- дидактические материалы;
- технические средства обучения.

Данная работа очень важна, ведь является отличным подспорьем для молодого специалиста, который поначалу много времени тратит на подготовку к каждому занятию.

Основной формой организации учебного процесса в любом образовательном учреждении является урок. Совместно с молодыми преподавателями проводится анализ уроков, даются методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели: как правильно начать урок, разумно распределить время на каждом этапе, какие средства обучения будут эффективны при изучении конкретной темы.

Мы заметили, что у молодых преподавателей, которые ответственно отнеслись к составлению УМК и пользуются наработками на каждом уроке, занятия проходят гораздо эффективнее и насыщеннее. Любую паузу они могут заполнить дополнительными интересными заданиями; дать творческую работу тем, кто лучше усвоил тему и выполнил все быстрее остальной группы.

По мере адаптации анализ уроков показал, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, может организовать учебную деятельность обучающихся, использует

современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые технологии, ТДМ и другие.

Таким образом, сущность наставничества заключается в непрерывном процессе обучения в самом колледже. В нашем учебном заведении выработана стратегия адресного подхода к каждому новому преподавателю, учитывающая их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае составляется индивидуальный план работы наставника и молодого специалиста.

Мы можем подвести итог, что наставничество – это один из эффективных способов передачи опыта молодым коллегам. Для каждого учебного заведения грамотный молодой специалист со свежим креативным взглядом на преподавательскую деятельность – это ценное приобретение, благодаря которому формируется результативный кадровый потенциал образовательной организации.

Список литературы

1. Наставничество: эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

2. Прядёхо, А. Н. Учебно-методический комплекс как дидактическое средство / А. Н. Прядёхо, А. А. Прядёхо. – Текст : непосредственный // Вестник Брянского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 49–54.

3. Фоминых, И. В. Роль учебно-методического комплекса в обеспечении качества образования / И. В. Фоминых. – Текст : электронный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VI Международной научной конференции, 20–23 декабря 2014 года : в 2 частях. Ч. 2 / ответственные редакторы Г. А. Кайнова, Е. И. Осянина. – Санкт-Петербург : Заневская площадь, 2014. – С. 307–309. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/145/6767/> (дата обращения: 13.12.2023).

4. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62–70.

Парёха Татьяна Викторовна,

заместитель заведующего, методист, Региональный модельный центр дополнительного образования детей; t.pareha@anichkov.ru

Грецкова Светлана Анатольевна,

методист, педагог-организатор, Государственное бюджетное нетиповое образовательное учреждение «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»; 191023, Россия, г. Санкт-Петербург, Невский пр., 39; s.gretskova@anichkov.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; профессиональная адаптация; молодые специалисты; управление образованием; образовательные модули; карты адаптации

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается опыт реализации практики по управлению процессом профессиональной адаптации молодых специалистов в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» через выстроенную систему наставничества и построение индивидуальных траекторий профессионального развития молодых кадров.

Paryokha Tatyana Viktorovna,

Deputy Head, Methodologist, Regional Model Center of Children Additional Education

Svetlana Anatolyevna Gretskova,

Methodologist, Teacher-Organizer, State Budget Atypical Educational Institution “Saint Petersburg City Palace of Youth Creativity”, Saint Petersburg, Russia

MENTORING AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF THE PROCESS MANAGEMENT SYSTEM FOR YOUNG SPECIALISTS' PROFESSIONAL ADAPTATION

KEYWORDS: mentoring; professional adaptation; young professionals; education management; educational modules; adaptation maps

ABSTRACT. The article reveals the experience of implementing the practices of managing the young specialists' professional adaptation process in the State Budget Atypical Educational Institution “Saint Petersburg City Palace of Youth Creativity” through a built system of mentoring and creating individual trajectories for young staff's professional development.

Работа с педагогическими кадрами, начинающими свой профессиональный путь в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»

(далее – Учреждение, Дворец, ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»), является одним из приоритетных направлений деятельности Учреждения. Молодые специалисты – это мощный потенциал развития, особый ресурс. Ведь молодое поколение способно не только стать достойным «продолжателем» педагогических традиций Учреждения, но и привнести новое в обучение и воспитание учащихся, стать генератором интересных идей и «двигателем» разнообразных инновационных проектов. От того, как будет выстроена система вхождения в трудовую деятельность и насколько детально будет продумано управление профессиональной адаптацией молодых специалистов, зависит успешность их становления как профессионалов в конкретной образовательной организации.

С целью создания условий для успешного вхождения в педагогическую деятельность и дальнейшего профессионального роста молодых специалистов в 2014 году Городским центром развития дополнительного образования ГБНОУ «СПБ ГДТЮ» была разработана программа «Молодой педагог», в 2018 году – проект «Аничков.ру.адаптациЯ» (далее – Проект), который стал логическим продолжением и развитием реализуемой программы, а в 2019 году, концептуально усовершенствовав механизмы управления процессом профессиональной адаптации в Учреждении, эта деятельность оформилась в универсальную практику, в которой главным инструментом выступает наставничество (далее – Практика).

Содержательно Практика созвучна как с целевыми установками самого Учреждения, так и с основными идеями Национального проекта «Образование». Особая актуальность и значимость Практики прослеживается в содержании следующих федеральных проектов:

– «Учитель будущего» – в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, реализации персональных образовательных траекторий, постоянного обновления необходимых для жизни профессиональных компетенций;

– «Молодые профессионалы» - в части развития наставничества, подготовки высококвалифицированных специалистов;

– «Новые возможности для каждого» - в части формирования системы непрерывного обновления профессиональных знаний и приобретения новых профессиональных навыков.

Основные задачи, решаемые в ходе реализации Практики:

– создание в Учреждении эффективной системы управления процессом профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующей закреплению молодых кадров в Учреждении;

– формирование команды молодых профессионалов, обладающих «гибкими» компетенциями, готовых максимально быстро отвечать на вызовы времени, использовать нестандартные подходы в решении

педагогических задач; проявлять инициативу в продвижении собственных инновационных идей и проектов.

Практика носит универсальный характер и предлагает конкретные практические решения (формы, методы, средства), которые могут быть использованы любым образовательным учреждением при организации работы с молодыми педагогами. А циклический характер Практики (каждый учебный год – новый цикл реализации, новое содержание, новые форматы) позволяет обеспечить профессиональное сопровождение молодых специалистов на протяжении всего периода их погружения в трудовую деятельность.

Созданная и реализуемая в рамках Практики управленческая модель предлагает единый подход к организации работы с молодыми специалистами в Учреждении и представляет собой логически выстроенную систему мероприятий, которая позволяет решать основные задачи профессиональной адаптации молодых специалистов и, что не менее важно, качественно и количественно измерять этот процесс. Управленческим инструментом Практики является нормативно-правовое регулирование организации работы с молодыми специалистами через локальные акты Учреждения.

Представленный в Практике авторский подход к созданию системы мероприятий построен по модульному принципу, что позволяет, подобно конструктору, каждому структурному подразделению Дворца проектировать индивидуальные траектории адаптации («индивидуальные карты адаптации») для каждого молодого педагога с учетом его индивидуальных особенностей и профиля профессиональной деятельности. Индивидуальные траектории складываются из суммы мероприятий *основного* (предложенные Проектом) и *дополнительного* (предложенные структурным подразделением) модулей, к участию в которых привлекаются молодые сотрудники.

Разработанные «индивидуальные карты адаптации» – это не только план профессионального продвижения молодого специалиста, но и управленческий, планово-отчетный документ, который свидетельствует о степени реализации наставником той или иной задачи по адаптации, содержит аналитику и перспективы профессионального роста.

Приводим матрицу Индивидуальной карты адаптации по решению одной из задач Проекта «Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов». Подобные карты разрабатываются и для решения других задач по адаптации:

- Приобщение к истории и педагогическим традициям ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», организационной культуре и общественной жизни Учреждения;
- Оказание эмоциональной поддержки молодым специалистам, создание условий для повышения мотивационной составляющей педагогической деятельности и формирования позитивного отношения к ней;
- Координация продуктивной совместной деятельности молодых педагогов с наставниками.

Задача по адаптации	Мероприятия основного модуля	Процент реализации	Отметка о реализации	Мероприятия дополнительного модуля	Процент реализации	ИТОГО % реализации задачи
Развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов	Осенняя сессия «Педагогическая загрузка»	15%		1.	10%	
	Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые»	15%		2.	10%	
	Весенняя сессия «Школа компетентности»	15%		3.	10%	
	«Конференция идей»	15%		4.	10%	

Мероприятия основного модуля условно можно разделить на 3 группы.

1. Мероприятия только для наставников (внутреннее планирование и подведение итогов работы, обсуждение перспектив развития наставничества).

Установочное совещание - отправная точка в части организации согласованной работы педагогов-наставников в Учреждении, в рамках которого обсуждаются приоритетные направления развития данного направления, согласовываются планы работы с молодыми специалистами, определяются «сквозные» методики для фиксации результатов наставничества в течение учебного года.

Круглый стол по итогам работы наставников – завершающее мероприятие основного модуля, подразумевающее обмен опытом по реализации Проекта, анализ и выявление «проблемных зон», обозначение перспектив развития наставничества на следующий учебный период.

2. Мероприятия, предполагающие участие только молодых специалистов и направленные на решение задач развития профессиональных и надпрофессиональных навыков с отрывом от «прямого» наставничества.

Осенняя сессия «Педагогическая загрузка» – 3х-дневное экспресс-погружение молодых специалистов в педагогическую профессию. Особая роль в рамках «педагогической загрузки» отводится вопросам повышения мотивации молодых специалистов к деятельности, профессиональной и

общественной карьеры педагога. Мероприятие может включать в себя разнообразные формы взаимодействия: семинары, деловые игры, творческие мастерские, мастер-классы, психологические тренинги, практикумы. Каждая из этих форм носит практико-ориентированный характер, связывает воедино теорию и практику в режиме «здесь и сейчас».

Молодежная педагогическая олимпиада «Молодые и талантливые» – мероприятие соревновательного характера, в котором принимают участие команды молодых специалистов всех структурных подразделений. В игровой форме отрабатываются навыки самопрезентации, воспитывается командный дух, развиваются интеллектуальный и творческий потенциал.

«Конференция идей» – особый формат творческой встречи для молодых специалистов, предназначенный для генерирования идей по определенной тематике, поиска новых подходов к решению задач, включения молодых специалистов в инновационную деятельность, мотивации к разработке и продвижению собственных педагогических продуктов и проектов, поддержка творческих инициатив молодого поколения педагогов.

3. Совместные мероприятия, создающие особое творческое пространство, способствующее налаживанию эффективного взаимодействия между наставниками и молодыми специалистами.

Виртуальная галерея молодых педагогов и их наставников – информационное пространство на официальном сайте ГБНОУ «СПб ГДТЮ», созданное с целью знакомства всех педагогических работников Учреждения с молодыми кадрами; активизации процесса педагогического взаимодействия молодых педагогов, демонстрации уже сложившихся профессионально-творческих команд молодых педагогов и наставников.

Творческая встреча молодых педагогов и наставников – мероприятие, направленное на организацию профессионального общения педагогических работников, знакомство с профессиональным опытом коллег и приобщение к педагогическим традициям Учреждения через игровые и творческие формы взаимодействия.

Весенняя сессия «Школа компетентности» – 2-х дневное мероприятие образовательно-просветительского характера, в рамках которого проводятся семинары-практикумы, проблемные лекции, тематические дискуссии на актуальные темы, ведутся профессиональные диалоги о проблемах обучения, развития и воспитания детей. Лекторами выступают специалисты Учреждения, а также приглашенные специалисты ведущих вузов Санкт-Петербурга.

Немаловажная роль в Практике отводится мероприятиям *дополнительного модуля*, в который включаются мероприятия, предлагаемые молодому специалисту структурным подразделением – консультации, педагогические мастерские, творческие лаборатории, тематические семинары, корпоративные мероприятия творческого коллектива.

Результатом Практики является повышение профессионального уровня молодого специалиста, его адаптация к условиям профессиональной деятельности:

– развитие профессиональной, психолого-педагогической, коммуникативной компетентностей;

– развитие умений: анализировать и обобщать опыт своей профессиональной деятельности, выявлять причины профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения; применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;

– развитие чувства корпоративной принадлежности к ценностям и педагогическим традициям Учреждения; активного сотрудничества с коллегами, позитивного отношения к опыту и достижениям коллег в профессиональной деятельности;

– мотивация к профессиональному и личностному росту, развитие осознанного и позитивного отношения к педагогической профессии.

И это не просто слова, написанные на бумаге, а действительный результат профессионального взаимодействия наставника и молодого специалиста, целью которого стало формирование новых и развитие имеющихся компетенций в области методического обеспечения деятельности педагогических работников Дворца. Причем, главной задачей взаимодействия было не столько подготовиться к участию в мероприятиях, сколько помочь молодому методисту в организации методического сопровождения и обеспечения их подготовки и проведения.

Планируя совместную деятельность в начале пути, а потом определяя результаты взаимодействия, появилась новая формула – по аналогии с «4К» в компетентном поле, «4С» – в поле наставничества, где от каждой «С» зависит успешность адаптации молодого специалиста.

Через *сотрудничество* и *сотворчество* в совместной подготовке к мероприятиям, в поиске актуальных тем, интересных подходов к их раскрытию, в обсуждении путей решения профессиональных задач, в подготовке различной методической продукции, как например, совместная работа над подготовкой и выпуском сборника из опыта работы Федеральной инновационной площадки, молодой специалист смог продвинуться вперед не только в своем профессиональном становлении как методиста – в умениях работать с документами, в оформлении методических материалов, в придумывании заголовков к статьям, в отборе форм и методов проведения мероприятий, но и в психологической готовности стать ведущим педагогических событий и для молодых специалистов Дворца, и для опытных представителей методических служб. А главное – в желании развиваться в этом направлении! Подготовка молодым методистом мероприятий в рамках проекта «Аничков.ру.адаптация» способствовала углублению чувства

сопричастности к истории, традициям и коллективу Дворца, а это в свою очередь, способствовало более ценностному отношению к тому содержанию, которое вкладывалось в эти мероприятия. И еще одно «С» – *«со-учение»*. Не взаимообучение, а именно – со-учение, когда участники пары учатся вместе, одновременно друг у друга. И тогда, как когда-то очень давно сказал Конфуций – «Учитель и ученик растут вместе».

Опыт реализации Практики может представлять интерес, прежде всего, для руководящих работников образовательных учреждений, занимающихся решением вопроса организации эффективной управленческой системы сопровождения профессиональной адаптации молодых специалистов. Представленный в Практике подход к созданию системы мероприятий, позволяет количественно и качественно проследить процесс адаптации молодых специалистов в учреждении. С этой позиции Практика может быть особенно востребована специалистами методических служб в качестве основы для проектирования собственных моделей организации работы с молодыми специалистами и формирования оптимальных схем отслеживания ее результативности.

Пасечник Галина Николаевна,

заведующий учебным отделом, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Волгодонский педагогический колледж»; 347360, Россия, г. Волгодонск, пр. Строителей, 37; bessalova_galina@mail.ru

ИЗ ОПЫТА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ РО «ВОЛГОДОНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые специалисты; наставники; педагогические колледжи; педагогический опыт; сетевые региональные наставнические центры

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается проблема внедрения системы наставничества в учреждении среднего профессионального образования. Описана работа сетевого регионального наставнического центра на базе ГБПОУ РО «ВПК», реализация совместного проекта с работодателями в ГБПОУ РО «ВПК» – проект «Наставник» по развитию наставничества в рамках «Программы Развития ГБПОУ РО «ВПК» на 2021–2024 годы». Раскрыты 4 модели наставничества: «Ученик – Студент», «Студент – Студент», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Студент».

Pasechnik Galina Nikolaevna,

Head of Educational Department, State Budgetary Professional Educational Institution of the Rostov region “Volgodonsk Pedagogical College”, Volgodonsk, Russia

FROM THE EXPERIENCE OF INTRODUCING THE MENTORING SYSTEM OF VOLGODONSK PEDAGOGICAL COLLEGE

KEYWORDS: mentoring; young professionals; mentors; pedagogical colleges; pedagogical experience; network regional mentoring centers

ABSTRACT. The article deals with the problem of introducing a mentoring system in an institution of secondary vocational education. The work of a network regional mentoring center based on the GBPOU RO “VPC”, the implementation of a joint project with employers in the GBPOU RO “VPC” – the Mentor project for the development of mentoring within the framework of the “Development Program of the GBPOU RO “VPC” for 2021–2024, is described. 4 models of mentoring are revealed: “Student – Student”, “Student – Student”, “Teacher – Teacher”, “Employer – Student”.

Современные социально-экономические условия развития России требуют качественной подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций у обучающихся, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного

личностного самосовершенствования. Наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала.

Идея наставничества получила свое начало в 50-х годах прошлого столетия.

С начала 90-х, в связи с появлением рыночных отношений, наставничество пошло на спад. Конкуренция сделала своё дело – люди стали бояться за своё место, соответственно, не хотели передавать свои знания и опыт более молодым.

Однако именно сегодня, при поддержке Президента РФ, формируется современная отечественная система наставничества, которая широко использует как отечественные научные достижения и практический опыт, так и накопленный зарубежный опыт в этом вопросе [1].

В то же время анализ отечественного опыта осуществления наставнической деятельности в современных организациях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативного закрепления прав и обязанностей наставника; недостаточный уровень и масштаб подготовки и повышения квалификации наставников; отсутствие программы морального и материального стимулирования наставников; фрагментарный характер освоения и внедрения новых форм наставничества; формальный подход наставников к выполнению своих функций. Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных [2].

Сегодня для обеспечения единого понимания наставничества и его процессов в Российской Федерации утверждена 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, согласно которой под *наставничеством* понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся» [3].

ГБПОУ РО «ВПК» более 40 лет готовит педагогические кадры для системы образования не только города Волгодонска, но и Ростовской области, а также регионов Южного Федерального округа. В колледже накоплен богатый опыт применения различных форм наставничества, разработаны материалы и документы по организации работы по внедрению новых моделей наставничества ГБПОУ РО «ВПК», что позволило создать на базе колледжа сетевой региональный наставнический центр, способный оказывать методическую, информационную поддержку курируемым подведомственным ПОО.

Сетевой региональный наставнический центр определен Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в соответствии с пунктами 4.2., 4.4. методологии (целевой модели) наставничества (Приказ № 481 от 22.06.2020). В данном приказе определены образовательные организации Ростовской области, входящие в Центр на базе ГБПОУ РО «ВПК».

Целью Центра является создание условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди курируемых профессиональных образовательных организаций Ростовской области.

Исходя из поставленной цели, были определены задачи сетевого регионального наставнического центра:

- организационно-методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка организаций – участников сетевого взаимодействия;

- выработка предложений по совместному использованию межорганизационных ресурсов системы наставничества организаций – участников на основе сетевых договоров;

- создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого и наставника;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм для обучающихся, педагогов и молодых специалистов, курируемых ПОО РО, а также лучших практик других субъектов РФ;

- выработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения целевой модели наставничества;

- сборы результатов мониторинга реализации программ наставничества курируемых ПОО;

– обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Для решения поставленных задач в ГБПОУ РО «ВПК» были разработаны и внедрены локальные акты:

– Положение о сетевом региональном наставническом центре на площадке ГБПОУ РО «ВПК»;

– Приказ о назначении ответственных лиц за внедрение целевой модели наставничества;

– Приказ о внедрении Целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ВПК»;

– Положение о целевой модели наставничества;

– Программа многоуровневой модели наставничества;

– подобраны диагностические материалы;

– разработана дорожная карта.

Из возможных моделей наставничества для дальнейшей реализации в рамках сетевого регионального наставнического центра в колледже были выбраны четыре модели: «педагог – педагог», «студент – студент», «студент – ученик», «работодатель – студент».

Одним из инструментов реализации наставничества и профессионально-педагогической поддержки работников образования – будущих педагогов стала разработка и реализация совместного проекта с работодателями в ГБПОУ РО «ВПК» – проект «Наставник» по развитию наставничества в рамках «Программы Развития ГБПОУ РО «ВПК» на 2021–2024 годы».

Проект «Наставник» направлен на отработку механизмов реализации развивающей практики наставничества как формы психолого-педагогической поддержки молодых профессионалов при осуществлении непрерывного профессионального образования, повышение их готовности к реализации современных технологий обучения и воспитания, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность и выстроен в русле методологии (целевой модели) наставничества.

Участниками проекта являются работодатели (передовые педагоги-наставники – воспитатели дошкольных образовательных организаций, учителя начальных классов, педагоги дополнительного образования детей), преподаватели колледжа и наставляемые – выпускники и студенты ГБПОУ РО «ВПК» очной и заочной формы обучения по специальностям 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.03 Педагогика дополнительного образования, молодые и вновь принятые на работу в колледж преподаватели.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 15 лет, педагогических работников колледжа и молодых специалистов.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

Для решения поставленных задач в ГБПОУ РО «ВПК» был разработан алгоритм внедрения целевой модели наставничества:

- 1) планирование и подготовка: формирование управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением ЦМН;

2) разработка плана работы по организации внедрения наставничества на 2020–2024 годы (ежегодно, период до 2024г.);

3) анализ имеющихся наставнических практик согласно характеристике форм наставничества и критериев отнесения мероприятий к практикам наставничества;

4) разработка программ наставничества в колледже, создание новых и внесение изменений в существующие локальные акты, подписание договоров о взаимном сотрудничестве с социальными партнерами;

5) формирование перечня распространения практик наставничества в колледже, обсуждение и согласование программ наставничества с участниками образовательных отношений (методические объединения; пед. советы и т. п.);

6) мониторинг реализации ЦМН (предоставление информации о реализованных программах наставничества в виде отчета в СРЦН);

7) корректировка плана работы по организации внедрения ЦМН, на основе полученных данных, проведенного анализа, отчета выявляются недостатки; отмечаются плюсы и минусы, которые будут учитываться при дальнейшем планировании.

В ГБПОУ РО «ВПК» сложились благоприятные условия для развития системы наставничества.

В рамках проекта реализуются и отрабатываются 4 модели наставничества: «Ученик – Студент», «Студент – Студент», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Студент».

Модель наставничества «Педагог – Педагог» предполагает передачу знаний на рабочем месте: может применяться к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Так, на протяжении 40 лет в «Волгодонском педагогическом колледже» работают представители нескольких семейных династий (Г. А. Чибисова – И. А. Лысечко – Е. С. Корякина; О. А. Шапранова – М. Н. Слободчикова; Н. Д. Гох – С. В. Гох; Т. А. Руднева – А. О. Руднев; С. В. Витмаер – Д. В. Баканова).

Каждый «старший» член династии становился естественным наставником для педагога – «младшего» представителя семьи, способствуя его органическому вхождению в педагогический коллектив колледжа, помогая решению психолого-педагогических и методических проблем, возникающих в процессе работы.

Разумеется, такая форма наставничества нигде не фиксировалась, не находила отражения ни в материальном, ни в моральном поощрении сотрудников; но вместе с тем такая форма поддержки давала прекрасные результаты: благодаря семейной опеке, молодой педагог закреплялся в

коллективе, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания быстрее и качественнее трансформировались в профессиональные компетенции.

В колледже сохраняются элементы наставничества с привлечением представителей династий. Так, например, наставником Руднева Александра Олеговича стала Татьяна Александровна, преподаватель с большим стажем и высшей квалификационной категорией. Результатом их взаимодействия стала победа в территориальном этапе областного конкурса «Педагогический работник года в системе профессионального образования Ростовской области 2020 г.» в номинации «Молодой педагог года – педагогический дебют».

Но, уже с 2020 уч. г. приказом директора закрепляются наставнические пары с учетом стажа наставника и наставляемого, профессионального опыта и возможности оказания помощи в различных направлениях.

Так, например, наставником для молодого методиста Савельевой Ирины Сергеевны был определен опытный методист, Почетный работник воспитания и просвещения РФ, преподаватель высшей категории, победитель в номинации «За эффективное использование информационных ресурсов в образовательном процессе» территориального этапа областного конкурса «Педагогический работник года в системе СПО РО – 2015 г.» Юнкевич Светлана Владимировна.

Результат их взаимодействия проявился уже в этом учебном году. Светлана Владимировна, подготовившая двух призеров чемпионата Ворлдскиллс, помогла и Ирине Сергеевне выстроить систему подготовки участника чемпионата и принять участие в качестве эксперта – компатриота VI Регионального чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» 2021 в компетенции R21 Преподавание в младших классах.

А наставником для нашей выпускницы Покладовой Полины Александровны, участницы чемпионата Ворлдскиллс 2020 года, которая в 2021 учебном году является педагогом дополнительного образования в колледже, определена Бенделиани Анна Михайловна, заместитель директора по ВР, которая так же оказывает методическую помощь теперь уже своей коллеге. Полина Александровна является куратором модели наставничества «Студент – Студент» проекта «Наставник».

Модель наставничества «Студент – Студент» (адаптированный – неадаптированному) предполагает взаимодействие наставника и наставляемого без отрыва от учебы для организации временной помощи в адаптации к новым условиям обучения. Наставниками выступают студенты 2–4 курса, которые выбираются по желанию.

За каждой группой 1 курса закрепляется активный студент – наставник, который сопровождает группу в адаптационный период, помогает наладить систему студенческого самоуправления, способствует

формированию навыков развития творческого потенциала студентов и их интеграции в студенческое сообщество.

В процессе реализации модели, после проведения психологических диагностик и выявления студентов, нуждающихся в индивидуальной помощи, созданы пары «наставляемый/наставник».

В 2016/2017 учебном году колледж включился в движение WorldSkills Russia и Абилимпикс. В связи с этим в колледже возникла необходимость в реализации новой модели наставничества «Преподаватель – Студент», которая, к сожалению, не закреплена в Методологии наставничества.

К подготовке студентов колледжа к профессиональным конкурсам активно привлекаются социальные партнёры-работодатели, благодаря которым студенты получают возможность работать с современной материально-технической базой, соответствующей требованиям чемпионатов, а также перенимать опыт у лучших в городе воспитателей, учителей, педагогов дополнительного образования. Так в колледже реализуется **модель наставничества «Работодатель – Студент»**.

В результате такого сотрудничества студентка колледжа Ивлева Мария стала бронзовым призёром в компетенции «Дошкольное воспитание» IV Регионального чемпионата «Молодые профессионалы (ВорлдскиллсРоссия)» 2019 г.

В подготовке Марии к чемпионату активное участие принял педагог-психолог д/с «Улыбка» г. Волгодонска Головина Евгения Владимировна, которая помогла освоить новые интерактивные средства (интерактивная песочница, планетарий).

Модель наставничества «Студент – Ученик» предполагает партнерское наставничество, направленное на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

В колледже создан и активно работает студенческий педагогический отряд «Юность». В летний период, за рамками производственной практики, бойцы отряда принимают активное участие в работе летних площадок города, приходящих лагерях, а также детских оздоровительных лагерях. Где оказывают помощь школьникам в определении личных образовательных перспектив, осознания личностного потенциала; развитии гибких навыков учащихся – потенциальных абитуриентов; формировании осознанного выбора траектории обучения учащихся общеобразовательных школ.

На базе колледжа планируется работа летней профориентационной школы «#ЛетоПроф», в рамках которой студенты 2–4 курсов будут проводить профориентационные занятия, профессиональные пробы, взаимодействуя с потенциальными абитуриентами, школьниками 8–9 классов.

Согласно корпоративной культуре колледжа, наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности аккумулировать и транслировать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня с презентацией успешных практик наставничества.

Таким образом, отметим, что наставничество является кадровой системой, требующей непрерывного совершенствования подходов и методов. В приоритетных направлениях развития системы наставничества в ГБПОУ РО «Волгодонский педагогический колледж» намечены следующие мероприятия:

- внедрение материальной составляющей системы мотивации наставников;
- ввод элемента соревнований между участниками наставнической деятельности;
- разработка системы внутренней подготовки наставников и обучения наставляемых сотрудников;
- формирование и актуализация базы наставников.

Список литературы

1. Деревягина, Ю. Наставничество: история возникновения / Ю. Деревягина. – Текст : электронный // Ассоциация русскоязычных коучей : [сайт]. – URL: <http://www.coach-rus.org/nastavnichestvo-istoriya-vozniknoveniya/> (дата обращения: 19.11.2023).
2. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность: педагогика и методика преподавания / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.
3. Об утверждении методологии (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 : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 19.11.2023). – Текст : электронный.

Полосин Дмитрий Анатольевич,

мастер производственного обучения, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пестравский государственный техникум имени А. У. Сычева»; 446160, Россия, Самарская область, с. Пестравка, ул. Коммунистическая, 62А; Dimanpolosin170499@gmail.com

ПОТЕНЦИАЛ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФИЗКУЛЬТУРНОМ ВОСПИТАНИИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: физическое воспитание; здоровье человека; диета; здоровое питание; наставничество; здоровый образ жизни; мотивационная сфера

АННОТАЦИЯ. Здоровье – это сама жизнь, с ее радостями, тревогами и творческим взлетом. Ни один нормальный человек в мире не хочет быть больным, все хотят быть здоровыми, но подавляющее большинство людей поступают как раз наоборот: вольно или невольно, бездумно растрачивают свое здоровье, полагая, что оно неисчерпаемо.

Polosin Dmitry Anatolyevich,

Master of Industrial Training, State Budgetary Professional Educational Institution “Pestravsky State Technical School named after A. U. Sychev”, Samara region, Russia

THE POTENTIAL OF MENTORING IN PHYSICAL EDUCATION AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION FOR A HEALTHY LIFESTYLE

KEYWORDS: physical education; human health; diet; healthy eating; mentoring; healthy lifestyle; motivational sphere

ABSTRACT. Health is life itself, with its joys, anxieties and creative takeoff. No normal person in the world wants to be sick, everyone wants to be healthy, but the vast majority of people do just the opposite: willingly or unwittingly, thoughtlessly waste their health, believing that it is inexhaustible.

Формирование здорового образа жизни сегодня является актуальной темой для любого человека, будь то взрослый или ребенок или студент. Иногда в семье культуру здорового образа жизни родители впитывают у детей, начиная с дошкольного возраста. Детсады, школы, средства массовой информации сегодня активно занимаются пропагандой здорового образа жизни. И составляющих его элементов. Физкультуры, гимнастики и разнообразных диет. У этой тенденции есть свои причины.

А все дело в том, что в современном мире от человека требуется большие вложения своего труда, времени, а что бы достичь каких то целей то нужно здоровье, а положение в нашем мире еще и усугубляет наше здоровье своей экологией, некачественными продуктами, плохим питанием с

различными химическими добавками, всякие вредные излучения от различной техники, ну а в XXI веке в моду вошла сидячая работа. Все это и многие другие факторы очень пагубно влияют на наше здоровье.

Несмотря на то, что в XXI веке медицина достигла каких-то существенных успехов в медицине, она часто оказывается просто бессильна когда организм человека уже просто не способен бороться, даже с помощью каких то лекарств и медицинских мероприятий.

Что бы избежать всех этих проблем, нужно знать и предпринимать регулярные профилактические мероприятия.

Что делать и как вести себя в современном мире, чтобы укрепить, восстановить и сохранить здоровье? Как сформировать образ жизни у молодежи, чтобы не жалеть об этом спустя много лет, когда вернуть многое будет невозможно?

В настоящее время забота молодежи о своем здоровье становится актуальной, можно сказать, что это становится модным, здоровым - сейчас модно быть.

Общее понятие о здоровом образе жизни.

Немецкий философ Артур Шопенгауэр когда-то сказал: «Девять десятых нашего счастья зависит от того, насколько здоровый образ жизни мы ведем». А ведь счастливым хочет быть каждый из нас.

Здоровье человека определяется по:

Образу жизни – 50%.

Генетике и наследствию – 20%.

Условию жизни – 20%.

Здравоохранению – 10%.

Здоровый образ жизни – это система человеческих привычек и поведения, направленная на обеспечение определенного уровня здоровья

Что такое здоровье?

Здоровье – это бесценное достояние не только для каждого человека, но и для всего общества. Встречаясь, расставаясь с близкими и дорогими людьми, мы желаем им добра и крепкого здоровья, так как это главное условие и гарантия полноценной и счастливой жизни.

Основываясь на этих концепциях, мы приходим к выводу, что: здоровье человека неотделимо от его жизнедеятельности, и цена такова, что оно является необходимым условием эффективной деятельности индивида, благодаря которому достигается благополучие и счастье.

ЗОЖ и отношение к вредным привычкам

Сегодня здоровье – это не только отсутствие болезней, но и совокупность полного физического, психического и социального благополучия. «Медицинское искусство», несмотря на свое совершенство, не может сделать человека полностью здоровым, потому что главным фактором поддержания здоровья является самозащитное поведение и сознательное

отношение индивида к самому себе, которое заключается в соблюдении распорядка дня, правильном питании, занятиях спортом, отказе от вредных привычек.

Важным аспектом здорового образа жизни является искоренение вредных привычек, таких как курение и употребление алкоголя, которые являются причиной многих заболеваний, резко сокращают продолжительность жизни, снижают трудоспособность, негативно влияют на здоровье подрастающего поколения и будущих детей.

В жизни каждого человека есть слабости, которые необходимо преодолеть. Уничтожение всего негативного – это не отказ от себя, а преодоление плохого в себе, освобождение места в своем внутреннем мире для интенсивного развития положительных качеств. Жизнь продолжается, и человек должен видеть, что устарело в его духовном багаже, мешает ему двигаться вперед, от чего следует отказаться.

Эмоциональное состояние

Эмоции – это класс психических состояний и процессов, которые выражают в форме прямого предвзятого опыта значение отраженных объектов и ситуаций для удовлетворения потребностей живого существа.

Эмоция – это общая, обобщенная реакция организма на жизненно важные воздействия.

Чувство – это эмоциональный процесс человека, отражающий субъективное оценочное отношение к реальным или абстрактным объектам. Чувства отличаются от аффектов, эмоций и настроений.

Своеобразие эмоций определяется потребностями, мотивами, стремлениями, намерениями человека, особенностями его воли, характера. С изменением любого из этих компонентов меняется отношение к объекту потребности. Это показывает личное отношение человека к реальности.

ЗОЖ и правильное питание

Здоровый образ жизни – это сочетание нескольких основных элементов, среди которых выделяется здоровое питание.

Правильное, научно обоснованное питание – важнейшее условие здоровья, работоспособности и долголетия человека.

Здоровая диета – это диета, которая обеспечивает вас всеми питательными веществами, необходимыми для вашего здоровья.

Здоровое питание разнообразно по своему набору продуктов, богато овощами, фруктами, ягодами, зерновыми продуктами, нежирными молочными продуктами; оно предусматривает ограничение потребления насыщенных жиров, сахара, поваренной соли.

Когда речь заходит о правильном питании, следует помнить о двух основных законах, нарушение которых опасно для здоровья.

Первый закон – это баланс полученной и потребляемой энергии. Если организм получает больше энергии, чем потребляет, то есть если мы

получаем больше пищи, чем необходимо для нормального развития человека, для работы и благополучия, мы толстеем.

Второй закон – это соответствие химического состава рациона физиологическим потребностям организма в пищевых веществах. Рацион должен быть разнообразным и удовлетворять потребности в белках, жирах, углеводах, витаминах, минералах, пищевых волокнах.

Здоровый образ жизни и двигательный режим

Физическая активность – это целеустремленная двигательная деятельность человека, направленная на укрепление здоровья, развитие физического потенциала и достижение физического совершенства для эффективной реализации своих задатков с учетом личностной мотивации и социальных потребностей.

Известно, что наши гены определяют наше здоровье на 10%, окружающую среду, в которой мы живем, на 20%, уровень медицинского обслуживания еще на 10%, а остальные 60% – это здоровый образ жизни.

Здоровый образ жизни и режим труда и отдыха

Рациональный режим труда и отдыха – необходимый элемент здорового образа жизни. Режим дня надо строить с учётом возраста, характера трудовой деятельности и состояния здоровья. Рациональное чередование физического труда и умственной работы – залог хорошего самочувствия, высокой работоспособности. Также важно чередование трудовой активности и отдыха. Существенным компонентом отдыха в течение суток является сон. Очень важным для здоровья и работоспособности является выработка правильного ритма сна. Полноценно отдохнуть во сне надо тоже уметь. Сон взрослого человека должен длиться не менее 7–8 часов.

Великий русский физиолог И. П. Павлов указывал, что сон – это своего рода торможение, которое предохраняет нервную систему от чрезмерного напряжения и утомления. Сон должен быть достаточно длительным и глубоким. Если человек мало спит, то он встает утром раздраженным, разбитым, а иногда с головной болью.

Тестирование учеников на предмет здорового образа жизни.

Чтобы определить, насколько студенты знают, что такое здоровый образ жизни, было предложено ответить на тестовые вопросы по проблеме «Здоровый образ жизни» и определить, кто действительно ведет здоровый образ жизни, у кого есть проблемы и о чем стоит подумать.

Итак, тестирование было проведено, среди 35 учеников: результаты неутешительны.

На вопрос 1 – занимаетесь ли Вы закаливанием своего организма – да, занимаюсь ответило 10 человек, нет – 21 человек, не считаю нужным ответило 4 человека.

На вопрос 2 – влияют ли занятия физкультурой и спортом на состояние Вашего здоровья – да ответило 22 человека, нет 11, затрудняюсь ответить – 1 человек.

На вопрос 3 – на сколько активно Вы занимаетесь физкультурой и спортом – постоянно ответили 17 человек, от случая к случаю 13 человек и не занимаюсь ответили 5 человек.

На вопрос 4 – что такое здоровый образ жизни – 2 человека ответили, что это отказ от вредных привычек, 2 человека – оптимальный двигательный режим, 2 человека- закаливание, 1 человек- положительные эмоции, 1 человек – безопасное поведение, 23 человека – ответили, что это всё выше перечисленное, и не знают, что входит в понятие здорового образа жизни- 4 человека.

Анализ данной анкеты показал, что: из 35 обучающихся спортом занимаются 17 человек; занимаются закаливанием из 35 человек 10; знают, что такое ЗОЖ 23 человека из 35 опрошенных.

Подтвердилась основная гипотеза исследования: не все ведут здоровый образ жизни, так как не в полной мере знают ответ на этот вопрос. Из 35 опрошенных (респондентов) соблюдают правила здорового образа жизни 23 человека и они же владеют знаниями по этому вопросу. 12 человек здоровый образ жизни не ведут вовсе или соблюдают его правила частично.

Исследования ученых показали, что если бы каждый человек придерживался 10 основных правил здорового образа жизни, то жили бы мы не менее 100 лет.

Эти 10 советов, разработанные международной группой психологов, врачей и диетологов, следующие:

1. Занимайся только приятной тебе работой.
2. Всегда имей собственную точку зрения.
3. Придерживайся правил рационального питания.
4. Откажись от вредных привычек.
5. Спи при температуре 17–18°C.
6. Относись ко всему с любовью и нежностью.
7. Занимайся активным умственным трудом.
8. Периодически употребляй сладости.
9. Почаще давай своему организму эмоциональную разгрузку.
10. Занимайся физическим трудом.

Заключение

Если говорить о здоровье человека, то его неотъемлемая часть сохранения зависит от самих людей, начиная ещё с детского возраста. Поэтому важно научиться бережно относиться к своему здоровью, формировать здоровый образ жизни. Поэтому очень важно начинать формировать свое здоровье с самой молодости! Как говорится человек – сам творец своего

здоровья, за которое нужно бороться. А здоровье человека более чем на 50% определяется его образом жизни.

Несомненно, что физические занятия, положительно влияют на человека, и повышают его эффективность труда.

Однако отдача от этих занятий проявляется опосредованно через ряд составляющих: это повышение работоспособности сокращение экономического ущерба от потерь рабочего времени при утомлении работников или болезни: улучшение их профессиональных двигательных навыков: повышение общей активности, улучшение трудовой дисциплины, снижение текучести кадров, лучшее использование свободного времени.

Что делать и как вести себя в современном мире, чтобы укрепить, восстановить и сохранить здоровье? Как сформировать образ жизни у молодежи, чтобы не жалеть об этом спустя много лет, когда вернуть многое будет невозможно?

В настоящее время забота молодежи о своем здоровье становится актуальной, можно сказать, что это становится модным, здоровым – сейчас модно быть.

Список литературы

1. Александров, А. А. Курение и его профилактика в школе / А. А. Александров, В. Ю. Александрова. – Москва : МЕДИА СФЕРА, 1996. – 96 с. – Текст : непосредственный.
2. Большая российская энциклопедия : в 30 томах Т. 10 / главный редактор Ю. С. Осипов. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2008. – 676 с. – Текст : непосредственный.
3. Профилактика алкоголизма, табакокурения, наркомании и токсикомании у детей и подростков / под редакцией Л. И. Кудря, С. А. Горячковой. – Архангельск, 2004. – 70 с. – Текст : непосредственный.
4. Регулян, В. Ф. Путь к силе, красоте и грации / В. Ф. Регулян. – Душанбе : Ирфон, 1990. – 400 с. – Текст : непосредственный.

Полянская Евгения Ивановна,

кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по учебной работе, БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж»; 397160 Россия, г. Борисоглебск, ул. Третьяковская, 8; polanska70@mail.ru

**ТЕХНОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТА
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»
В БПОУ ВО «БОРИСОГЛЕБСКМЕДКОЛЛЕДЖ»**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогические проекты; наставничество; кадровая политика; правовой статус наставничества; формы наставничества; медицинские колледжи

АННОТАЦИЯ. В статье описывается опыт реализации педагогического проекта «Школа наставничества»; задачи, которые решаются в ходе реализации проекта для усиления кадрового потенциала колледжа.

Polyanskaya Evgeniya Ivanovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Deputy Director of Academic Affairs, Borisoglebskmedcolledge, Borisoglebsk, Russia

**TECHNOLOGY FOR THE IMPLEMENTATION
OF THE PEDAGOGICAL PROJECT “SCHOOL OF MENTORING”
IN THE BORISOGLEBSKMEDKOLLEDGE**

KEYWORDS: pedagogical projects; mentoring; personnel policy; legal status of mentoring; forms of mentoring; medical colleges

ABSTRACT. The article describes the experience of implementing the pedagogical project “School of Mentoring”; tasks that are solved during the implementation of the project to strengthen the personnel potential of the college.

В течение трех лет в Борисоглебском медицинском колледже реализуется педагогический проект «Школа наставничества». Работа ведется системно и включает несколько направлений: работа с молодыми специалистами и совершенствование педагогического мастерства работников организации.

По мнению Л. В. Пурыжова «Любая организация стремится к успеху, но, чтобы его достичь, необходимо рационально использовать свои человеческие ресурсы, так как последние являются главным источником и двигателем любых изменений в организации. Кадровый потенциал является основой существования, развития и роста, конкурентоспособности и успешной долгосрочной деятельности любой организации» [1].

Одним из перспективных направлений в сфере кадровой политики является наставничество. Наставничество в сфере образования представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей

работников образовательных организаций, а также граждан, студентов, проходящих стажировку/практику [2].

В 2020 году в БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» началась реализация педагогического проекта «Школа наставничества». Механизм реализации проекта включал: разработку положения о наставничестве, издание приказа об организации наставничества с молодыми преподавателями, разработку перспективного плана работы «Школы наставничества», составление наставниками индивидуальных планов работы с наставляемыми, работу с методическими рекомендациями.

Для установления правового статуса наставника и наставляемого и регламентации взаимоотношений между данными участниками образовательного и трудового процесса было разработано Положение о наставничестве. Нормативно-правовой основой данного положения явились: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), закон Воронежской области от 06 октября 2011 года № 132-ОЗ О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве (в редакции законов Воронежской области от 25.12.2013 № 186-ОЗ, от 06.03.2014 № 26-ОЗ, от 25.11.2016 № 159-ОЗ, от 04.12.2019 № 149-ОЗ), а также Трудовой Кодекс Российской Федерации Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2018 № 382 «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению ведомственных (отраслевых) знаков отличия «Почетный наставник».

Основной целью проекта «Школа наставничества» в БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж» является оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, адаптации в коллективе, соблюдении служебной дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

Были определены задачи проекта:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя;
- создание канала эффективного обмена профессиональным опытом среди педагогических работников колледжа;
- формирование открытого и эффективного педагогического сообщества БПОУ ВО «Борисоглебскмедколледж».

Наставничество в колледже предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективное направление, способствующее формированию необходимых профессиональных навыков быстрее и осознаннее, чем традиционные способы. Наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет качества педагога-наставника. Преподаватель в роли наставника не только ретранслирует методический опыт, но и отвечает на вызов времени: умение работать в режиме «здесь и сейчас», владеть современными педагогическими технологиями, иметь инновационный стиль научно-педагогического мышления. Однако для овладения роли наставника необходимы не только педагогические навыки (дидактические, перцептивные и др.), но и общие (интеллектуальные, коммуникативные, организаторские и др.), а также личностные (духовная культура, интеллигентность, артистические способности и др.).

Параллельно в ходе реализации проекта усиливается вовлеченность в методическую и организационную работу более опытных сотрудников коллектива.

При планировании своей работы с молодым специалистом наставник должен руководствоваться следующими этапами:

- диагностика затруднений молодого преподавателя через посещение уроков и анализа его потребностей;
- разработка и реализация программы адаптации, создание организационно-методических условий для адаптации молодого специалиста, корректировка профессиональных умений молодого специалиста, помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- мониторинг уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Помимо традиционных форм работы «наставник – наставляемый» проект «Школа наставничества» включает партнёрское наставничество – наставничество по типу «равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним (методические семинары по актуальным профессиональным вопросам); флэш-наставничество (Flash Mentoring), которое предполагает одноразовые или многократные встречи: такая помощь эффективна в решении несложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в

ограниченном временном интервале; реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам, например, дистанционных технологий и т. д.

Проект «Школа наставничества» реализуется в большей степени в сетевом формате с использованием вышперечисленных форм взаимодействия преподавателей. На наш взгляд такой формат более эффективен для адаптации не только молодых преподавателей, но и для формирования стремления к самосовершенствованию, расширению арсенала педагогических навыков и умений, освоению современных технологий обучения всего педагогического коллектива колледжа.

Дальнейшая работа по наставничеству требует планомерной системной работы над проектом, оценки эффективности реализации проекта, только в этом случае уместно говорить о пользе наставничества как формы кадровой политики. Наш проект имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Список литературы

1. Пурыжова, Л. В. Кадровый потенциал организации : особенности формирования и управления / Л. В. Пурыжова, Г. А. Арутюнян. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 24. – С. 228–231. – URL: <https://moluch.ru/archive/128/35531/> (дата обращения: 26.02.2023).
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 26.02.2023). – Текст : электронный.

Руховец Елена Сергеевна,

ассистент кафедры педагогики, Ростовский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации; 344022, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Суворова, 119; sonlaw1990@yandex.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагогическая поддержка; преподаватели; педагоги-наставники; профессиональная деятельность; профессиональные компетенции

АННОТАЦИЯ. В статье подчеркивается, современной педагог является не передатчиком знаний, а выступает в качестве помощника, консультанта, советчика обучаемого. Использование педагогом технологии наставничества и стратегий оказания педагогической поддержки позволит современным обучаемым получить доступ к качественному образованию. При этом педагог должен получить соответствующую психолого-педагогическую подготовку, обладать необходимыми компетенциями, владеть необходимыми знаниями, умениями и навыками, создавать соответствующие условия и опираться на нормы гуманной педагогики.

Rukhovets Elena Sergeevna,

Assistant of Department of Pedagogy, Rostov State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Rostov-on-Don, Russia

MENTORING AND PEDAGOGICAL COUNSELING IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A TEACHER

KEYWORDS: mentoring; pedagogical support; teachers; teachers-mentors; professional activity; professional competencies

ABSTRACT. The article emphasizes that the teacher is not a transmitter of knowledge, but acts as an assistant, consultant, adviser to the student. The teacher's use of mentoring technology and strategies for providing pedagogical support will allow modern students to gain access to quality education. At the same time, the teacher must receive appropriate psychological and pedagogical training, possess the necessary competencies, possess the necessary knowledge, skills and abilities, create appropriate conditions and rely on the norms of humane pedagogy.

В настоящее время в дискуссиях об актуальности интеграции технологии наставничества в процесс обучения большое внимание стало уделяться вопросу педагогической поддержки как важному аспекту профессиональной деятельности педагога-наставника. Большую потребность в наставничестве и педагогической поддержке испытывают студенты младших курсов, которые еще не так давно были школьниками и еще не успели интегрироваться в образовательный процесс в вузе. При этом

преподаватель выступает в роли наставника, задачей которого является консультирование обучаемых по поводу способов решения тех или иных проблем, касающихся личностных качеств, состояния, эмоций, а также стратегий организации учебной деятельности [1].

Как известно, образовательная система чутко реагирует на все изменения социума и является своего рода индикатором всех преобразований в социальной и экономической сфере государства. В этом контексте можно говорить об опережающем характере образования, задачей которого является предвосхищение определенных проблем и изменений. Задачей образовательного учреждения должно стать развитие компетенций, необходимых для специалиста в настоящее время и в ближайшем будущем. А осуществлять образовательную деятельность должны педагоги, обладающие соответствующим перечнем компетенций, актуальных в будущем. Это также предполагает использование педагогами инновационных методов, технологий и средств обучения, соответствующих современному этапу развития методики обучения и конкретным задачам определенного учебного занятия.

Как показывает практика, задачей современного педагога является не процесс передачи знаний обучаемому, а обучение его ключу поиска знаний, ориентация на выбор индивидуального образовательного маршрута и индивидуальных учебных стратегий. Успешность подготовки будущих специалистов зависит от того, смогут ли они применить полученные знания и умения в современных динамичных и нестабильных экономических и социальных условиях [5, с. 111].

В этой связи важными компетенциями специалистов будущего должны стать мобильность, гибкость, самостоятельность, умение осуществлять выбор, анализ и синтез, управление своей деятельностью, способность принимать решения и нести за них ответственность. Такой подход предполагает наличие у современного педагога соответствующих компетенций [2, с. 40]. Поэтому меняются функции и стиль общения педагогов и обучаемых в пользу субъект-субъектных отношений, предоставления обучаемым больших возможностей для проявления активности, свободы выбора, творчества, мотивации к деятельности, ориентации не только на себя, но и на других людей. Особую актуальность приобретают технологии обучения и воспитания, ориентированные на внутреннюю свободу, полисубъектность отношений преподавателя и обучаемого. Одной из таких технологий является технология наставничества, актуальность которой подтверждается большим количеством теоретических исследований и анализом опыта практической деятельности образовательных учреждений [3].

Как свидетельствует опыт практической деятельности, обучаемые в настоящее время, в период резкой смены форматов обучения в период пандемии коронавируса (перехода от очного формата к дистанционному и

наоборот), испытывают сильный стресс и проблемы с мотивацией из-за сложности программного материала, перегружены различной информацией и особенно нуждаются в педагогической поддержке со стороны преподавателя. Преподавателям, в свою очередь, следует повышать квалификацию в области психолого-педагогической подготовки, обратив особое внимание на аспект педагогической поддержки и консультирования обучающихся в вопросах организации учебной деятельности, саморазвития и решения психолого-педагогических проблем. Использование педагогом технологии наставничества и стратегий оказания педагогической поддержки позволит современным обучаемым быть более мотивированными в личностном и профессиональном совершенствовании. Таким образом, открывается доступ к качественному образованию, повышению степени самостоятельности обучающихся.

Традиционно педагогическая поддержка рассматривается как деятельность профессионалов-представителей образовательного учреждения, целью которой является «оказание помощи обучаемым в решении их индивидуальных проблем, связанных с: физическим и психическим здоровьем; успешным продвижением в обучении; эффективной деловой и межличностной коммуникацией...» [4, с. 9].

Вопросу педагогической поддержки в последнее время стало уделяться большее внимание исследователей в контексте актуальности дискуссий о наставнической и консультационной деятельности педагога. Разработанная О. С. Газманом теория педагогической поддержки в этой связи получила новое наполнение: дополнено само понятие, более подробно раскрыта его сущность, содержание и формы в контексте инновационной деятельности педагога как наставника, помощника, советчика и консультанта.

Вопрос эффективности и способов организации педагогической поддержки активно обсуждается на научных конференциях, семинарах и мастер-классах, проводимых научными сообществами, осуществляется разработка учебных программ, психологических и образовательных технологий. Однако теории вопроса уделяется большее внимание, чем практическому аспекту реализации данной концепции. Ввиду этого можно констатировать, что нет четкого представления о том, как реально в условиях обучения в вузе можно поддержать студента, какие именно технологии и стратегии педагогической поддержки могут быть использованы для эффективного решения поставленных задач. Более того, решать эту проблему следует с учетом проблемы интегративных связей и возможностей кооперации всех педагогов в контексте оказания помощи конкретному обучаемому, уделяя внимание его возрастным особенностям, психологической характеристике, новым формам и способам организации образовательной деятельности, адекватным требованиям времени.

В исследовании Н. Н. Михайловой, С. М. Юсфина, Е. А. Александровой справедливо отмечается, что психолого-педагогическая поддержка студентов вуза будет наиболее эффективной, если будет осуществляться планомерно и целенаправленно, с ориентацией на личность обучаемого и его психологическое и эмоциональное состояние, с учетом его личностных особенностей, на ключевые компетенции будущего специалиста, задачей которого является проявлять гибкость в решении задач профессиональной деятельности [4, с. 147].

Опираясь на выше изложенное, можно утверждать, что основными функциями педагога-наставника является забота о психологическом здоровье обучаемых, их психологическое и педагогическое консультирование с целью оказания поддержки и помощи, с опорой на нормы гуманной педагогики, концепцию личностно ориентированного образования, субъектный подход, предоставления обучаемым большей степени свободы с целью выбора ими индивидуальных образовательных маршрутов и стратегий учебной деятельности, которые подходят той или иной личности и соответствуют решаемым задачам. При этом педагогу следует учитывать, что всегда лучше предотвратить возникновение нежелательных проблем, нежели справляться с их последствиями. От него требуется проявление гибкости и вариативности, способности к личностно-профессиональному самоопределению в ценностях наставнической деятельности, умения целенаправленно действовать, чутко реагируя на потребности обучаемых, проектировать свою деятельность, осуществлять рефлексивную практику, относиться к своим подопечным с эмпатией, кооперировать с коллегами, участвовать в мероприятиях по повышению квалификации с целью профессионального самосовершенствования и восполнения пробелов в профессиональной подготовке.

Мероприятия по повышению квалификации ориентированы на оказание педагогу помощи в решении задач профессиональной деятельности. Очевидно, что большинство конфликтных ситуаций возникает и не может быть адекватно решено ввиду недостатка психолого-педагогического образования у педагога, его неспособности адекватно воспринимать ту или иную ситуацию, использовать эффективные стратегии профессиональной деятельности для решения возникших проблем, поскольку сам педагог ими не владеет в полной мере.

Как свидетельствуют результаты проведенного исследования, современный педагог в рамках подготовки должен получить достойное психолого-педагогическое образование, позволяющее ему чутко реагировать вызовы времени в современных нестабильных социальных и экономических условиях. В случае недостаточности полученных знаний и практических умений в аспекте оказания психологической помощи и поддержке обучаемым важно компенсировать существующие недостатки в рамках

мероприятий повышения квалификации в контексте дополнительного образования. Представляется особенно важным разработать единые методологические и практические основы концепции педагогической поддержки с целью ее интеграции в процесс обучения с учетом специфики учебного заведения и проблемы интегративных связей. Это будет способствовать повышению эффективности и качества образовательной деятельности в целом, а также мотивации обучаемых не пасовать перед трудностями, всегда рассчитывать на помощь со стороны педагога в построении индивидуальных образовательных маршрутов, в улучшении результатов учебной деятельности в контексте непрерывного образования.

Список литературы

1. Дипломатова, З. Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя / З. Ю. Дипломатова, В. Н. Иванов, Г. А. Александрова. – Текст : электронный // Вестник Чувашского государственного педагогического университета имени И. Я. Яковлева. – 2021. – № 1. – С. 131–140. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45156006> (дата обращения: 11.02.2023).

2. Носачева, Е. А. Овладение приемами педагогического консультирования и оказания педагогической поддержки как основа развития профессиональной автономии у будущих преподавателей иностранных языков / Е. А. Носачева. – Текст : электронный // Вестник непрерывного образования. – 2009. – № 5. – С. 40–43. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18100942> (дата обращения: 11.02.2023).

3. Осипов, П. Н. Наставничество как объект научных исследований / П. Н. Осипов, И. И. Ирисметова. – Текст : электронный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 109–115. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42900425> (дата обращения: 11.02.2023).

4. Педагогическая поддержка ребенка в образовании : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е. А. Александрова [и др.] ; под редакцией В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2006. – 288 с. – Текст : непосредственный.

5. Снеговая, О. А. Коммуникативно-компетентностный подход в образовательном пространстве высшей школы / О. А. Снеговая, Е. А. Карапетян, В. Н. Власова. – Текст : непосредственный // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 10. – С. 110–114.

Савинова Людмила Юрьевна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики начального образования и художественного образования ребенка, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена; 191086, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48; ludmila.savinova@bk.ru

Лебедева Надежда Михайловна,

заместитель директора по организационно-методической работе, ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга; 196135, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Ленсовета, 6, литера А

Лужецкая Ирина Геннадьевна,

директор, ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга; 196135, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Ленсовета, 6, литера А

Хухрина Оксана Владимировна,

начальник отдела по научно-просветительской деятельности, Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры «Музейно-выставочный центр»; 196211, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Басейная, 32, стр. 1

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реверсивное наставничество; студенты-педагоги; педагогическая практика; учителя начальных классов; профессиональный рост; сетевое взаимодействие; начальная школа

АННОТАЦИЯ. Статья описывает опыт проектной деятельности младших школьников, организуемой студентами института детства РГПУ им. А. И. Герцена в школах Московского района г. Санкт-Петербурга на базе экспозиций мультимедийного исторического парка «Россия-моя история» при содействии ИМЦ Московского района. В статье изложены основные характеристики проекта и возможности реализации идеи обратного наставничества в рамках его проведения.

Savinova Liudmila Uryevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Primary Education and Artistic Child's Development, Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg, Russia

Lebedeva Nadezhda Mikhailovna,

Deputy Director for Organizational and Methodological Department, Informational and Methodological Centre in Moskovsky District of St. Petersburg, Saint Petersburg, Russia

Luzhetskaya Irina Gennadievna,

Director, Informational and Methodological Centre in Moskovsky District of St. Petersburg, Saint Petersburg, Russia

Khukhrina Oksana Vladimirovna,

Head of Department for Scientific and Educational Activities, Saint Petersburg State Budgetary Cultural Institution “Museum and Exhibition Center”, Saint Petersburg, Russia

REVERSE MENTORING AS A FORM OF PROFESSIONAL GROWTH OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE PROCESS OF STUDENTS' PRACTICE

KEYWORDS: reverse mentoring; student teachers; pedagogical practice; primary school teachers; professional growth; networking; primary school

ABSTRACT. The article describes the experience of organizing project activities for primary schoolchildren in Moskovsky district of Saint-Petersburg organized by students of the Institute of Childhood of the Herzen State Pedagogical University of Russia with the assistance of the information and methodological center. The article outlines the main characteristics of the project and the possibilities of implementing the idea of reverse mentoring as part of its implementation.

Гражданско-патриотическое воспитание всегда было одним из главных направлений работы и исследований в нашей стране [2]. При этом очевидна актуальность и необходимость уделять достаточно внимания правильной организации такой работы в дошкольном и младшем школьном возрасте, поддерживая развитие ребенка как субъекта [1], чтобы к моменту формирования гражданской позиции в подростковом сложилась такая картина мира, в которой Отечество будет выступать ценностью и возникнет мотивация к историко-культурному саморазвитию, проявлению бережного отношения к культуре и людям малой и большой Родины.

Сегодня существует довольно много методов, технологий и средств воспитания в данном направлении. Довольно часто пространством, концентрирующим данные организационные условия, выступают музеи. Однако не всегда их посещение вызывает заинтересованность у ребенка, что нельзя сказать о мультимедийном историческом парке «Россия – моя история». Каждый, кто побывал здесь один раз, с удовольствием стремится попасть сюда снова. Материалы выставочного комплекса богаты и все время дополняются и изменяются. РГПУ им А. И. Герцена давно сотрудничает с коллегами из этого музейного пространства и в 2022–2023 учебному году совместно с ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района разработал проект для школ на данной базе «Войди в историю: как студенты помогают изучать историю Санкт-Петербурга младшим школьникам». Проект посвящен двум важным событиям 2023 года – 320-летию Санкт-Петербурга и году наставника и педагога в России.

Цель проекта – организация сетевого взаимодействия начальных школ Московского района г. Санкт-Петербурга и кафедры педагогики начального образования и художественного развития ребенка института детства РГПУ им. А. И. Герцена для повышения качества гражданско-патриотического воспитания младших школьников с привлечением ресурсов исторического парка «Россия - моя история».

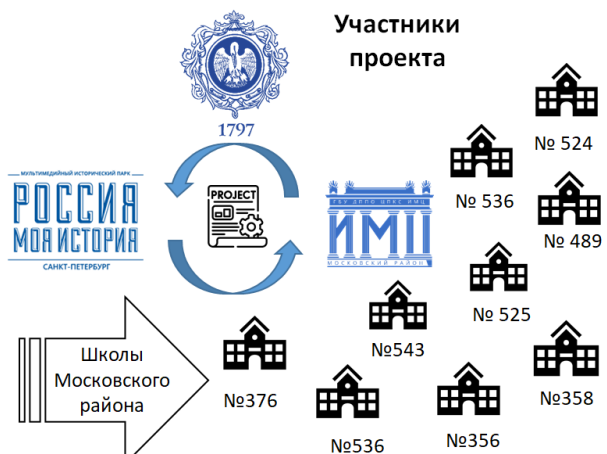


Рис. 1. Схема сетевого взаимодействия проекта «Войди в историю»

Формирование начального списка школ, составленного ИМЦ Московского района, обусловлено опытом школ в реализации проектной деятельности и содержанием внеурочной работы, запланированной в текущем учебном году.

Круг задач проекта достаточно широк: от разработки технологии сетевого взаимодействия участников, отбора содержания и эффективных форм организации гражданско-патриотического воспитания младших школьников в системе взаимодействия «Школа-ВУЗ-Исторический парк», организации проектной работы в начальных классах школ Московского района в рамках внеурочной деятельности до повышения уровня гражданско-патриотического сознания студентов института детства и обучения их особенностям организации и проведения внеурочной деятельности в начальной школе, организации проектной деятельности в начальной школе, особенностям реализации гражданско-патриотического воспитания младших школьников.

За первую половину учебного года студентами совместно с учителями начальных школ запущено 10 проектов: «Куклы об истории» (создание кукольного театра младшими школьниками и разработка сценария представления по материалам экспозиции исторического парка «Санкт-

Петербург. История развития»), разработка книги с короткими рассказами и иллюстрациями «Достопримечательности Санкт-Петербурга глазами детей», создание анимационного видео о традициях и бытовых особенностях жизни в Петербурге и подготовка «детских стендапов» о необходимости преобразований в современном городе, «Мифы Санкт-Петербурга» (создание интерактивной анимации с вопросами и ответами о реальных событиях и преданиях о Санкт-Петербурге), разработка интерактивного игрового плаката «У истоков Российской Империи», «Живые памятники» (образовательные путешествия по городу), «От болота до культурной столицы» – создание анимации на основе макетов, сделанных детьми, разработка интерактивной карты «Будь готов!» о пионерской организации и ее месте в истории Санкт-Петербурга, «Как сделать так, чтоб полюбил вас Питер?» – разработка совместно с детьми и реализация игры по станциям, «Юные экскурсоводы». Все проекты предполагают активное использование материалов исторического парка, к данному моменту поэтому и студенты, и преподаватели, и учителя, и, конечно, дети не раз посетили музейно-выставочный комплекс.

Одним из важных механизмов реализации проекта является использование различных видов наставничества. В проекте «работают» наставнические пары преподаватель – студент, учитель – студент, ученик – ученик, студент – ученик.

Примерная схема представлена на схеме 2, где голубые стрелки указывают на наставничество-супервизию, а оранжевая на реверсивное наставничество.

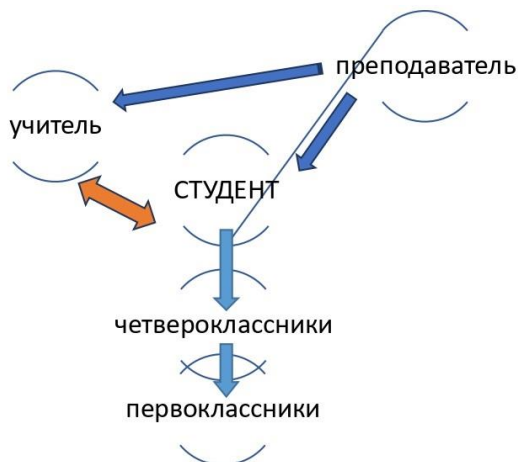


Рис. 2. Система наставничества проекта «Войди в историю»

Рассмотрим работу системы на примере проекта «Юные экскурсоводы», в рамках которого четвероклассниками разрабатываются экскурсии с интерактивными заданиями для первоклассников по материалам уникальной экспозиции исторического парка «Санкт-Петербург. История развития», презентующей наш город как сложнейшую городскую структуру, непрерывно развивающуюся на протяжении более чем 300 лет. Основу экспозиции составляют видеоматериалы, фотографии, инсталляции, музейные предметы и декоративные элементы, демонстрирующие различные периоды развития города. Благодаря современным мультимедийным технологиям – экранам, сенсорным столам перед посетителями возникают как бы «ожившие» страницы российской истории, предлагая яркое, увлекательное и вместе с тем объективное повествование.

На этапе разработки идеи проекта преподаватель, выступая в роли наставника, помог студентам определиться с выбором темы, познакомил с возможностями школы, отвел студентов на экскурсию для знакомства с экспозицией исторического парка, осуществлял поддержку в процессе проектирования этапов деятельности детей. Стоит отметить, что внутри проекта также работает механизм наставничества, так как четвероклассниками помогают изучать город и готовить материалы по результатам первоклассникам. Наставничество реализуется и в системе работы самой школы: завуч организует встречи и методические обсуждения с учителями и студентами, опытные педагоги помогают молодым организовать работу со студентами и с детьми.

Безусловно, основная наставническая пара – учитель – студент 4 курса. В качестве наставников учителя помогли адаптироваться студентам к школе, к классному коллективу, вписать проекты в планируемую воспитательную и работу и внеурочную деятельность, организовать детей и грамотно сообщить родителям о реализуемой работе и их возможностях по включению в деятельность. Данное взаимодействие существенно отличается от работы преподавателя со студентом, так как студент постоянно ощущает поддержку в процессе проведения занятий, лучше понимает психологическую картину взаимодействия в классе, наблюдает отношения в педагогическом коллективе и учится педагогическому общению в нем. Все «мелочи» школьной жизни помогает ему увидеть и пережить именно учитель. Особенно здесь важно использование проектной деятельности, так как это один из сложнейших видов работы, в котором у каждого учителя есть свой опыт, который он передает студентам. Учитель влияет, прежде всего, на проявление активности, заинтересованности студентов, формировании их гражданской и патриотической позиции.

Но в этой паре успешно реализуется и другой вид наставничества – обратное или реверсивное, то есть система работы, в которой молодые педагоги передают свои умения более опытным, младшие ученики –

ученикам старшего возраста и даже педагогам. Прежде всего оно реализуется в процессе использования цифрового пространства. Сама идея мультимедийного парка способствует активному использованию современных информационно-коммуникационных технологий. Не секрет, что учителя старшего поколения нередко с опаской относятся к использованию цифровой среды. В данном проекте именно студенты рассказывали, помогали пользоваться, дополняли сведения учителей о разного рода электронных ресурсах, позволяющих создавать интерактивные плакаты, книги и пр. Причем студенты легко включали детей в данную работу и создавали ситуации, в которых они активно знакомили с результатами их интерактивных разработок родителей, других детей и учителей.

Стоит отметить, что использование реверсивного наставничества позволило достичь нескольких задач проекта, которые сложились в процессе его реализации, – развития у студентов эмоционального интеллекта, готовности к разновозрастной коммуникации, обучению взрослых, формированию педагогического такта, готовности к сотрудничеству, способности решать нестандартные задачи, толерантности.

В проекте, посвященном быту петербуржцев в разные годы, также проявилась еще одна сторона реверсивного наставничества – работа с культурными кодами различных поколений. Если учителя начальных школ быстро погрузили студентов в определенные периоды истории города, которые пережили сами, то студенты активно делились современными посещаемыми молодёжью арт-объектами и впечатлениями от их посещения. Все это позволило выстроить интересные по содержанию занятия для младших школьников.

Совместное обсуждение и демонстрация продуктов всех 10 проектов запланирована в пространстве исторического парка в марте 2023 года в преддверии юбилея города. Полагаем, что предстоящая презентация повлечет за собой серию мастер-классов, которые спланируют и проведут студенты для опытных учителей по использованию ресурсов и возможностей экспозиций мультимедийного исторического парка «Россия-моя история», современных интернет-ресурсов в проектной деятельности. Такая деятельность позволит развить идею использования реверсивного наставничества как формы профессионального роста педагогов начальной школы.

Список литературы

1. Развитие ребенка дошкольного и младшего школьного возраста как субъекта поведения : коллективная монография / О. В. Акулова, А. Н. Атарова, Т. И. Бабаева [и др.] ; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург : РГПУ, 2019. – 355 с. – Текст : непосредственный.

2. Савинова, Л. Ю. Педагогические условия воспитания у младших школьников ценностного отношения к Родине : специальность 13.00.02

«Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования)»: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Савинова Л. Ю. ; Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург, 2003. – 198 с. – Текст : непосредственный.

Севостьянова Антонина Владимировна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель информатики, Муниципальное общеобразовательное учреждение Вольского муниципального района «Средняя общеобразовательная школа № 11 г. Вольска Саратовской области»; 412904, Россия, Саратовская область, г. Вольск, ул. Школьная, 7 А; antsev21@rambler.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; молодые педагоги; профессиональная адаптация; профессиональная компетентность; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. Наставничество – это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в целях приобретения ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы. Предложенный материал – это труд педагогического коллектива школы, собранный в течении нескольких лет на основе проб и ошибок, он индивидуален, но легко применим в других образовательных организациях. Данный материал будет полезен директору школы, заместителям директора, а также заинтересованным в создании НОВОЙ школы педагогическим работникам.

Sevostyanova Antonina Vladimirovna,

Deputy Director of Educational Work, Computer Science Teacher, Municipal Educational Institution Volsky Municipal District “Secondary School No. 11 in Volsk, Saratov region”, Volsk, Russia

MENTORING

KEYWORDS: mentoring; mentors; young teachers; professional adaptation; professional competence; professional development

ABSTRACT. Mentoring is a form of ensuring the professional development, development and adaptation to the qualified performance of job duties by young professionals. The purpose of mentoring is to help young professionals acquire the necessary professional skills and work experience. The proposed material is the work of the teaching staff of the school, collected over several years on the basis of trial and error, it is individual, but easily applicable in other educational organizations. This material will be useful to the school director, deputy directors, as well as those interested in creating a NEW school for teachers.

*«Настоящий учитель тот,
кто может спуститься с вершины своего знания
до незнания ученика и, взяв его за руку,
снова совершить восхождение»
Ш. Амонашвили*

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

В МОУ ВМР «СОШ № 11 г. Вольска» сформировалась система организации работы наставников. Уже не первый год наша школа старается соответствовать основным региональным тенденциям развития образования по вопросу организации наставнической деятельности. В числе самых распространенных форм наставничества в образовательной организации: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог».

В МОУ ВМР «СОШ № 11 г. Вольска» разработано Положение о системе наставничества педагогических работников. Издаётся приказ «О закреплении наставнических пар/групп».

Разрабатывается:

- программа наставничества на учебный год;
- дорожная карта (план мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя разрабатывается ряд мероприятий, которые включают:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Результаты работы после реализации индивидуального образовательного маршрута:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;

- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Школа молодого специалиста

*Я убедился, 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;
я сам учился у более старых педагогов...*

А. С. Макаренко

Молодой специалист, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. С целью оказания методической помощи педагогов Вольского района на базе МОУ ВМР «СОШ № 11 г. Вольска» создана «Школа молодого специалиста».

Цель работы: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Программа работы «Школы молодого специалиста» предусматривает проведение ряда обучающих семинаров, конференций для молодых педагогов Вольского района, у которых стаж работы не более 4 лет.

Предлагаем реализованную программу первого года работы «Школы молодого специалиста»

1. Наименование мероприятия: экспресс-консультация «Учимся уроку»

Заседание 1.

Содержание работы:

1. Учимся ставить цели урока.
2. Обучение построению уроков – объяснение новой темы, закрепление материала, повторение материала.
3. Методика проведения каждого этапа урока.
4. Мастер-классы по проведению этапов урока

Пояснение.

Для проведения данного занятия привлекаются молодые и опытные педагоги школы. Приглашенная аудитория делится на группы, опытные педагоги проводят обучающие консультации в малых группах, молодые педагоги, стаж которых более одного года, проводят обучающие мастер-классы.

2. Наименование мероприятия: методическая коуч - консультация «Педагогическое мастерство»

Заседание 2.

Содержание работы:

1. Приемы, помогающие держать дисциплину на уроке.
2. Как повысить мотивацию детей на уроке.
3. Работа учителя-предметника с родителями.

Пояснение.

Молодые педагоги делятся на малые группы. Приглашаются опытные педагоги школы, у которых по данным направлениям имеется положительный опыт работы.

Консультация проводится в форме станций, где каждая группа обсуждает каждое из направлений.

Заканчивается консультация мастер классами молодых педагогов, имеющих стаж работы более года, по каждому из рассмотренных направлений.

3. Наименование мероприятия: методическая коуч-консультация «Педагогическое мастерство»

Заседание 3.

Содержание работы:

1. Оригинальное начало занятий.
2. Информационные технологии на уроке.
3. Трудные ситуации и выход из нее.

Пояснение:

Работают малыми группами.

Педагоги-наставники делятся своим опытом работы по направлениям.

Предлагаем программу второго года работы «Школы молодого специалиста»

Название мероприятия	Дата	Содержание	Пояснение
Программа семинара «Ступени успеха учителя. Учимся и учим»	ноябрь, 2022 г.	1. Портфолио учителя как показатель роста профессиональной компетенции. 2. Мастер-класс «В математике всё для жизни». 3. Использование возможностей платформы Учи.гу в начальной школе. 4. Технология развития критического мышления	Для проведения данного методического семинара привлекаются молодые педагоги и педагоги – наставники, которые делятся своим опытом работы. Итог – анализируем, правим, направляем, творим...
Педагогический диалог	май, 2023 г.	1. Просмотр уроков, мастер-классов педагогов, победивших на	Молодым педагогам предлагается заранее рассмотреть

«Лучшие уроки из лучших»		<p>всероссийском конкурсе «Учитель года 20...»</p> <p>2. Составление мастер-класса.</p> <p>3. Метод SWOT-анализа – «педагогические дебаты» составленного мастер-класса</p>	<p>мастер-классы и уроки педагогов, победивших в конкурсе «Учитель года ...России» (урока 2–3).</p> <p>Далее молодые педагоги объединяются в группы по предмету, их цель – в работе группы представить мастер-класс по выбранной самостоятельно теме.</p> <p>Приглашаются опытные педагоги школы, которые совместно с молодыми педагогами учатся анализировать мастер-классы</p>
Кейс-метод «Педагогическое “ателье”»	февраль, 2023 г.	<p>1. Открытые уроки молодых педагогов «Мой первый открытый урок».</p> <p>2. Анализ молодыми педагогами уроков коллег</p>	<p>Молодым педагога по желанию предлагается провести и показать открытый урок молодым коллегам.</p> <p>Далее в группах, куда приглашаются опытные коллеги, идет анализ представленных уроков</p>
Коучинг-сессия «Учиться чтобы учить...»	май, 2023 г.	1. Что мне дало участие в проекте «Мастерская мастеров»	За круглым столом подводятся итоги участия молодых педагогов в данном проекте

4. Наименование мероприятия: методический семинар «Ступени успеха учителя. Учимся и учим», ноябрь 2022 года

Заседание 4.

Содержание работы:

1. Портфолио учителя как показатель роста профессиональной компетенции.

2. Мастер-класс «В математике всё для жизни».

3. Использование возможностей платформы Учи.гу в начальной школе.

4. Технология развития критического мышления.

Пояснение.

Педагоги-наставники делятся своим опытом работы по направлениям. Молодые специалисты получают новую информацию, задают вопросы, делятся своим небольшим опытом.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Программа развития...

Данное направление включено в Программу развития школы на период с 2020–2025 гг. МОУ ВМР «СОШ № 11» – *SMART*ШКОЛА: школа для учеников» в рамках проекта «Новый учитель» и успешно реализуется.

Селиверстова Марина Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогического и специального образования, Сургутский государственный педагогический университет; 628417, Россия, г. Сургут, ул. 50 лет ВЛКСМ, 10/2; aksioma37@gmail.com

Шишкина Вера Петровна,

учитель истории, МБОУ СОШ № 3; 628404, Россия, г. Сургут, ул. Энтузиастов, 31; wera-sazonowa@mail.ru

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА И СОЦИАЛЬНЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; система наставничества; молодые педагоги; нормативно-правовое обеспечение; социальные меры поддержки; мониторинг; целевые модели наставничества

АННОТАЦИЯ. Целью данной статьи является анализ реализуемого нормативно-правового обеспечения системы наставничества и мер социальной поддержки молодых специалистов в сфере образования, поскольку усиливается тенденция ухода молодых специалистов из системы образования в первые годы работы. В работе представлен сравнительный анализ мер социальной поддержки для молодых специалистов системы образования на государственном уровне, по регионам и непосредственно в ХМАО-Югре. Представлены обобщённые результаты первичного мониторинга по анализу процесса внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО-Югры.

Seliverstova Marina Vladimirovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogical and Special Education, Surgut State Pedagogical University, Surgut, Russia

Vera Petrovna Shishkina,

History Teacher, Secondary School No. 3, Surgut, Russia

**CURRENT ISSUES OF MENTORING SYSTEM DEVELOPMENT
AND SOCIAL MEASURES TO SUPPORT YOUNG PROFESSIONALS**

KEYWORDS: mentoring; mentoring system; young teachers; regulatory support; social support measures; monitoring; target mentoring models

ABSTRACT. The purpose of this article is to analyze the implemented regulatory and legal support of the mentoring system and social support measures for young professionals in the field of education, since the tendency of young professionals to leave the education system in the first years of work is increasing. The paper presents a comparative analysis of social support measures for young specialists of the education system at the state level, by region and directly in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug. The generalized results of primary monitoring on the analysis of the process of introduction and implementation

of the system (target model) of mentoring of teaching staff in educational organizations of the Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra are presented.

Проблема реализации эффективной системы наставничества в сфере образования вызывает исследовательский интерес в связи с необходимостью использовать и развивать наставничество как инструмент для обеспечения качества педагогических кадров, непрерывности и преемственности профессионального развития молодых специалистов.

Понятие «наставничество» имеет глубокие корни и является предметом исследования теоретиков и практиков. Несмотря на многообразие существующих трактовок понятия и моделей наставничества ключевым выводом является то, что наставничество расширяет систему профессионального развития кадров и является инструментом целенаправленной кадровой политики организации по формированию кадрового состава, обеспечению преемственности профессиональных компетенций.

Динамично меняющиеся внешние и внутренние социально-экономические условия неизбежным образом требуют изменений в реализуемой системе образования России по разным направлениям. В настоящее время на государственном уровне проводится последовательная работа по регулированию и развитию системы образования для всех уровней. Это подтверждается рядом нормативно-правовых документов, которые утверждены за последние годы. Базовым документом является Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р. Концепция разработана в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р. [1; 2; 3; 8]. В соответствии с основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников, а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» разработаны совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях на территории субъектов Российской Федерации [5].

Одновременно, Указом президента В. В. Путина, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Важно отметить, что содержательной основой данного Указа является: «признание особого статуса педагогических работников», «понимание роли учителя, педагога как ключевой фигуры

для обеспечения качества общего образования и для будущего развития страны...» [4].

Анализируя содержание нормативных документов и механизм реализации государственной политики Российской Федерации в сфере образования, стоит отметить, что для общественности и участников системы образования выделен перечень ключевых проблем, затрагивающих не только совершенствование системы подготовки педагогических кадров, но и меры поддержки педагогов на всех этапах жизненного цикла профессии.

Исследуя особенности социальных мер поддержки и стимулирования молодых специалистов в системе образования целесообразно было провести сравнительный анализ мер поддержки молодых специалистов в разных регионах. Для анализа были выбраны три региона. Анализ проводился по следующим показателям:

- средняя заработная плата педагогических работников;
- условия и срок, в течение которого осуществляются доплаты;
- размер доплат, которые выплачиваются молодым специалистам;
- размер единовременной выплаты;
- виды помощи в решении жилищного вопроса.

Обобщенные результаты проведенного анализа представлены в таблице.

Таблица. Сравнительный анализ социальных мер поддержки молодых специалистов в сфере образования по регионам (на 01.01.2022)

Показатели	Москва	Санкт-Петербург	Сургут	Хабаровск
Средняя заработная плата	162295 руб.	59 306,00 рублей	81453 руб.	36000 руб.
Условия и срок, в течение которого осуществляются доплаты	3 года педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 30 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет	на 24 месяца со дня приема на работу, если впервые приступили к работе по специальности не позднее трех лет после получения документа	в течение трех лет при устройстве на работу в первый год после окончания учебного заведения	в течение трех лет с момента окончания учебного заведения и устройства на работу в первый год после окончания учебного заведения
Размер выплат молодым специалистам	В первый год работы в размере 40%, во второй год работы – 30%, в третий год работы – 20% ставки заработной платы, а	2000 руб.	1500 руб.	0,35 ставки заработной платы

	молодым специалистам, имеющим диплом с отличием – в размере 50% ставки заработной платы			
Размер единовременной выплаты	Не менее 100 000 руб.	Шесть базовых единиц, диплом с отличием – восемь базовых единиц	Два фонда оплаты труда	В размере восьми должностных окладов (тарифных ставок)
Виды помощи в решении жилищного вопроса	Часть ипотеки или займа оплачивается государством	Предоставление субсидий, социальных выплат или беспроцентных займов для оплаты части стоимости жилого помещения	Ежемесячное возмещение расходов на оплату стоимости найма жилых помещений по специальным условиям: учитель начальных классов, учитель физики, учитель математики, учитель информатики, учитель химии, учитель биологии. В размере ежемесячной платы за жилое помещение, но не более 8 500 руб.	Нет
Другие социальные меры поддержки	1) выплата премий по результатам работы в течение первых трех лет; 2) льгота в размере 50% на проездные билеты на все виды наземного городского транспорта и метро; 3) единовременное пособие для организации бытовых условий в размере 20 тысяч руб.	Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета молодым специалистам со стажем до 3 лет	Нет	Нет

Источник: составлено авторами

Анализ представленных данных позволяет утверждать, что заработная плата у молодых специалистов по регионам имеет разные суммы.

Лидером по данному показателю является Москва. В городе Сургуте средняя заработная плата также достаточно высокая, но здесь необходимо учитывать, что в статистических данных не указывается часовая нагрузка молодых специалистов для данной зарплаты, соответственно данные по этому показателю являются ориентировочными. Сделаем уточнение, что по данным мониторинга развития системы образования, проведенного Фондом общественного мониторинга «Национальные ресурсы образования» средняя учебная нагрузка учителя составляет не менее 25 часов в неделю. Анализ размера ежемесячной выплаты по регионам свидетельствует, что ее размер варьируется в диапазоне от 1500 до 3000 рублей и устанавливаются сроком на 3 года, исключением является Санкт-Петербург, где данная выплата действует 24 месяца со дня устройства на работу. В Москве и Санкт-Петербурге выпускники вузов, получившие красный диплом, могут рассчитывать на увеличение размера единовременной выплаты (в Санкт-Петербурге) или ежемесячной (Москва). При этом в Сургуте и Хабаровске цвет диплома не имеет значения. В Москве и Санкт-Петербурге возможно решение жилищной проблемы. В Сургуте для некоторых специальностей предусмотрено возмещение стоимости найма жилого помещения, а вот в Хабаровске льгот, связанных с жильем не выявлено. Также в Москве и Санкт-Петербурге предусмотрены дополнительные меры поддержки, такие как льготы и компенсации на проезд, в Сургуте и Хабаровске таких льгот не предусмотрено.

Несмотря на разработанные меры социальной поддержки для молодых специалистов системы образования, образовательные организации продолжают испытывать недостаток учителей по разным учебным предметам (физики, математики, русского и иностранного языков, учителей начальных классов, и др.).

На следующем этапе нашего исследования был проведен опрос студентов выпускных курсов педагогических направлений и молодых специалистов города Сургута. Цель исследования – определить уровень осведомленности молодых специалистов о применяемых мерах поддержки в Ханты-Мансийском Автономном округе – Югре. Ниже представлены обобщенные результаты исследования. Обобщенные ответы респондентов об уровне осведомленности о реализуемых мерах поддержки для молодых специалистов системы образования в ХМАО-Югре свидетельствуют о том, что большинство молодых специалистов, их доля составила 68%, осведомлены о единовременной выплате – подъемных и ежемесячной доплате в размере 1500 рублей в течение трех лет работы. Более 50% респондентов осведомлены о программе «Земский учитель» и о грантах для учителей, переехавших в сельскую местность. Низкий уровень осведомленности (около 14%) респондентов осведомлены о возможности возмещения расходов на оплату стоимости найма жилого помещения для некоторых

специальностей. В большей степени это связано с тем, что среди опрошенных респондентов не было представителей специальностей, для которых эта возможность предоставляется в Сургуте. Одновременно 71% участников опроса подтвердили свою осведомленность о существующей единовременной выплате в размере двух фондов оплаты труда. Анализ полученных результатов позволяет утверждать, что большинство молодых специалистов осведомлены о единовременной выплате – подъемных и ежемесячной доплате в размере 1500 рублей в течение трех лет работы.

Таким образом, интегральный уровень осведомленности составил 41%, что свидетельствует о недостаточном уровне информированности респондентов.

Обобщенные результаты оценки соответствия существующих мер поддержки в ХМАО-Югре реальным потребностям молодых специалистов в первый год работы представлены на рисунке.



Рис. Результаты оценки реальных потребностей и необходимых мер социальной поддержки для молодых специалистов в первый год работы

По результатам ранжирования потребностей было установлено, что самыми популярными потребностями для молодых специалистов выступают материальные выплаты и решение жилищного вопроса. Около 50% респондентов обозначили запрос на помощь в профессиональном развитии. Важно отметить, что 36% респондентов отметили, что нуждаются в снижении профессиональной нагрузки [7].

Целесообразно представить первичные результаты мониторинга по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО-Югры. Данный опрос проводился в мае 2022 года. В опросе приняли участие 22 муниципальных образования. По результатам мониторинга отмечено,

что в округе 100% наличие актов об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном образовании. Наличие информационного ресурса (сайт, раздел на сайте) для сопровождения наставничества педагогических работников в округе составляет 91%. Единая информационная база наставников в округе сформирована на 77%. Важно отметить, что 77% образовательных организаций разработали и утвердили локальный акт с регламентирующими мерами стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества [6].

Результаты мониторинга в ХМАО-Югре и образовательных организациях округа свидетельствуют о высоких результатах исполнения регламентов, указанных в нормативно-правовых документах федерального уровня. Однако несмотря на соблюдение формальных требований требуется системная работа по преодолению актуальных проблем. Любая программа наставничества в образовательной организации будет сталкиваться с такими негативными факторами, как низкая мотивация наставника, загруженность наставника, отсутствие финансовой поддержки, формальный подход руководства к процессу адаптации молодого специалиста и т. д. Существующие модели на сегодняшний день не решают проблему «текучки» и старения кадров, увольнения молодых специалистов в адаптационный период, так как необходимо внедрение организационно-управленческой модели, способствующей продуктивному взаимодействию с наставником и профессиональной адаптации молодого специалиста в каждой конкретной организации.

Список литературы

1. Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 года № 1688-р. – URL: <http://government.ru/docs/all/141781/> (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

2. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

3. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

4. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года

№ 401. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0/> (дата обращения: 25.01.2023). – Текст : электронный.

5. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») : письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР-42/02. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-nmr-4202-o-napravlenii/> (дата обращения: 12.01.2023). – Текст : электронный.

6. Информационно-аналитическая справка по результатам проведения первичного мониторинга по анализу процесса внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях ХМАО-Югры, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ СПО. – Текст : электронный // Департамент образования и науки – Ханты-Мансийского автономного округа : официальный сайт. – URL: https://depobr.admhmao.ru/upload/iblock/82e/Nastavnichestvo_analiticheskaya-spravka.pdf (дата обращения: 15.01.2023).

7. Селиверстова, М. В. Особенности развития системы наставничества и государственные меры поддержки молодых специалистов в системе образования / М. В. Селиверстова, В. П. Шишкина. – Текст : непосредственный // Современные проблемы теории и практики специальной и социальной педагогики: работа с детьми с особыми образовательными потребностями : материалы Международной научно-практической конференции / Сургутский государственный педагогический университет ; ответственные редакторы И. В. Чуйкова, О. А. Некрасова. – Сургут : СурГПУ, 2022. – С. 618–623.

8. Беляева, Д. А. Нормативно-правовое обеспечение системы наставничества в России / Д. А. Беляева, М. В. Селиверстова. – Текст : непосредственный // Инновационные процессы в науке и технике XXI века : материалы XVII Международной научно-практической конференции, 26 апреля 2019. – Тюмень : ТИУ, 2019. – С. 14–17.

Семенова Татьяна Николаевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры коррекционной педагогики, Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева; 428000, Россия, г. Чебоксары, ул. К. Маркса, 38; tatyana900@yandex.ru

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКОВ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ
ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ УНИВЕРСИТЕТА ЯКОВЛЕВА
«КОМПЛЕКСНОЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ СИСТЕМЫ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; дошкольные образовательные учреждения; профессионально-личностное развитие; инновационные проекты; формы работы; наставническая деятельность

АННОТАЦИЯ. Среди хорошо зарекомендовавших себя и признанных эффективными форм сопровождения молодых педагогов мы выделяем кратковременные образовательные мероприятия: научно-практические конференции, семинары, мастер-классы, тренинги по запросам молодых педагогов. Данная статья иллюстрирует некоторые из проведенных в рамках инновационного проекта «Комплексное научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития молодых педагогов системы дошкольного образования в условиях цифровизации образования». Все они состоялись на базе факультета дошкольной и коррекционной педагогики и психологии ЧГПУ им. И. Я. Яковлева и имеют разный статус.

Semenova Tatiana Nikolaevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Correctional Pedagogy, I. Ya. Yakovlev Chuvash State Pedagogical University, Cheboksary, Russia

**MENTORS' ACTIVITIES WITHIN THE FRAMEWORK
OF THE FEDERAL INNOVATION PLATFORM OF YAKOVLEV
UNIVERSITY "COMPREHENSIVE SCIENTIFIC
AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL
AND PERSONAL DEVELOPMENT YOUNG TEACHERS
OF THE PRESCHOOL EDUCATION SYSTEM IN THE CONTEXT
OF DIGITALIZATION OF EDUCATION"**

KEYWORDS: mentoring; young teachers; preschool educational institutions; professional and personal development; innovative projects; forms of work; mentoring

ABSTRACT. Among the well-established and recognized effective forms of support for young teachers, we single out short-term educational events: scientific and practical conferences, seminars, master classes, trainings at the request of young teachers. This article illustrates some of the research carried out within the framework of the innovative project

“Comprehensive scientific and methodological support for the professional and personal development of young teachers of the preschool education system in the conditions of digitalization of education”. All of them were held on the basis of the Faculty of Preschool and Correctional Pedagogy and Psychology of the I. Ya. Yakovlev ChSPU and have different status.

В системе образования наставничество представляет собой хорошо известный и широко используемый механизм, обеспечивающий профессиональное становление педагога. Согласно Е. В. Аржаных при взаимодействии наставника и его подопечного устраняется рассогласование между теоретическими знаниями, полученными молодыми педагогами в вузе, и требованиями профессионального стандарта, предъявляемыми к квалификации [5].

Вводя начинающего педагога в мир профессии, знакомя с деталями практической деятельности, оказывая личностную поддержку в сложных педагогических ситуациях, наставник создает для своего подопечного не только особую поддерживающую среду, но и способствует его повышению квалификации.

Исследование проведено посредством анализа и оценки результатов деятельности федеральных инновационных площадок, посвященных проблеме организации наставничества в вузе; обобщение опыта работы по реализации инновационного проекта и научно-исследовательских теоретических работ по его тематике.

В настоящее время уже второй год Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева имеет статус федеральной инновационной площадки по теме «Комплексное научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития молодых педагогов системы дошкольного образования в условиях цифровизации образования» (приказ МОН РФ № 1580 от 25.12.2020 г.) [1–4].

Среди хорошо зарекомендовавших себя и признанных эффективными форм сопровождения молодых педагогов мы выделяем кратковременные образовательные мероприятия: научно-практические конференции, семинары, мастер-классы, тренинги по запросам молодых педагогов. Данная статья иллюстрирует некоторые из проведенных в рамках инновационного проекта мероприятия. Все они состоялись на базе факультета дошкольной и коррекционной педагогики и психологии ЧГПУ им. И. Я. Яковлева и имеют разный статус.

Научно-практические конференции разного уровня помогают молодым педагогам более эффективно осмыслить актуальные проблемы дошкольной педагогической науки и практики, создают необходимость теоретического и эмпирического анализа данных проблем, дают возможность узнать видение и понимание обсуждаемых на конференции проблем своими коллегами.

25 мая 2022 г. была проведена Всероссийская научно-практической конференция «Психолого-педагогические аспекты развития обучающихся в современном мире: проблемы и решения», в рамках которой также были организованы актуальные для начинающих педагогов мастер-классы и тренинги: «Практические инструменты диагностики и развития эмоциональной-волевой сферы дошкольников», «Генератор личностных качеств», «Технологии осознанности: майндфулнесс и Frame», терапевтические истории «Солнечный хакинг», «Нейрографика как средство взаимодействия между участниками образовательных отношений», «Сенсорное развитие дошкольников с ЗПР в конструктивно-модельной деятельности с магнитным конструктором «Полидрон», «Развитие слухового восприятия у детей с ТНР в игре на свирели Смеловой».

10 декабря 2021 г. состоялась Международная научно-практическая конференция «Организация комплексного сопровождения детей с РАС: практический опыт, проблемное поле, перспективы развития». Смешанный формат конференции (онлайн и офлайн) позволил поделиться с молодыми педагогами опытом педагогов, работающих с детьми с аутизмом из разных учреждений: Центра реабилитации инвалидов детства «Наш Солнечный мир», Международной Ассоциации «Autism Europe», ФГБОУ ВО «ЧГПУ им. И. Я. Яковлева», ЧРОО «Крылья», МАДОУ «Детский сад № 7 «Созвездие» г. Чебоксары, МБОУ «Детский сад № 23 «Берегиня» г. Чебоксары, «ЦРР детский сад №156» г. Чебоксары, БОУ «Чебоксарская начальная общеобразовательная школа для обучающихся с ОВЗ № 1», БОУ «Чебоксарская общеобразовательная школа для обучающихся с ОВЗ № 2», БУ «Реабилитационный центр для детей» Минтруда Чувашии и др.

25 марта 2022 г. была организована II Международная научно-практическая конференция «Психология, дошкольная и специальная педагогика в условиях международного сотрудничества и интеграции». Работу конференции продолжил круглый стол, приуроченный к 95-летию со дня рождения великого этнопедагога, академика РАО Геннадия Никандровича Волкова. В ходе работы круглого стола молодые педагоги и студенты обсудили актуальные вопросы использования средств народной педагогики в коррекционно-образовательной деятельности.

Различные конкурсы педагогического мастерства и им подобные повышают престиж профессии «педагог дошкольного образования», могут демонстрировать инновационные технологии, методы и формы педагогической работы, расширяют диапазон общения и творчества педагогов, стимулируют трудовую, а также создают условия для профессионально-личностной самореализации в целом.

Так, в октябре 2021 и 2022 гг. уже традиционно проводится Республиканский конкурс педагогического мастерства «Игровые технологии билингвального образования дошкольников», в котором принимают участие

и молодые педагоги. Конкурс имеет следующие номинации: дошкольное образование в поликультурной среде; обучение родному (национальному) языку дошкольников; иностранный язык для дошкольников; современные технологии билингвального дошкольного образования; обучение русскому языку дошкольников-билингвов.

27 октября 2021 г. факультетом был организован республиканский коучинг «Развитие билингвизма у дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО» на базе МБДОУ «Детский сад 203 «Непоседы». Основными направлениями работы стали: нормативно-правовые основы языкового образования дошкольников в условиях би- и полилингвизма, образовательная и предметно-развивающая билингвальная среда детского сада; современные технологии языкового образования детей в условиях би- и полилингвизма; обучение дошкольников иностранным языкам; языковые культурные практики для дошкольников; обучение русскому языку детей-инофонов.

21 февраля 2022 г. на факультете командой проекта был организован республиканский конкурс «Самодельная книга на чувашском языке», посвященный международному дню родных языков. Участники, в том числе и начинающие педагоги, представили изготовленные совместно со своими воспитанниками книги на чувашском языке: традиционные книги, книги-свитки, книги-блокноты, книги-гармошки, книги с закладками, книги-коробки, книги-игрушки, мягкие книги, книжки-раскладушки, мини-книжечки, книжки-туннели, тактильные книги, книги в технике спилопластики, книги-лэпбуки.

Республиканский этап конкурса учителей родного чувашского языка и воспитателей, осуществляющих образовательную деятельность на чувашском языке, состоялся 15 апреля 2022 г., на котором предусматривались разные профессионально-творческие задания: фрагмент занятия (мастер-класс), показ национального костюма и др.

26 апреля 2022 г. был организован Республиканский конкурс педагогических идей работников дошкольного образования «Родной язык – язык для сердца», посвященный 95-летию со дня рождения академика РАО Г. Н. Волкова, а также приуроченный ко дню чувашского языка. Основным направлением конкурса являлось «Учебно-методическое сопровождение реализации познавательно-исследовательской деятельности с детьми на чувашском языке в соответствии с ФГОС ДО». Работы были представлены в следующих номинациях: лучшее занятие по познавательному развитию на чувашском языке; лучшая дидактическая игра на чувашском языке; лучший конспект опытно-экспериментальной деятельности на чувашском языке.

Сразу следом, 28 апреля 2022 г. прошел VI Межрегиональный конкурс-фестиваль научных, творческих и методических работ студентов, учащихся и педагогов дошкольного образования «Креативный педагог» по

следующим направлениям: профессиональная подготовка и самоопределение «Мое профессиональное кредо»; современные технологии дошкольного образования; эколого-познавательное развитие дошкольников «Земля – наш общий дом»; литературное образование «Литературное наследие и современное творчество»; коммуникативно-речевое развитие дошкольников; физическое развитие детей «Движение – жизнь»; художественно-эстетическое развитие детей «Палитра»; социально-личностное развитие дошкольников «Я – человек»; обучение и воспитание в поликультурной среде «Толерантность – основа развития общества»; инклюзивные практики в дошкольном образовании «Дошкольное образование для всех».

Среди различных технологий повышения профессионального мастерства педагогов востребованными формами работы являются тренинги, семинары, мастер-классы. Их использование обеспечивает формирование компетенций в деятельности, помогает формировать положительное отношение к работе педагога, его инициативу, ориентирует на творчество в решении профессиональных задач, оптимизирует взаимоотношения между коллегами. В ходе проведения такого рода наставнических мероприятий педагоги рефлексуют и учатся предвосхищать развитие своего опыта в той или иной образовательной области; актуализируют имеющиеся у себя профессиональные знания, умения и навыки; получают новые как результат творческого опыта других, и адаптируют их к своим индивидуальным способностям.

19 мая 2022 года на факультете состоялся научно-методический семинар по теме «Сравнительный анализ практик внедрения полилингвальной модели поликультурного образования» под руководством заведующей кафедрой романо-германского языка и зарубежной литературы Института филологического образования и межкультурных коммуникаций Т. А. Бурковой Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. На семинаре с молодыми педагогами были обсуждены вопросы мониторинга и оценки уровня сформированности и элементарных основ языковой, речевой и социокультурной составляющих коммуникативной компетенции в условиях полилингвального образования у воспитанников ДОО. Наиболее остро обсуждалась проблема разработки единой би- и полилингвальной модели образования детей в детских садах.

7 октября 2021 г. был проведен «Ресурсный тренинг о нересурсных состояниях», где молодые педагоги в ходе экспресс-терапии пытались научиться овладевать приемами управления гнева и обидой на основе принципов пяти «П»: признать, понять, прожить, простить, принять. Это осуществлялось в таких формах работы, как: мини-лекция, некоторые техники арт-терапии и МАК, психодраматические и психоаналитические упражнения. Апробация инструментов работы с негативными

эмоциональными состояниями, их осознание и преодоление позволяет освободить либо трансформировать накопившуюся энергию.

14 октября 2021 г. состоялся когнитивный семинар-тренинг «Лекарство от печали и депрессии»¹, где были показаны 14 практических способов актуализации личностных ресурсов, восстановления психологического здоровья, развития личностной саморегуляции.

18 ноября 2021 г. состоялся корпоративный семинар-тренинг «Управляй своей жизнью: от теории к практике». Молодым педагогам было предложено преобразовать свои негативные психические состояния и установки (компетентность мышления и познания, компетентность взаимодействия с другими людьми, компетентность взаимодействия с собой), актуализировать эмоционально-положительные состояния, по возможности открыть новые способы развития саморегуляции.

12 марта 2022 г. члены рабочей группы обсуждаемой федеральной инновационной площадки представили мастер-класс «Технологии развития мелкой моторики рук у детей дошкольного возраста» по развитию мелкой дифференцированной моторики рук у дошкольников в процессе конструирования из бумаги и с использованием приемов Су-джок терапии.

28 марта 2022 г. работала педагогическая мастерская «Трансформация с помощью нейрографики». Педагоги апробировали вариант нейрографического рисования для проработки неосознаваемых страхов и тревог, снятия нецелесообразных убеждений, запретов и напряжения, трансформации негативного профессионального опыта.

30 марта 2022 г. в рамках мини-артпутешествия «Карта сказочной страны» предложила педагогам исследовать свои психические состояния, образы, цели и стратегии ее достижения. Воплощение образа карты внутреннего мира педагогов с использованием символизации состояний и чувств помогает развивать рефлекссию, повышать осознанность переживаний психических состояний. Данная технология способствует росту мотивации педагогов, оптимизации профессиональной эффективности, выявляет трудности, требующие дальнейшей совместной с психологом работы. В конце работы с помощью 8-цветового теста Люшера была выявлена положительная динамика изменений психических состояний педагогов.

2 апреля 2022 г. состоялся практикум для педагогов «Ресурсное психическое состояние – залог успеха в профессиональной деятельности», где они познакомились с методом интерактивной мандалотерапии как одним из эффективных средств улучшения эмоционального состояния и саморегуляции. Педагоги отметили, что эта арттерапевтическая техника действительно помогает снять лишнее напряжение, нормализовать самочувствие, минимизировать негативные мысли.

Круглый стол с педагогами «Терпеть нельзя помочь» был проведен с молодыми специалистами 6 апреля 2022 г. В комплиментарном

пространстве обмена опытом педагоги со стажем и молодые педагоги осуществили самоанализ ролевых моделей, выделив лишь те социально-личностные роли, которые могли бы способствовать развитию рефлексии и максимальному раскрытию профессионального потенциала в педагогической деятельности. Опытные педагоги предложили молодым специалистам решить реальные педагогические задачи-ситуации, которые могут возникнуть в работе с воспитанниками и их родителями. Итогом плодотворного сотрудничества на мероприятии стало выявление ключевых компетенций, необходимых для становления профессионализма молодых педагогов.

С целью поддержки творческой инициативы молодых педагогов дошкольного образования, обмена и распространения педагогического опыта билингвального образования дошкольников в октябре были организованы два республиканских конкурса: III республиканский конкурс педагогического мастерства «Игровые технологии билингвального образования дошкольников» (21 октября 2022 г.) и I республиканский конкурс «Билингвальная игротека» (27 октября 2022 г.). Конкурсанты продемонстрировали игровые методы и приемы билингвального образования детей.

1 ноября 2022 г. в рамках республиканского образовательного интенсива «Время молодых» молодые педагоги республики посетили Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева. В ходе встречи с ректором Университета Яковлева, профессором Владимиром Николаевичем Ивановым были обсуждены вопросы формирования и развития профессиональных компетенций будущих педагогов, обучения в магистратуре и аспирантуре вуза, обучения по программам профессиональной переподготовки, а также вопросы привлечения внимания к проблемам профессионального становления молодых педагогов.

Также в начале ноября были подведены итоги республиканского заочного конкурса методических разработок «Моя технология психологического сопровождения», участниками которого в том числе стали молодые педагоги-психологи системы дошкольного образования, начинающие специалисты психолого-педагогических центров (психолого-педагогической поддержки, медико-социально-психолого-педагогического сопровождения и др.), молодые ученые, изучающие проблемы психолого-педагогического сопровождения дошкольников в норме и при нарушениях развития.

Описанные в статье примеры форм работы не исчерпывают себя, мы представили лишь только некоторые. Они позволяют частично представить характер и формы взаимодействия преподавателей факультета как членов рабочей группы федерального проекта с молодыми коллегами, ресурсы наставничества, которые реализуются в Чувашском государственном педагогическом университете им. И. Я. Яковлева.

Список литературы

1. Велиева, С. В. Проблемы и ресурсы молодых педагогов на этапе профессиональной адаптации / С. В. Велиева. – Текст : электронный // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 1. – С. 168–176. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48285307> (дата обращения: 12.12.2022).
2. Велиева, С. В. Мониторинг профессиональных трудностей и достижений молодых педагогов : учебно-методическое пособие / С. В. Велиева. – Чебоксары : ЧГПУ, 2021. – 132 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/192308> (дата обращения: 19.02.2022). – Текст : электронный.
3. Велиева, С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога : учебное пособие / С. В. Велиева. – Чебоксары : ЧГПУ, 2021. – 80 с. – URL: <https://e.lanbook.com/book/192310> (дата обращения: 19.02.2022). – Текст : электронный.
4. Иванова, Н. В. Комплексное научно-методическое сопровождение специалистов системы дошкольного образования по обеспечению образовательной деятельности в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования / Н. В. Иванова. – Текст : электронный // Вестник педагогических наук. – 2022. – № 5. – С. 45–50. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49423354> (дата обращения: 19.02.2022).
5. Центр сопровождения молодых педагогов как акмеологическая модель наставничества в университетском комплексе / С. В. Данилов, Л. П. Шустова, М. И. Лукьянова, В. В. Зарубина. – Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 5. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41258113> (дата обращения: 19.02.2022).

Талашкевич Елена Александровна,

кандидат химических наук, учитель химии, МАОУ «Гимназия № 1»
Находкинского городского округа; 692900, Россия, Приморский край,
г. Находка, ул. Верхне-Морская, 96; e_talash@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО И ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эковолонтерство; эковолонтерская деятельность; наставничество; проектная деятельность; школьники; мониторинг окружающей среды; профессиональные компетенции

АННОТАЦИЯ. В работе представлены результаты эковолонтерской деятельности школьников под руководством педагога-наставника. Определено направление работы – экологический мониторинг природного объекта, участие во Всероссийской экологической акции «Вода России» для обучающихся старших классов, родителей, учителей. Деятельность представляется как интеграция образовательных технологий, профессионального становления и волонтерской работы школьников.

Talashkevich Elena Aleksandrovna,

Candidate of Chemistry, Chemistry Teacher, Gymnasium No. 1 of Nakhodka city district, Nakhodka, Russia

MENTORING AND ORGANIZATION OF ECO-VOLUNTEER ACTIVITIES OF SCHOOLCHILDREN

KEYWORDS: eco-volunteering; eco-volunteer activities; mentoring; project activities; schoolchildren; environmental monitoring; professional competencies

ABSTRACT. The paper presents the results of eco-volunteer activities of schoolchildren under the guidance of a teacher-mentor. The direction of work has been determined – environmental monitoring of a natural object, participation in the All-Russian environmental campaign “Water of Russia” for high school students, parents, teachers. The activity is presented as the integration of educational technologies, professional development and volunteer work of schoolchildren.

Эковолонтерская деятельность школьников в МАОУ «Гимназия № 1» Находкинского городского округа направлена на сохранение окружающей среды в черте города. Объектом интереса послужило озеро Лебедное (Лебяжье). Данная работа является продолжением научного исследования школьников по мониторингу состояния природного объекта – оценке содержания тяжелых металлов, нефтепродуктов, поверхностно-активных веществ в почве и воде озера. Учащиеся гимназии сделали отбор проб воды и почвы, провели химический анализ на наличие загрязнителей, создали макет зоны отдыха и спорта на озере, привлекли внимание общественности города к экологическим проблемам, провели акцию по очистке побережья от мусора под руководством педагога-наставника.

Научная работа по химической экологии, проводимая в рамках деятельности подхода в старших классах, формирует у детей грамотный подход к сбору исходных данных, их анализу, определению цели и задач, видение результата и его практической ценности. «Бриллиантом» работы в области химической экологии является возможность и необходимость (но очень интересная для детей) выполнения эксперимента, а также опора на практическую значимость – сохранение природы в родном городе. Здесь профессионализм педагога-наставника может проявиться в полном объеме; есть огромное поле для деятельности, творчества. Научная деятельность привлекает детей, которые уже замотивированы к этой работе, интересуются тем, как устроен мир, любознательны, терпеливы [1, с. 83]. Под руководством наставника дети учатся распознавать проблему и преобразовать её в цель исследования; планировать результат и дальнейшее развитие проекта; продумывать, что необходимо для выполнения работы – какие источники, в том числе, нормативные документы на отбор проб и проведение анализа, следует изучить, какие реактивы и оборудования используются, как готовить их к работе, обрабатывать результат анализа.

Мониторинг состояния почвы и воды из озера, т. е. реального объекта в черте города, где отдыхают горожане, создает условия высокой мотивации школьников. Тематика работы рекомендовалась наставником, исходя из предпочтений детей; коллективно формировался план, обговаривались этапы и срок выполнения работы, возможность корректировки, форма оценки результатов, презентации достижений. Наставником был организован выезд детей для отбора проб почвы и воды из озера, в химическую лабораторию ООО «ЭкоСфера» для проведения химического анализа на загрязнители. Такая деятельность даёт обучающимся возможность наряду с получением теоретических знаний приобретать новые умения и добывать новые знания. Результат работы является внешним – можно увидеть, осмыслить, применить в реальной практической деятельности, и внутренним – багаж знаний по различным предметам, навыки, компетенции.

Опыт внедрения научно-исследовательской и проектной деятельности по химии и химической экологии под руководством педагога-наставника учащиеся школы могут получать, начиная с 8 класса. После освоения основной терминологии, законов химии решение реальных практических задач является мотивационной составляющей учебного процесса. Для реализации данной деятельности можно привлекать детей разного уровня подготовки, варьируя сложность и масштабность задач исследования (проекта). Представленная в настоящей работе тема является сложной и комбинированной, поэтому потребовала привлечения детей с достаточно высоким уровнем знаний и навыков в области точных наук, имеющих хорошую мотивацию к обучению, готовых открывать новую информацию о природе. Правильный подбор членов творческого коллектива при этом

является важным для формирования комфортного психологического климата. Дети психологически настраиваются педагогом-наставником на серьезные, порой длительные исследования, работу в группе с распределением функций, несением ответственности за результаты. Таким образом, определение команды, представление материала о методах научных исследований, создание оптимального психологического настроения в группе является первым этапом подготовки к научно-исследовательской и проектной работе под руководством наставника. В представленной мною работе принимали участие два ученика 8 класса со средним баллом 4,8 и 5,0 соответственно, которые давно обучаются вместе в данном классе, дружески общаются между собой в урочное и внеурочное время, любознательны, имеют хобби.

Особенности детской психики таковы, что ребенок очень быстро «загорается» идеей, однако, столкнувшись с необходимостью тратить большое количество времени на исследования, получая ошибочные результаты и прочие трудности научной жизни, он теряет интерес к исследованию [2, с. 67]. Мотивация на получение результата формируется, если ребенок четко понимает, зачем эта работа проводится, в чем ее актуальность, новизна, каковы цель и задачи, какой результат он может получить и какие личные бонусы. Объем и время выполнения исследований должны четко определяться педагогом-наставником, исходя из возрастных, психических особенностей участников группы. Таким образом, вторым этапом работы является формирование темы, цели, задач исследования, определение масштабов, оптимальных сроков выполнения всех операций, чтобы ребенок не «увяз» в длительных исследованиях, а также определение перспектив развития проекта.

В рамках представленной работы эковолонтеры приняли участие в базовом лектории, организованном сотрудниками ДВФУ и ДВО РАН, работали в химической лаборатории ООО «ЭкоСфера» на современном оборудовании [4], представляли результаты исследования на городском конкурсе научных проектов «Формула успеха» (2022 г., 2 место), опубликовали две статьи в сборниках научных конференций. Фотоотчет по Всероссийской экологической акции «Вода России» был представлен на сайтах гимназии и администрации города.

Согласно ФГОС 2021 можно определить личностные результаты обучающихся под руководством педагога-наставника:

1. Эстетическое воспитание – умение видеть красоту окружающего мира, единство всех природных объектов, понимание о важности эстетики для гармоничного существования общества.

2. Воспитание ценности научного познания – мировоззренческие представления о единстве человека и природы, соответствующих современному уровню развития науки и составляющих основу для понимания сущности научной картины мира; представление о методах исследования живой и неживой природы Приморского края, о роли естественных наук в

формировании этих методов; познавательные мотивы, направленные на получение новых знаний, необходимых для объяснения наблюдаемых процессов и явлений; познавательная, информационная и читательская культура (функциональная грамотность), в том числе, навыки самостоятельной работы с учебными текстами, справочной литературой, доступными техническими средствами информационных технологий; интерес к обучению и познанию, любознательности, готовности и способности к самообразованию, проектной и исследовательской деятельности, к осознанному выбору направленности и уровня обучения в дальнейшем [3].

3. Экологическое воспитание – экологически целесообразное и рациональное отношение к природе как источнику жизни на Земле, повышение уровня экологической культуры, осознание локального и глобального характера экологических проблем и путей их решения посредством экологического мышления, прикладного характера полученных результатов.

В составе предметных результатов работы под руководством наставника можно выделить освоенные обучающимися научные знания, умения и способы действий в области химии, экологии, экономики, компьютерного дизайна, информатики – виды деятельности по получению нового знания, его интерпретации, преобразованию и применению в различных новых ситуациях в быту и на производстве.

Список литературы

1. Янушевский, В. Н. Методика и организация проектной деятельности в школе. 5–9 классы : методическое пособие / В. Н. Янушевский. – Москва : Владос, 2018. – 126 с. – Текст : непосредственный.

2. Волков, Б. С. Психология подросткового возраста : учебник / Б. С. Волков. – Москва : Кнорус, 2022. – 266 с. – Текст : непосредственный.

3. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванов [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. – Текст : непосредственный.

4. Талашкевич, Е. А. Обустройство и благоустройство природного объекта «Озеро Лебединое» в комплексе мероприятий по созданию комфортной городской среды» / Е. А. Талашкевич, А. Д. Филипишина, А. Ю. Судгаймер. – Текст : электронный // Географические исследования в контексте социально-экономического развития регионов : материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), посвящённой 75-летию А. Л. Устаева, 01–02 июня 2022 года. – Грозный : ЧГУ, 2022. – С. 590–595. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49581945&pf=1> (дата обращения: 13.12.2022).

Тухтарова Наталья Васильевна,

преподаватель, методист информационно-методического центра, Свердловский областной педагогический колледж; 620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Юмашева, 20; pretti31@mail.ru

Плотникова Елена Владимировна,

заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию, Свердловский областной педагогический колледж; 620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Юмашева, 20

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ГАПОУ СО «СОПК»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; молодые специалисты; программы наставничества; личностные качества; профессиональные качества; целевые модели наставничества

АННОТАЦИЯ. В данной статье рассматриваются вопросы эффективности наставнической деятельности в системе среднего профессионального образования на примере ГАПОУ СО «СОПК». Раскрывается система нормативно-правового регулирования наставничества, выделяются основные направления деятельности и результаты работы.

Tukhtarova Natalia Vasilyevna,

Teacher, Methodologist of the Information and Methodological Center, Sverdlovsk Regional Pedagogical College, Ekaterinburg, Russia

Plotnikova Elena Vladimirovna,

Deputy Director for Additional Professional Education, Sverdlovsk Regional Pedagogical College, Ekaterinburg, Russia

MENTORING AS A WAY OF PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION ON THE EXAMPLE OF STATE AUTONOMOUS PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE SVERDLOVSK REGION “SVERDLOVSK REGIONAL PEDAGOGICAL COLLEGE”

KEYWORDS: mentoring; mentors; young professionals; mentoring programs; personal qualities; professional qualities; target mentoring models

ABSTRACT. This article considers the issues of the effectiveness of mentoring activities in the system of secondary vocational education on the example of State Autonomous Professional Educational Institution of the Sverdlovsk Region “Sverdlovsk Regional Pedagogical College”. The article reveals the system of legal regulation of mentoring, highlights the main activity directions and results of work.

«Со мной работали десятки молодых учителей. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте других, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов...»
А. С. Макаренко

Процессы модернизации среднего профессионального образования требуют активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень подготовки квалифицированных кадров. В этой связи вопрос наставничества вновь стал актуальным. Так Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста определяет институт наставничества как необходимое условие реализации механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения [3, с. 1].

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. Соответствующий указ подписал президент Российской Федерации Владимир Путин. О решении посвятить год педагогам глава государства сказал: «В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам». Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника будут направлены на повышение престижа профессии учителя [4, с. 2].

Наставничество – один из наиболее эффективных методов адаптации. Наставник направляет действия подопечного в определенной области, реализуя принцип «Делай, как я!». Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [1, с. 1].

В самом широком смысле наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному.

Одной из важнейших задач администрации ГАПОУ СО «СОПК» является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. В ГАПОУ СО СОПК наставничество является одним из приоритетных направлений учебно-воспитательного процесса, поскольку внедрение наставнических программ позволяет добиться комплексного улучшения образовательных и личностных результатов, сформировать

устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, а также чувство сопричастности к жизни и развитию региона.

Решить эту проблему помогает создание системы педагогического наставничества.

В своей практической деятельности при реализации программы наставничества образовательная организация руководствуется следующими нормативно-правовыми документами:

1) Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

3) Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года № Р-174 «об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

4) Постановлением Правительства Свердловской области от 18.09.2019 года № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;

5) распоряжением Правительства Свердловской области от 04.07.2019 года № 321-РП «О создании в Свердловской области центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов»;

6) приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 года № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области».

7) Уставом ГАПОУ СО «Свердловский областной педагогический колледж» (далее – колледж).

В педагогической литературе существует большое количество определений понятий «наставничество» и «наставник», в зарубежных и отечественных источниках используется как тождественное понятие «тьютор». В условиях образовательной организации мы используем следующие основные понятия.

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников и направления наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных [1; 2].

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесса становления личности будущего специалиста в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовка к активной жизни, в том числе трудовой; профессиональная навигация как

процесс гармоничного вхождения человека в трудовой коллектив, организацию, производство.

В качестве особенности деятельности наставников сегодня стоит рассматривать не только включение в профессиональную деятельность – выполнение определенного круга должностных обязанностей, но и принятие корпоративной культуры конкретной организации.

Таким образом, институт наставничества сегодня играет и существенную роль в адаптационных процессах. В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т. д. Наставник в ходе практической деятельности развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды. При рассмотрении требований к наставнику хочется отметить, что акцент делается на выборе из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- высокими результатами деятельности;
- профессиональными знаниями;
- личным желанием исполнять роль наставника.

Наставники могут быть избраны из числа: педагогических работников колледжа; обучающихся – в том числе, победителей олимпиад, чемпионатов; работников предприятий работодателей, реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже.

На сегодняшний день в ГАПОУ СО СОПК реализуются следующие формы наставнической деятельности:

1. «Педагог – педагог». Может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

2. «Педагог – студент (группа студентов)». Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов,

стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

3. «Студент – ученик». Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного учреждения и ГАПОУ «СОПК», при которой студент помогает наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

4. «Студент – студент (группа обучающихся), абитуриенты». Вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и наставляемых. Данная модель наставничества позволяет транслировать лучшие достижения, привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности, способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников, формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их наставляемых.

5. «Работодатель – студент». Временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

В результате внедрения и реализации программы наставничества в ГАПОУ СО СОПК создана эффективная среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- 3) измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- 4) рост числа аттестованных молодых преподавателей;
- 5) улучшение психологического климата внутри педагогического коллектива образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- 6) методическое сопровождение программы наставничества;

7) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;

8) привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ образовательной организации;

9) проведение развивающих бесед с молодыми специалистами, направленных на разработку плана профессионального развития.

В результате реализации программы наставничества мы выделяем следующие достоинства:

- улучшение образовательных результатов у наставляемого и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Сложными вопросами при реализации наставничества являются снижение рабочей эффективности преподавателя, принявшего роль наставника, увеличение его общей нагрузки, недостаточность опыта педагогического взаимодействия и, как следствие, неструктурированная подача информации, отсутствие педагогических алгоритмов обучения. В заключении отметим, что наставничество сейчас является одним из наиболее востребованных методов обучения и развития кадров.

Таким образом, система наставничества в ГАПОУ СО СОПК эффективна, работа ведется планомерно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации системы среднего профессионального образования, который профессионально и социально компетентен, способен к творчеству, решению нестандартных ситуаций, самоопределению в условиях меняющегося мира, обладает развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.

Список литературы

1. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст : электронный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения: 07.02.2023).

2. О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации :

письмо Министерства труда и социальной защиты от 28 мая 2020 года № 18-4/10/П-4994. – URL: <https://sudact.ru/law/pismo-mintruda-rossii-ot-28052020-n-18-410p-4994/> (дата обращения: 07.02.2023). – Текст : электронный.

3. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста. – Текст : электронный // Деловой портал Правительства Тюменской области : официальный сайт. – URL: <https://www.tyumen-region.ru/investments/regional-standard-staffing/> (дата обращения: 07.02.2023).

4. Кабардино-Балкарский государственный университет имени Х. М. Бербекова : официальный сайт. – URL: <https://kbsu.ru/news-category/god-pedagoga-i-nastavnika-2023/> (дата обращения: 07.02.2023). – Текст : электронный.

Фаева Татьяна Андреевна,

магистрант, Алтайский государственный педагогический университет;
656031, Россия, г. Барнаул, ул. Молодежная, 55; tat.faeva2015@yandex.ru

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ФОРМА РАБОТЫ С ВОЖАТЫМИ В РАМКАХ СТУДЕНЧЕСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОТРЯДА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; студенческие педагогические отряды; формы работы; вожатые; вожатская деятельность; детские оздоровительные лагеря

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрена возможность организации системы наставничества в рамках студенческих педагогических отрядов педагогических университетов. Обоснована необходимость поддержания новичков вожатской деятельности на первоначальной стадии работы. Представлена разработка авторской модели наставничества «Лестницы вожатского успеха» по выявлению проблемных сфер в подготовке к практической деятельности в детских оздоровительных лагерях.

Faeva Tatyana Andreevna,

Master's Degree Student, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia

MENTORING SYSTEM AS A FORM OF WORK WITH COACHERS WITHIN THE STUDENT PEDAGOGICAL TEAM (FROM WORK EXPERIENCE)

KEYWORDS: mentoring; student teaching teams; forms of work; counselors; leadership activities; children's health camps

ABSTRACT. The article considers the possibility of organizing a mentoring system within the framework of student pedagogical teams of pedagogical universities. The necessity of supporting newcomers to leader's activity at the initial stage of work is substantiated. The development of the author's model of mentoring "Stairs of leader's success" to identify problem areas in preparation for practical activities in children's health camps is presented.

Одним из приоритетных направлений будущих педагогических работников является система наставничества. В Послании Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года отмечено: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными [1]. В последние годы наставничество стало важным звеном в образовании. Многие образовательные учреждения применяют имеющиеся программы наставничества или же разрабатывают новые, инновационные модели. В соответствии с Указом Губернатора Алтайского края от 07.04.2020 № 52 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучшие практики наставничества». Целью мероприятия является выявление и распространение

передового практического опыта наставничества, направленного на повышение производительности труда, поощрение и признание наставников, внесших значительный вклад в развитие и тиражирование эффективных практик наставничества в Алтайском крае [2]. Особое внимание данной системе не случайно, ведь здесь реализуется важный принцип работы – передача накопленного опыта от старших к младшим.

Эффективность данного принципа работы хорошо прослеживается в организациях отдыха и оздоровления детей, а именно в загородных лагерях. Детский оздоровительный лагерь – это учреждение отдыха и оздоровления детей, где происходит полноценное развитие личности подрастающего поколения. Детским лагерям требуются высокопрофессиональные вожатые, способные быстро и эффективно внедрять инновационную практику в педагогический процесс. Таких специалистов могут предоставить студенческие педагогические отряды высших и средних учебных заведений педагогической направленности. Основная цель педагогических отрядов – организация круглогодичного отдыха, оздоровления и внеучебной деятельности детей, подростков и молодежи. С первых курсов студенты включаются в практическую педагогическую деятельность, где важным является умение организовать воспитательную деятельность во временном детском коллективе. Этому могут научить более опытные педагоги, вожатые и другие специалисты, задействованные в систему летнего каникулярного отдыха детей. В процессе подготовки к работе летом в лагере будущие специалисты в области образования выполняют научную, проектную, экспериментальную деятельность, которая помогает им в реализации воспитательных программ в летний период [3].

Вожатые студенческих педагогических отрядов начинают подготовку к летнему сезону, как правило, с начала календарного года. Новичкам важно осознать степень ответственности, которая будет возложена на них на период работы в детском лагере; необходимо обладать знаниями в области педагогической науки, уметь эффективно применять полученные знания на практике. Для того, чтобы этап адаптации и знакомства с новой профессией был более мягким для новичка, существуют модели наставничества. Эти модели представляют собой систему, где старшие и опытные вожатые помогают осваивать основы педагогики, психологии, методики, игровых технологии новичкам. Такие модели полезны для обеих сторон. Ведь более опытный вожатый может упражняться в передаче своего опыта более младшим.

Для подготовки компетентных специалистов на базе студенческого педагогического отряда «Феникс» имени Алексея Павловича Уманского Алтайского государственного педагогического университета города Барнаула была разработана и апробирована авторская модель наставничества «Лестница вожатского успеха». Апробация данной модели охватила

27 студентов первого курса Алтайского государственного педагогического университета – новичков педагогического отряда «Феникс». Основная цель данной модели заключается в подготовке будущего вожатого к самостоятельному выполнению своих должностных обязанностей в детском оздоровительном лагере.

Задачи модели:

- сформировать целостное представление о логике развития лагерной смены и особенностей работы вожатого в условиях детского лагеря;
- формирование ответственного отношения к профессии вожатого;
- развитие критического и творческого мышления для наиболее эффективного взаимодействия вожатого с временным детским коллективом;
- налаживание коммуникативных связей между участниками студенческого педагогического отряда и работниками детского лагеря.

Принципы модели были заимствованы и адаптированы под конкретные условия:

- принцип личного участия;
- принцип активности;
- принцип креативности;
- принцип коллективизма и совместной работы;
- принцип открытости;
- принцип «Смог сам, помоги другому» [4].

Модель наставничества «Лестница вожатского успеха» проходила в два этапа. Первый этап – подготовительный, включающий в себя подготовку наставников для будущих вожатых, распределение новичков на группы, организацию системы взаимодействия групп обучения. Подготовкой будущих наставников занимался командный состав (командир и комиссар), являющиеся старшими товарищами, которые отработали более трех лет в детских оздоровительных лагерях. Командный состав доносил до будущих наставников цель, задачи наставнической модели «Змейка вожатского успеха», знакомил с механизмами реализации модели, определял наставникам их фокус-группы.

Второй этап модели заключался в работе наставников с фокус-группами и реализации механизмов модели. Командный состав в данной структуре являлись старшими наставниками и помогали наставникам фокус-групп в решении поставленных перед ними задач, организовывали ход запланированных мероприятий, помогали решать проблемные ситуации и вопросы.

Было образовано четыре фокус-группы по 6–7 человек. Каждая из этих группа должна была пройти обучение по подготовке к вожатской деятельности. Наставник фокус-группы отслеживал результаты каждого участника группы на специальном листе. Каждая ступень «лестницы» должна была быть пройдена каждым участником последовательно.

Внесение в профессию
Нормативно-правовая база вожатого
Образ вожатого
Психологические особенности детских групп
Субъекты детского лагеря
Периоды лагерной смены
Формы работы с детьми в лагере
Построение план-сетки
Использование ИКТ в работе вожатого
Подготовительное собеседование

Рис. 1. Оценочный лист модели «лестница вожатского успеха»

При успешном прохождении темы ступенька закрашивается участником зеленым цветом. Если участник испытывал трудности на той или иной ступени, наставник проводил с ним дополнительные занятия. И ступенька в лестнице отмечалась желтым цветом. Если участник не посещал занятия, не старался на занятиях, то ступенька закрашивалась красным цветом. На некоторые занятия все фокус-группы объединялись для коммуникации и сплочения.

После проведения модели обязателен этап рефлексии. Важно проанализировать удачные и неудачные занятия, понять, что получилось при реализации механизмом модели, а что не получилось. Тем самым мы выявляем слабые места модели и совершенствуем ее для использования в последующем.

Результаты, достигнутые при реализации модели:

- вожатые умеют организовать взрослый коллектив;
- вожатые могут решить ситуативные проблемы в обучении;
- вожатые развивают умение помогать друг другу;
- вожатые владеют основными знаниями о психологических особенностях детей разных возрастов;
 - вожатые знают основные нормативно-правовые акты, регулирующие вожатскую деятельность;
 - вожатые знают основные формы и методы организации лагерных мероприятий и могут применять их на практике;
 - вожатые умеют осознанно организовывать и регулировать свою деятельность.

Представленная модель наставничества «Лестница вожатского успеха» позволит сплотить коллектив вожатых, наладить коммуникативную связь в группе, научит лидерским и организаторским качества в группе, позволит новичкам быстро адаптироваться и научиться вожатскому мастерству.

Список литературы

1. Послание Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/556773766> (дата обращения: 28.01.2023). – Текст : электронный.

2. О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучшие практики наставничества» : указ губернатора Алтайского края от 07 апреля 2020 года № 52. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2200202004080007> (дата обращения: 28.01.2023). – Текст : электронный.

3. Методика работы вожатого в детском оздоровительно-образовательном комплексе : учебное пособие / О. А. Веденева, Л. И. Савва, Н. Я. Сайгушев, Р. Р. Тураев. – Санкт-Петербург : Научное издание, 2018. – 175 с. – URL: <http://publishing.intelgr.com/archive/childrens-health-and-education-complex.pdf> (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

4. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко. – Текст : электронный // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost/viewer> (дата обращения: 28.01.2023).

Цахаева Анжелика Амировна,

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии развития личности, Дагестанский государственный педагогический университет; 367010, Россия, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Ярагского, 57; Tsahaeva@rambler.ru

Аминова Джэннет Камильевна,

старший преподаватель кафедры психологии развития личности, Дагестанский государственный педагогический университет; 367010, Россия, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Ярагского, 57

**О НЕОБХОДИМОСТИ ВКЛЮЧЕНИЯ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ»
ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; тьюторы; профессиональная адаптация; педагогическая поддержка; педагоги-психологи; профессиональные стандарты; трудовые функции

АННОТАЦИЯ. Проблема наставничества актуальна и активно исследуема в отечественной педагогике и психологии. Анализируя современные теории и практики наставничества, авторы пришли к пониманию того, что высшая школа не готовит наставников, выпускник педвуза не умеет применять техники профессионального сопровождения другого, не научается применять свои знания как передачу опыта другому человеку. Статья заканчивается идеей внедрения курсов повышения квалификации и переподготовки кадров в педагогические вузы по программе «Педагог-наставник», основные направления которой прописаны в данной статье. В профессиональный стандарт «Педагог-психолог» добавить в трудовую функцию «Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса» фразу «наставничество молодых педагогов».

Tsakhayeva Angelika Amirovna,

Doctor of Psychology, Professor, Head of Department of Psychology of Personality Development, Dagestan State Pedagogical University, Makhachkala, Russia

Aminova Jennet Kamilyevna,

Senior Lecturer of Department of Psychology of Personality Development, Dagestan State Pedagogical University, Makhachkala, Russia

**ABOUT THE NEED TO INCLUDE THE MENTOR'S WORK
FUNCTION IN THE PROFESSIONAL STANDARD
"TEACHER-PSYCHOLOGIST"**

KEYWORDS: mentoring; tutors; professional adaptation; pedagogical support; educational psychologists; professional standards; labor functions

ABSTRACT. The problem of mentoring is relevant and actively researched in Russian pedagogy and psychology. Analyzing modern theories and practices of mentoring, the authors came to the understanding that higher school does not train mentors, a graduate

of a pedagogical university does not know how to apply techniques of professional support to another, does not learn to apply his knowledge as a transfer of experience to another person. The article ends with the idea of introducing advanced training courses and retraining of personnel in pedagogical universities under the “Teacher-mentor” program, the main directions of which are spelled out in this article. In the professional standard “Teacher-psychologist”, add the phrase “mentoring of young teachers” to the labor function “Psychological education of subjects of the educational process”.

Историческая задача педагогики – передавать знания и нравственный опыт другим людям в диаде «знающий-незнающему». На этом принципе построено преподавание и учительствование. Обучать, развивать и воспитывать специалиста с таким же уровнем образования, а сегодня информационно и технологически даже более осведомленного чем я сам, трудно. Наставлять профессионала в логической цепи нашей практики можно с помощью личности, ее опыта и компетентности, а этому в педагогическом вузе не учат. Ученые ищут способы эффективного сопровождения, профессиональной адаптации, внутриорганизационной обучающей системы, тьютерство, обобщая эти совершенно этиологически и смыслово разные процессы в едином понятии «наставничество».

Тема наставничества актуальна всегда, но особое внимание к ней обращено с момента встречи Президента Российской Федерации и участников Всероссийского форума «Наставник», состоявшегося с 13 по 15 февраля 2018 года [15]. Обширный круг задач приложения процесса наставничества дает широкое поле его применения в разных сферах жизни, профессий, социальных объединений. Что размывает четкие границы дефиниции самого понятия. С одной стороны, можно определить наставничество как активную целенаправленную передачу опыта (личностного, социального, профессионального, трудового и проч.), с другой – это обучающая система (внутренняя или внешняя), с конечным продуктом – профессиональной адаптацией личности к новым условиям труда [9; 19]. Ряд авторов рассматривает наставничество как способ адаптации персонала [14]. Е. В. Аржаных видит базовую роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов [4].

Некоторые практики предлагают внедрить элементы наставничества как освоение актуального социального опыта [5]. Другие строят индивидуальные программы развития системы наставничества как инструмента наращивания профессиональных компетенций педагогов [7]. Известны разработки техник и цифровых технологий профессиональной педагогической поддержки [8; 9], активное их применение в образовательном процессе [6; 10–12] и др. Педагогическая интернатура как практико-ориентированная программа целевой подготовки педагогов успешно применяется в образовании Свердловской области [13], показывая эффективность подготовки будущего педагога и психолога [1–3].

Анализируя опыт наставничества, можно заключить, что ряд авторов, прописывая мероприятия и действия данного процесса, базируются на определении данного феномена как работа взаимодействующих функционированиях «институтов наставничества» (традиционных наставнических пар, групп) и «внутренних обучающих систем» в виде семинаров, тренингов, мастер-классов. Автор зафиксировал ранжированное поле различных моделей трудовых ролей, типа: «Преподаватель – Преподаватель» и «Учитель – Учитель». Выделение и иерархизация эффективного спектра мероприятий привлечения наставников в обучающую систему [20].

Е. А. Югфельд выявил значимые расхождения в перцепции обучающимися педагогов и определил, что они зависят от специфических профессиональных функционалов: «учитель – воспитывающий», «учитель – обучающий», «учитель – наставник» [20]. В сознании учащихся это совершенно разные понятия. Противоречия формирования образов восприятия человека человеком проявляются в диалектической активности [18]. Противоречия между большой потребностью образовательных организаций в повсеместном внедрении инновационных систем наставничества и неподготовленностью профессионального сообщества к наставнической деятельности. Сегодня в Профессиональном стандарте не прописана трудовая функция «наставник молодого педагога», а это значит, что платить за эту работу не будут. На добровольных началах качественно и долго мало кто согласится сопровождать профессиональное развитие молодого коллеги. Наставник чаще всего более старший педагог, а наставляемый – специалист, не имеющий опыта работы в образовании, без сформированных профессионально-педагогических компетенций.

Мы можем судить о нерядоположности дефиниций наставничество и профессиональная адаптация молодого педагога из логического заключения.

С точки зрения энергозатратности и целеполагания эти понятия имеют общую основу. Цель передачи своего профессионального опыта ветераном педагогического труда – адаптировать молодого педагога к работе в школе, пошагово сопровождая в освоении своих трудовых функций.

Анализ современных теорий и практик такого явления как наставничество показал, что современная система подготовки педагогических кадров не научает человека быть наставником, применять техники профессионального сопровождения другого в совершенствовании ролевого педагогического поведения.

Поскольку проблема наставничества актуальна и активно исследуема, разумно внедрить курсы повышения квалификации, переподготовки кадров в педагогических вузов программу «Педагог-наставник». Так же логично добавить в перечень трудовых функций код А, входящих в профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в образовании)» [21] (функциональная карта вида профессиональной деятельности),

трудовую функцию «Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса, наставничество молодых педагогов».

Список литературы

1. Аминов, У. К. Концепция формирования адаптивной саморазвивающейся личности в системе «ученик – студент – учитель» / У. К. Аминов, Д. К. Аминова. – Текст : непосредственный // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2015. – № 2. – С. 6–10.

2. Аминова, Д. К. Современные проблемы подготовки психолого-педагогических кадров в дагестанском государственном педагогическом университете по направлению «психолого-педагогическое образование» / Д. К. Аминова, А. А. Цахаева. – Текст : электронный // Современные проблемы психолого-педагогического образования : материалы региональной научно-практической конференции к 120-летию со дня рождения Ж. Ж. Пиаже, Махачкала, 09 сентября 2016 года / ответственный редактор К. А. Ахмедпашаева. – Махачкала : Алеф, 2016. – С. 7–17. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27347049> (дата обращения: 13.02.2023).

3. Аминова, Д. К. Эффективная подготовка будущего психолога как один из элементов системы безопасности образования / Д. К. Аминова, А. А. Цахаева. – Текст : непосредственный // International Journal of Medicine and Psychology. – 2018. – Т. 1, № 3. – С. 40–47.

4. Аржаных, Е. В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов / Е. В. Аржаных. – Текст : непосредственный // Психологическая наука и образование. – 2017. – № 4. – С. 27–35.

5. Валиев, Р. А. Формирование готовности будущих педагогов к освоению актуального социального опыта : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Валиев Р. А. ; Тюменский государственный университет. – Тюмень, 2012. – 217 с. – Текст : непосредственный.

6. Воробьева, И. В. Феномен толерантности в контексте педагогического взаимодействия : специальность 19.00.07 : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Воробьева И. В. ; Уральский государственный университет имени А. М. Горького. – Екатеринбург, 2006. – 23 с. – Текст : непосредственный.

7. Тарасова, Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов : рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций : электронное издание / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Москва : Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: <https://drive.google.com/file/d/1Evp7fImSYQ5mQGAm>

Q0R6обу_hBywDoqG/view (дата обращения : 21.01.2023). – Текст : электронный.

8. Кружкова, О. В. Личностные особенности подростков, юношей и молодежи, вовлеченных в среду интернет: зоны уязвимости для экстремистского воздействия в условиях цифровизации / О. В. Кружкова, И. В. Воробьева. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2019. – № 4. – С. 160–185.

9. Крюкова, Е. М. Технология lesson study в системе наставничества учителей / Е. М. Крюкова, Е. Ю. Щербина. – Текст : непосредственный // Педагогический поиск. – 2022. – № 10. – С. 37–43.

10. Опыт региональной идентичности: отражение эмоционального состояния при межкультурном текстообразовании / Л. А. Максимова, Т. В. Валиева, Н. Б. Руженцева, Р. А. Валиев. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 4. – С. 28–36.

11. Минюрова, С. А. Психологические основания выбора стратегий саморазвития в профессии : специальность 19.00.07 «Психология развития, акмеология» : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Минюрова С. А. ; Психологический институт Российской академии образования. – Москва, 2009. – 360 с. – Текст : непосредственный.

12. Минюрова, С. А. Разработка методики диагностики профессиональной приверженности: определение конструкта / С. А. Минюрова, А. И. Калашников. – Текст : непосредственный // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2015. – № 5. – С. 35–41.

13. Педагогическая интернатура как практико-ориентированная программа целевой подготовки педагогов / С. А. Минюрова, Н. О. Леоненко, Н. В. Багичева, М. В. Бышева. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 2. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29842381> (дата обращения: 23.01.2023).

14. Молчанова, И. А. Опыт работы по организации наставничества воспитателя в ДОУ / И. А. Молчанова. – Текст : электронный // Образовательная социальная сеть nsportal.ru. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2022/02/21/opyt-raboty-po-organizatsii-nastavnichestva-vospitatelya-v-dou> (дата обращения: 22.01.2023).

15. Стенограмма встречи Президента с участниками форума «Наставник». – Текст : электронный // Сайт Президента Российской Федерации. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858> (дата обращения: 21.01.2023).

16. Сулаева, Ж. А. Психология и педагогика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Ж. А. Сулаева, А. А. Цахаева. – Махачкала : [б. и.], 2009. – 533 с. – Текст : непосредственный.

17. Хачетлова, А. А. Наставничество как способ адаптации персонала / А. А. Хачетлова. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 10. – С. 441–445.

18. Цахаева, А. А. Практика преподавания педагогической психологии в дагестанском образовательном пространстве / А. А. Цахаева. – Текст : непосредственный // Гуманизация инновационного образования в современных условиях: перспективы и достижения, к 120-летию Л. С. Выготского : материалы 5 межрегиональной научно-практической конференции с международным участием, 18 июня 2016 года : в 5 выпусках. Вып. 5, ч. 1. – Махачкала : Алеф, 2016. – С. 10–13.

19. Цахаева, А. А. Противоречия как движущая сила формирования адаптивного поведения / А. А. Цахаева. – Текст : непосредственный // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2009. – № 4. – С. 31–33.

20. Югфельд, Е. А. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона / Е. А. Югфельд, Е. Г. Ипатова. – Текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 1. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf> (дата обращения: 13.12.2022).

21. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»: приказ Министерства труда Российской Федерации от 18 августа 2015 года № 38575. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_185098/ (дата обращения: 13.12.2022). – Текст : электронный.

Черемных Наталья Викторовна,

музыкальный руководитель, высшая квалификационная категория, Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 17; 620007, Россия, г. Екатеринбург, ул. Латвийская, 33; cheremnyh.nv@mail.ru

МУЗЫКА КАК ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫЙ ЯЗЫК ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагоги-музыканты; дистанционные технологии; музыкальный язык; музыкальные программы; взаимообучаемость; эффективный обмен знаниями

АННОТАЦИЯ. В данной статье описан опыт работы в качестве наставника для педагога-музыканта, не имеющего академического музыкального образования, но владеющего огромным багажом технических навыков. Работа велась исключительно в дистанционном формате. Результативность наставничества оказалась весьма неожиданной, ведь благодаря эффективному творческому взаимодействию наставник смог получить не меньший объем информации и полезных знаний от своего ученика.

Cheremnykh Natalia Viktorovna,

Music Director, Highest Qualification Category, Municipal Autonomous Pre-school Educational Institution Kindergarten No. 17, Ekaterinburg, Russia

MUSIC AS AN INTERNATIONAL LANGUAGE OF COMMUNICATION OF TEACHERS

KEYWORDS: mentoring; music teachers; remote technologies; musical language; music programs; mutual learning; effective knowledge exchange

ABSTRACT. This article describes the experience of working as a mentor for a teacher-musician who does not have an academic musical education, but has a huge baggage of technical skills. The work was carried out exclusively in a remote format. The effectiveness of mentoring turned out to be very unexpected, because thanks to effective creative interaction, the mentor was able to receive no less information and useful knowledge from his student.

Одним из необходимых требований для профессионального роста является обмен опыта с педагогами, специалистами в необходимых для работы областях. Ответственным моментом является подбор компетентного наставника, ведь именно от этого выбора зависит уровень эффективности образовательного взаимодействия.

Опыт наставнической работы с использованием дистанционных технологий был для меня новым. Сложности и особенности данной формы работы известны всем педагогам, хотя бы раз столкнувшись с ней: это невозможность использования ресурсов невербального общения, затянутасть общения по времени из-за необходимости деловой переписки,

невозможность помочь технически личным воздействием, необходимость установки нужных программ для взаимодействия и многое-многое другое. Наставническая работа велась мной в направлении создания музыки, в частности музыки для детей. Поэтому в моем случае сложность наставничества заключалась также и в том, что практика создания музыкального материала в мире современных цифровых технологий шагнула далеко вперед, а моя компетентность в данном аспекте музыкального творчества опиралась исключительно на классическое образование.

В течение года мной проводилась (и проводится в настоящее время) наставническая работа с педагогом-музыкантом, проживающим в Молдове (Кишинев). Имея в своем педагогическом багаже высшее образование по классу специального фортепиано, я могла оказаться полезной педагогу, чей уровень знаний в области теории музыки был значительно ниже моего. В то же время уровень знаний и навыков данного педагога в сфере ИКТ-технологий был выше моего едва ли не в большей степени.

Основной задачей наставничества стала взаимная передача знаний в разных областях музыкального искусства. Изначально позиционируя себя наставником, я обучала педагога-музыканта основам музыкальной грамотности, правилам построения музыкальных произведений, законам формирования и развития музыкальной ткани в соответствии с классической теорией музыки, требованиям в вопросах голосоведения. Для достижения поставленной цели мной были проведены беседы о видах гармонии, музыкальных ладах, проводились объяснения в области сольфеджио. Основной целью было становление теоретической базы обучаемого и дальнейшее ее эффективное применение в работе.

Глобальной проблемой в процессе ведения наставнической работы стала разница в уровне познаний наставника и обучаемого. Узкая музыкальная терминология была слишком сложной для понимания, в связи с этим потребовались множественные объяснения данных терминов, избирались доступные формы для изложения материала и достижения поставленной цели. Академизм и консервативная форма общения стали в какой-то мере преградами для постижения сути заданий обучающимся. В свою очередь мне как наставнику было трудно понять жаргонизмы, связанные с компьютерными программами и сленговые слова, которым так свободно вошли в обиход более молодого поколения. Помимо вышеописанных сложностей стоит отметить особенности лингвистического взаимодействия наставника как носителя русского языка с человеком, чья жизнь проходит в языковой среде, немного отличной от исконно русской.

В процессе наставничества велись беседы на следующие основные темы:

– значение динамики в музыкальном произведении, в построении музыкальных фраз;

– особенности ритмических фигур в музыкальной ткани. Основные требования к исполнению любого ритмического рисунка. Важность ровного исполнения пунктирного ритма как показателя уровня профессионализма автора музыкальной записи/исполнителя и т. д.;

– роль пауз в вокальной и инструментальной музыке;

– выбор подходящего темпа для музыкальной композиции;

– создание текстового материала для песен;

– подбор нужных инструментальных тембров для определенного жанра и вида песни;

– музыкальная наполненность ткани произведения согласно регистровой раскладке в понимании обывателя и профессионала (с точки зрения звучания в различных условиях и с разными видами динамиков/наушников/колонок и т. д.);

– определение формы песенного произведения, его длительности и структуры;

– основные виды гармонии (мажор/минор), обращения трезвучий (виды и правила построения), виды аккордов (трезвучия, сектаккорды, квартсектаккорды, септаккорды и их виды);

– требовательность к своему музыкальному восприятию как показателю личного профессионализма;

– основные правила голосоведения и вспомогательных опеваний с точки зрения теории музыки;

– понятия «сильных» и «слабых» музыкальных долей и многое-многое другое.

В процессе обмена информацией педагог-наставник опирался на систему знаний, полученных в процессе обучения и используемых лично в своей ежедневной работе учреждении дошкольного образования.

На начальном этапе наставнической деятельности выяснилось, что уровень некоторых компетенций наставника нуждается в повышении, так как работа велась в дистанционном формате и требовала знаний в области владения профессиональными программами создания и обработки музыкального материала. Одного владения базовыми компьютерными программными продуктами и навыком игры на акустическим фортепиано оказалось совершенно недостаточно. К счастью, всеми этими навыками владел «обучаемый» педагог. И наше последующее взаимодействие приобрело интересную форму взаимовыгодного сотрудничества, обогащающего знаниями не одну сторону, а обе.

В течение нескольких недель наставнику понадобилось упорство и терпение для того, чтобы овладеть навыками пользователя таких программ, как Nexus, Valhalla, FL studio. Новизной данного обучения для меня была необходимость онлайн-обучения через видеоролики пользователей, размещенные на различных сайтах сети Интернет. Отдельную сложность

представляла собой необходимость перевода на русский язык некоторых образовательных видеоматериалов в связи с редкостью русскоязычных носителей знаний в данной сфере.

Нетрадиционным в данном наставническом проекте стало не только использование сложных компьютерных технологий для общения и создания музыки. Данный опыт взаимодействия отличала готовность встать на место ученика и почерпнуть новые навыки, знания у того, кто сам должен был стать объектом традиционного наставничества.

Результатом данного взаимодействия стало создание обучаемым педагогом-музыкантом музыкального материала для своей педагогической и творческой работы, качественно отличного от первоначальных опытов. В течение года взаимодействия наставнику удалось передать основные опорные знания теории музыки, приобретенные в течение 16 лет академического музыкального образования. Сам наставник приобрел неоценимый багаж знаний в сфере создания музыки современными компьютерными средствами.

Обучаемый педагог в последствии смог создать картотеку специальных музыкальных и шумовых эффектов, подборку реплик различных героев для проведения праздничных развлекательных мероприятий для дошкольников. Данные материалы часто бывают необходимы для придания неповторимой яркой атмосферы сказки, которая так важна для детей. В качестве примера можно упомянуть компьютеризированный голос «БОРТОВОГО КОМПЬЮТЕРА ДЕТСКОГО САДА», появляющегося во время выпускного утренника и задающего задания детям; голос Деда Мороза, который раздается из-за ширмы во время появления игрушечного персонажа на новогодних представлениях для самых маленьких дошкольников; множество различных звуковых эффектов для усиления эмоционального отклика воспитанников на события, происходящие согласно сценариям развлекательных мероприятий.

Для реализации данной наставнической программы потребовались определенные ресурсы, основными из которых являлись следующие:

- качественное программное обеспечение, соответствующее стандартам, требуемым для установки нужных программ;
- большой запас свободного времени для взаимодействия (как правило, нерабочее);
- музыкальные теоретические и практические знания, профессиональные компетенции;
- готовность быть новичком и обучаться самому. Стремление стать полезным, возможность быть на связи с обучаемым, взаимоуважение и взаимопонимание;
- большой объем оперативной памяти (информационные носители, накопители и т. д.).

Завершая описание своего наставнического опыта, хочется уточнить важность значения музыкального взаимодействия. Можно ли утверждать, что музыкальный язык является интернациональным? Думаю, это безусловно так, ведь музыкальная ткань воздействует непосредственно на душу человека, минуя любые вербальные формы общения. Именно благодаря общности в музыкальных взглядах мне как наставнику удалось найти общий язык с обучаемым. И, безусловно, роли «наставник» и «обучаемый» стали крайне размытыми в данном опыте, ведь взаимодействие оказалось очень полезным для обеих сторон.

Список литературы

1. Наставничество в системе образования: руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям / составители В. А. Ковалевский, Н. В. Шуляк. – Красноярск : Литера-принт, 2018. – 98 с. – Текст : непосредственный.

Черниговская Эржена Солбоновна,

заведующий кафедрой допрофессиональной подготовки, Бурятский республиканский педагогический колледж; 670034, Россия, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Хоца Намсараева, 5; ergena74@mail.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогическое наставничество; педагогические колледжи; цифровая образовательная среда; цифровые технологии; цифровизация образования; наставническая деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье обосновывается возможность организации практики наставничества как модели оперативной подготовки и переподготовки кадров в цифровой образовательной среде педагогического колледжа. Показано преимущество наставничества в плане личностно-профессионального развития участников целевых программ наставничества. Выделены селф-компетенции (профессиональное самосознание, коммуникативные навыки, навыки самообразования, навыки саморазвития), которые развиваются в процессе общения и взаимодействия наставника и наставляемого. Практика наставничества рассматривается как гибкий инструмент формирования общих компетенций студентов педагогического колледжа в условиях цифровой трансформации образования. Охарактеризована цифровая образовательная среда Бурятского республиканского педагогического колледжа, включающая информационные базы данных, организационную платформу, программно-технические средства и пакет электронных организационно-нормативных документов. Утверждается, что цифровая образовательная среда колледжа превращается в полигон селф-компетенций будущих педагогов. Сформулированы противоречия, требующие разработки научно-педагогической проблемы, связанной с сопровождением педагогического наставничества в цифровой образовательной среде педагогического колледжа.

Chernigovskaya Erzhena Solbonovna,

Head of Department of Pre-vocational Training, Buryat Republic Teacher Training College, Ulan-Ude, Russia

PEDAGOGICAL MENTORING IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF EDUCATION

KEYWORDS: pedagogical mentoring; pedagogical colleges; digital educational environment; digital technologies; digitalization of education; mentoring activities

ABSTRACT. The article substantiates the possibility of organizing mentoring as a model for operational training and retraining in the digital educational environment of a teacher training college. It shows the advantage of mentoring in terms of personal and professional development of participants in targeted mentoring programs. Self-competencies (professional self-awareness, communication skills, self-education skills, self-development skills) that are developed in the process of communication and interaction between mentor and mentee are highlighted. Mentoring practice is considered as a

flexible tool for shaping general competencies of teacher training college students in the context of digital transformation of education. The digital educational environment of the Buryat Republic Teacher Training College, including information databases, an organizational platform, software and hardware, and a package of electronic organizational and regulatory documents, is characterized. It is stated that the digital educational environment of the college becomes a testing ground for self-competence of future teachers. The contradictions requiring the development of scientific and pedagogical problem associated with the support of pedagogical mentoring in the digital educational environment of the teacher training college are formulated.

Одним из механизмов реализации Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г., призванной повысить результативность подготовки молодых педагогов в условиях цифровой трансформации экономики и общественной жизни, является наставничество как универсальная технология передачи опыта, формирования навыков и компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [7].

Наставничество в современной образовательной практике становится эффективным способом стимулирования непрерывного обучения и развития сотрудников [3], моделью оперативной подготовки и переподготовки кадров.

Интерес к роли и должности наставника вызван не только желанием поделиться опытом. Наставники получают приятные «бонусы» в лично-профессиональном развитии: повышается уверенность в себе, развиваются коммуникативные навыки (техники обратной связи, искусство задавать вопросы и быть хорошим слушателем), расширяются социальные контакты и связи, происходит переоценка профессионального и жизненного опыта, повышается удовлетворенность работой, развиваются межличностные отношения (поддержка другого человека вместо соперничества), дидактические навыки.

У наставляемых – участников целевых программ наставничества, повышается профессиональное самосознание, развиваются коммуникативные навыки, навыки самообразования (желание и умение учиться у кого-то другого), налаживаются профессиональные контакты и знакомства (нетворкинг), развивается профессионально-ориентированное мышление на основе знакомства с опытом наставника. Кроме того, формируются навыки саморазвития: способность саморефлексировать профессиональные действия, осмысливать лично-профессиональные цели и то, как они согласуются, готовность учиться на чужом опыте и анализировать свои ошибки, видеть недостатки, умение задавать правильные вопросы, готовность принять поддержку со стороны.

Перечисленные выше навыки относятся к группе навыкам заботы о себе (self skills), которые направлены на самопознание, самопонимание, самодиагностику. В современном мире человеку нужно уметь оценивать

своё внутреннее состояние в процессе профессиональной деятельности; осознавать свои потребности и интересы, чтобы управлять ими; исследовать свой личностный потенциал, искать в духовные и душевные ресурсы, развивать эмоциональный интеллект. Общение наставника и наставляемого предполагает изучение и анализ обычных и сложных жизненных, профессиональных ситуаций. Поэтому им приходится переосмысливать события, учиться понимать свои ощущения, взвешивать желания и мечты. Формирование и развитие этих навыков повышают профессиональную эффективность и жизненную стойкость работников, вследствие чего жизнь становится полноценной. Очевидно, практику наставничества следует рассматривать не только в качестве эффективного средства профессионального развития, но и в плане профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Наставничество можно и нужно активно внедрять как гибкий инструмент формирования общих компетенций [9] студентов педагогического колледжа, характеризующих устойчивый интерес к педагогической профессии, умение решать профессиональные задачи на основе принятия опыта педагогов-преподавателей, умение планировать и решать задачи профессионального и личностного развития, систематически заниматься самообразованием и повышением квалификации, постоянно переосмысливать профессиональную деятельность.

Студенты – будущие педагоги, сотрудничая с наставниками в цифровой образовательной среде, могут оставить личностный и профессиональный «цифровой след», осваивая цифровые методики непрерывного образования.

Цифровая трансформация образовательного процесса ориентирует на использование мобильных технологий в достижении метапредметных результатов (умение планировать и корректировать профессиональную деятельность, продуктивно общаться и взаимодействовать в педагогическом коллективе, навыки проектной и информационно-образовательной деятельности), характеризующих практику наставничества.

Профессиональная деятельность современных педагогов немислима без функционирования цифровой образовательной среды (ЦОС), создание которой ускорила пандемия-2020. Цифровая образовательная среда Бурятского республиканского педагогического колледжа представляет собой открытую совокупность информационных систем, объединяющих всех участников образовательного процесса: администрацию, преподавателей и студентов. В ЦОС колледжа интегрированы программы 1С:Колледж и система дистанционного обучения MOODLE, включены следующие компоненты:

1) информационные базы данных различных сведений (контингент студентов, библиотечная база, база рабочих программ и т. д.);

2) организационная платформа, обеспечивающая функционирование ЦОС, управление процессами (прием абитуриентов, электронный журнал и т. д.);

3) программно-технические средства для создания электронных курсов (moodle, Google-class и т. д.);

4) пакет организационно-нормативных документов (положение, должностные инструкции, методические рекомендации, видео-инструкции).



Рис. 1. Структура WEB-КОЛЛЕДЖа (my.brpc03.ru)

В личном кабинете преподавателя имеется удобный конструктор рабочих программ и профессиональных модулей, где к каждому разделу (тематике) прикреплены ссылки на лекции, практические занятия, контрольные работы, а также ссылки на любые электронные образовательные ресурсы. Студенты в своих личных кабинетах «видят» учебный план, программы учебных дисциплин и профессиональных модулей.

Как видим, благодаря ЦОС образовательный процесс погружается в Интернет-пространство. В этом заключается самый важный положительный эффект цифровой трансформации образования. Считаем, что необходимо воспользоваться этим преимуществом и в плане развития практики наставничества.

Цифровая образовательная среда для современных студентов превращается в полигон селф-компетенций, необходимых для постоянного совершенствования и саморазвития, оценки жизненного и профессионального опыта, расширения географии профессиональных коммуникаций.

В этой связи к актуальным направлениям педагогической науки становится поиск эффективных моделей «прошивки» (встраивания)

педагогического наставничества в процесс подготовки молодых педагогических кадров, а также технологий реализации наставничества с учетом возможностей и рисков цифровой трансформации образования.

Отметим, что процесс подготовки молодых педагогов в системе СПО за последние десять лет обновился диссертационными исследованиями, направленными на разработку открытой образовательной среды колледжа в целях гражданского воспитания [1] и формирования социокультурной компетентности будущих педагогов [2], формирования фасилитативной направленности [5] и социальной компетентности будущих учителей [6], готовности студентов к профессиональной деятельности [8].

С. В. Коровиным [4] теоретически обоснована и экспериментально проверена модель формирования единой информационной образовательной среды учреждения среднего профессионального образования, представляющая собой интеллектуально-профессиональное сообщество людей, объединённых принципами готовности к использованию специализированных информационных и коммуникационных технологий в качестве условия, обеспечивающего развитие профессиональной компетентности студентов колледжа.

Несмотря на продуктивный интерес ученых-педагогов к проблеме совершенствования образовательной среды колледжа, отсутствуют исследования, направленные на изучение возможностей цифровой образовательной среды в реализации практики наставничества в педагогическом колледже.

В связи с этим намечаются противоречия между:

- постоянно обновляющимися требованиями к качеству педагогического образования в условиях цифровой трансформации общества и неразработанностью гибких моделей подготовки педагогов;
- широким интересом образовательных организаций к педагогике наставничества, обладающей хорошим потенциалом в развитии непрерывного педагогического образования, и недостаточно эффективным функционированием существующих технологий наставничества в системе СПО;
- возможностями цифровых технологий в оперативном сопровождении практик наставничества и невыявленностью теоретических ориентиров создания в колледже цифровой образовательной среды для реализации педагогического наставничества;
- потребностью в разнообразии форм, методов и приёмов, обеспечивающих рост профессионального мастерства педагогов в условиях цифровой трансформации образования и отсутствием целенаправленных исследований в этой связи организационно-педагогических условий создания и реализации потенциала цифровой образовательной среды в обеспечении педагогического наставничества в системе СПО.

Сформулированные противоречия могут быть разрешены путём разработки научно-педагогической проблемы: каковы организационно-

педагогические условия сопровождения педагогического наставничества в цифровой образовательной среде педагогического колледжа?

Список литературы

1. Жакенова, А. О. Гражданское воспитание студентов в открытой образовательной среде колледжа : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Жакенова А. О. ; Институт социальной педагогики РАО. – Москва, 2012. – 195 с. – Текст : непосредственный.

2. Закутняя, Т. В. Формирование социокультурной компетентности будущих педагогов в открытой образовательной среде колледжа : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Закутняя Т. В. – Великий Новгород, 2013. – 174 с. – Текст : непосредственный.

3. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : электронный // ЭТАП. – 2016. – № 5. – С. 92–112. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka> (дата обращения: 10.11.2022).

4. Коровин, С. В. Формирование единой информационной образовательной среды как условие развития профессиональной компетентности студентов колледжа : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Коровин С. В. ; Уральский государственный университет физкультуры. – Челябинск, 2011. – 181 с. – Текст : непосредственный.

5. Маслова, Е. А. Формирование фасилитативной направленности будущих учителей в образовательной среде педагогического колледжа : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Маслова Е. А. ; Московский государственный педагогический университет. – Москва, 2012. – 258 с. – Текст : непосредственный.

6. Пушкарева, Т. Г. Формирование социальной компетентности студентов в условиях образовательной среды педагогического колледжа : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Пушкарева Т. Г. ; Томский государственный педагогический университет. – Томск, 2013. – 232 с. – Текст : непосредственный.

7. 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 : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р145. – URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 13.12.2022). – Текст : электронный.

8. Своротова, Ю. В. Социокультурная среда педагогического колледжа как фактор формирования готовности студентов к профессиональной деятельности : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание научной степени кандидата педагогических наук / Своротова Ю. В. ; Институт стратегии развития образования РАО. – Москва, 2017. – 209 с. – Текст : непосредственный.

9. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.02 преподавание в начальных классах. – URL: <https://classinform.ru/fgos/44.02.02-prepodavanie-v-nachalnykh-classakh.html> (дата обращения: 13.12.2022). – Текст : электронный.

Чечеткина Ирина Алексеевна,

воспитатель, МКДОУ БГО Центр развития ребенка – детский сад № 18;
397160, Россия, г. Борисоглебск, ул. Урицкого, 5/7; IA160679@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; система наставничества; профессиональная адаптация; профессиональные качества; профессиональные умения; педагогический опыт; дошкольные образовательные учреждения

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается актуальность внедрения системы наставничества в дошкольной образовательной организации и описывается педагогический опыт работы с молодым педагогом. Представлен план работы, необходимый в организации деятельности наставника с молодым специалистом.

Chechetkina Irina Alekseevna,

Educator, Child Development Center – Kindergarten No. 18, Borisoglebsk, Russia

MENTORING AS AN IMPROVEMENT IN THE QUALITY OF EDUCATION

KEYWORDS: mentoring; mentoring system; professional adaptation; professional qualities; professional skills; pedagogical experience; preschool educational institutions

ABSTRACT. The article discusses the relevance of the introduction of a mentoring system in a preschool educational organization and describes the pedagogical experience of working with a young teacher. The work plan necessary in the organization of the mentor's activities with a young specialist is presented.

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения, способствующей быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта [1, с. 18].

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации, оказание помощи и поддержки. Наставник – человек, осуществляющий наставничество.

Наставники были уже в Древнем Риме, а в России эта форма начала развиваться с 30-х годов XX столетия, достигнув расцвета в 70-х годах [3, с. 265].

В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества [1, с. 19].

Согласно Указу Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в РФ Года педагога и наставника» 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что свидетельствует о высоком статусе педагогических работников в нашем обществе и о важности их профессиональной деятельности.

Человек, который начинает свою карьеру, переживает затруднения в связи с отсутствием у него практического опыта. Становление педагога происходит сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. В современном ритме жизни требуется непрерывное профессиональное развитие, творческое отношение к работе и самоотдача. Конечно, опытный педагог имеет профессиональные педагогические навыки и умения, владеет инновационными технологиями, при этом важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам. А как же быть начинающему педагогу?

Молодой воспитатель в начале профессиональной деятельности испытывает определенные трудности в объяснении материала, неумение рассчитывать время на занятие, логично построить последовательность его этапов, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, испытывает чувство неуверенности в своих действиях. Начинаящий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Он должен выработать индивидуальный стиль взаимодействия с дошкольниками и коллегами, а также с администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы и результат, который от него ожидают. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная помощь. Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Цель наставничества: способствовать формированию профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Задачи: помочь в личностной и социально-педагогической адаптации; способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям; предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления; стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности; способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте [2, с. 57].

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением о наставничестве; Приказом заведующего о назначении наставника и утвержденным планом работы с наставляемым. Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учетом следующих факторов: уровня базового образования и профессиональных потребностей, его теоретической подготовленности и индивидуальных особенностей. Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе использовала следующие формы сопровождения и адаптации молодого педагога:

– *индивидуальные:* беседы, анкетирование, консультирование, тестирование, наблюдение, участие в конкурсах, самообразование;

– *групповые:* практикумы, конференции, семинары, тренинги, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки. Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели нетрадиционные формы: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, самопрезентация.

Свою работу по наставничеству выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, основной задачей которого является предупреждение конфликтов и разочарования. Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с анкетирования и собеседования, где она рассказала о своих трудностях и проблемах. На этом этапе сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала помощь, способствовала формированию аналитических умений. Ожидаемые результаты: адаптация начинающего педагога в учреждении; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков; повышение профессиональной компетентности педагога; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности детей; использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевывание авторитета среди детей, родителей, коллег. На втором этапе сопровождения совместно с молодым специалистом выбрали методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно: «Развитие речи детей младшего дошкольного

возраста». Затем мы начали активную деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением. *Содержание работы*: изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО; повышение профессионального мастерства молодого специалиста; посещение открытых городских мероприятий. На данном этапе привлекали молодого специалиста к показу занятий на уровне детского сада и к участию в проведении деловых игр, мастер-классов, тренингов, педагогических часов, педагогических советов. В этот период я помогла молодому специалисту составить собственный план профессионального роста. Молодому специалисту я предложила изучить методические материалы по темам: «Структура и основные этапы основной образовательной деятельности (ООД) с дошкольниками», «Особенности организации прогулок в детском саду», «Проведение ООД с использованием ИКТ», «Использование здоровьесберегающих технологий в работе с детьми дошкольного возраста», «Самоанализ занятия» и др. Организовала консультации по составлению перспективных планов и рабочей программы, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др.

III этап – молодым педагогом были разработаны разнообразные методические материалы: конспекты занятий и родительских собраний, сценарии праздников и развлечений с воспитанниками. Он стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило накопление и обобщение своего опыта работы. На этом этапе я увидела результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, проверила уровень профессиональной компетентности педагога, определила уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

В работе с молодым педагогом я старалась использовать различные формы организации педагогической деятельности, такие как: участие в педагогических конференциях, семинарах и педагогических советах; встречи за «круглым столом», проведение «недели открытых дверей в ДОО» и деловых игр и др. В августе 2022 г. совместно с молодым педагогом участвовали в работе образовательной сессии на тему: «Реализация целевой модели наставничества, или Осознанная необходимость».

Предлагаем ознакомиться с планом работы с молодым педагогом, в котором я постаралась отразить приоритетные направления.

Цель работы: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- в изучении нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной и оздоровительной работы, план по самообразованию, мониторинг и т. д.);

- в применении инновационных форм и методов в работе с детьми;
- оказание помощи в организации ООД, в проведении работы с родителями воспитанников, (помощь в постановке целей и задач; в использование инновационных и здоровьесберегающих технологий, дидактического и наглядного материала во время ООД и других режимных моментах.

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС ДО, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы. Мониторинг детского развития	Круглый стол: консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала	Сентябрь
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, составление рабочей программы второй младшей группы, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Организация родительского собрания	Семинар: знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания	Октябрь
3.	Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД, эффективное использование дидактического материала в работе	Посещение молодым специалистом ООД и режимных моментов у наставника	Ноябрь
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьями воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям	Посещения ООД и режимных моментов молодого педагога. Анализ и обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями	Декабрь
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	Январь
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.	Деловая игра, планирование, обмен	Февраль

	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов (проект «Огород на подоконнике», «Милая мама»)	опытом, помощь наставника. Педагогический совет, ответы на интересующие вопросы	
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материалов для родителей (памятки, буклеты, консультации)	Методическое объединение, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей	Март
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности	Наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме	Апрель
9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. Подведение итогов работы	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста	Май

Проведенная работа ускорила процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду. Ирина Викторовна Я. почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии. Результатами деятельности наставничества стало: повышение качества самообразования воспитателя; разработанные ею методические и дидактические материалы. Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста. Эффективность наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется систематически и планомерно, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что хорошие плоды даст наставничество в том случае, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Список литературы

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина. – Текст : электронный // Инновационное развитие профессионального

образования. – 2018. – Т. 19, № 3. – С. 18–25. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36295457> (дата обращения: 12.12.2022).

2. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Текст : непосредственный // Дошкольная педагогика. – 2018. – № 1. – С. 56–60.

3. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.

Чиркова Светлана Михайловна,

педагог дополнительного образования, Государственное бюджетное образовательное учреждение Дворец детского и юношеского творчества; 163000, Россия, г. Архангельск, набережная Северной Двины, 73; chirkovasm@mail.ru

Небелюк Марина Валерьевна,

педагог дополнительного образования, Государственное бюджетное образовательное учреждение Дворец детского и юношеского творчества; 163000, Россия, г. Архангельск, набережная Северной Двины, 73

Пяткова Анастасия Алексеевна,

педагог дополнительного образования, Государственное бюджетное образовательное учреждение Дворец детского и юношеского творчества; 163000, Россия, г. Архангельск, набережная Северной Двины, 73

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТУДЕНТА И ОБУЧАЮЩЕГОСЯ
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: дополнительное образование; учреждения дополнительного образования; наставничество; студенты; школьники; программы наставничества; театр костюма

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрен опыт организации процесса наставничества обучающегося в учреждении дополнительного образования: подготовки наставляемого к созданию авторской коллекции одежды и представление ее на различных конкурсных мероприятиях соответствующей направленности через участие в различных проектах, краеведческих экспедициях, выставках.

Chirkova Svetlana Michailovna,

Teacher of Additional Education, State Budgetary Educational Institution Palace of Children and Youth Creativity, Arkhangelsk, Russia

Nebelyuk Marina Valerievna,

Teacher of Additional Education, State Budgetary Educational Institution Palace of Children and Youth Creativity, Arkhangelsk, Russia

Ryatkova Anastasiya Alekseevna,

Teacher of Additional Education, State Budgetary Educational Institution Palace of Children and Youth Creativity, Arkhangelsk, Russia

**INTERACTION OF A STUDENT AND A LEARNER
IN THE FRAMEWORK OF THE MENTORING PROGRAM
AT THE INSTITUTION OF ADDITIONAL EDUCATION
FOR CHILDREN**

KEYWORDS: additional education; institutions of additional education; mentoring; students; schoolchildren; mentoring programs; costume theater

ABSTRACT. The article considers the experience of organizing the process of mentoring a learner in an additional education institution: preparing the instructed to creating an author's clothing collection and presenting it at various competitive events of a corresponding orientation through participation in various projects, local history expeditions, exhibitions.

Образцовый художественный коллектив Театр костюма «Каприз» осуществляет свою творческую деятельность на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Архангельской области «Дворец детского и юношеского творчества» уже более 35 лет. В объединении реализуется ряд дополнительных общеобразовательных программ: «Творческая мастерская «Каприз» для детей младшего школьного возраста, где они получают начальные знания в области рукоделия и дизайна; «Дети в мире моды» – основная программа для обучающихся 3–9 классов, предусматривает изучение трех разделов: «Конструирование и технология швейных изделий», «Дизайн костюма», «Дефиле»; «Дети в мире моды. Шаг к мастерству» для обучающихся старших классов, желающих развивать свои способности и реализовывать интересы в области дизайна одежды и создания коллекций костюмов. За этот период коллектив добился значительных успехов творческой деятельности, участвует в фестивалях и конкурсах различных уровней, является членом Ассоциации детских театров моды и студий костюма «Золотая игла» под патронажем Вячеслава Зайцева. Залогом успеха коллектива в целом и каждого ребенка в частности является принцип преемственности в обучении, тесное общение старших и младших обучающихся, оказание помощи и поддержки со стороны выпускников. Многие выпускники театра выбирают в дальнейшем направления учебы и работы в сферах, связанных с процессом создания и популяризации одежды.

В 2021/22 учебном году, благодаря реализации в нашем учреждении Целевой модели наставничества обучающихся, мы официально закрепили процесс наставничества в нашем коллективе. Из предложенных форм взаимодействия нами выбрано наставничество студента и обучающегося.

В качестве наставника выступила Скороходова Софья – студентка 2 курса РГУ им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство.) по направлению «Искусство костюма и текстиля» (профиль «художественное проектирование костюма»), выпускница Образцового художественного коллектива «Театр костюма «Каприз» ГБОУ ДДЮТ 2020 г. В качестве наставляемого – Шамина Мария, ученица 10 класса, обучающаяся Образцового художественного коллектива «Театр костюма «Каприз» ГБОУ ДДЮТ по программе «Дети в Мире Моды. Шаг к мастерству».

Координирование наставнической деятельности, контроль за выполнением заданий, соблюдением сроков осуществляла педагог-куратор –

С. М. Чиркова, руководитель Театра костюма «Каприз», педагог по технологии швейных изделий

На начальном этапе наставничества, в сентябре 2021 года, был составлен план деятельности, определены сроки, формы и конечный результат сотрудничества. Главная цель совместной работы наставника и наставляемого – подготовка Марии Шаминой к областным Дельфийским играм по направлению «Дизайн одежды». Софья Скороходова, наш наставник, сама неоднократный участник и победитель областных и Всероссийских Дельфийских игр. Зная весь процесс подготовки, а главное, особенности участия в конкурсе, Софья смогла дать грамотные советы и замечания.

Деятельность по программе наставничества осуществлялась на основании приказа руководителя учреждения. После его подписания мы приступили к работе. План мероприятий включал в себя подробное содержание этапов работы, формы и сроки их выполнения, отметки о прохождении этапов с подписью наставника, примечания. Совместные занятия проводились в очной и дистанционной форме: теоретические консультации и практические занятия, фотосессии и конкурсная деятельность.

Начальные этапы работы представлены в таблице.

Содержание работы	Планируемый результат	Сроки	Фактический результат	Рекомендации
Дистанционные занятия на платформе Zoom по арт-проектированию костюма (лекционный и практический формат)	Разработка концепции коллекции одежды	октябрь – ноябрь 2021	Утверждение темы и концепции коллекции, рабочее название коллекции	Поиск вариантов названия коллекции
Изучение теоретического материала и выбор темы для будущей коллекции одежды				
Дистанционные консультации на платформе Zoom по проектированию авторского костюма	Разработка эскизного проекта коллекции одежды	ноябрь 2021	Разработан ряд форэскизов коллекции, усвоены практические этапы работы по созданию авторского костюма	Разработать творческие и технические эскизы к моделям коллекции
Очные консультации по проектированию авторского костюма				
Создание форэскизов к будущей коллекции одежды				
Совместный выбор материалов для коллекции одежды	Закупка материалов	ноябрь – декабрь 2021	Подобраны и приобретены ткани, фурнитура, декоративные материалы для создания коллекции	Уточнить расход материалов, докупить недостающее при необходимости

Большим этапом совместной работы являлось участие наставника и наставляемого в реализации сетевого образовательного проекта «Платье красно за реку видно». Обучающиеся приняли участие в детско-юношеской краеведческой культурно-исторической экспедиции по изучению, исследованию, старинных образцов женского костюма Сольвычегодского уезда XVIII–XIX веков.

Результатом проекта стало создание авторских коллекций современной одежды (сценических костюмов) по мотивам традиционного женского костюма Сольвычегодского уезда Архангельской губернии (интеграция русской культуры в современную молодежную моду): «Квакушки» (автор – С. Скороходова) и «Кулема» (автор – М. Шамина). Постановкой дефиле, подбором музыки для показа коллекций, занимались наставник и наставляемый при помощи педагога по дефиле.

Также по итогам экспедиции была создана книга на тканевой основе с авторскими рисунками и эскизами коллекции, выполненными Скороходовой Софьей и Шаминой Марией.

Созданные коллекции одежды в течение учебного года неоднократно были успешно представлены на сценических и конкурсных площадках различного уровня

Говоря о результате программы наставничества, следует отметить успешное участие Марии Шаминой в IX Региональных молодежных Дельфийских играх Архангельской области, где она стала обладателем золотой медали и участником областной сборной Всероссийских Дельфийских игр в Красноярске. Для дальнейшей подготовки были скорректированы сроки в плане наставничества и включены новые мероприятия.

В апреле 2021 года участники программы наставничества приняли участие во Всероссийских XXI Дельфийских играх в номинации «Дизайн одежды». В I туре конкурса проходил показ коллекций (домашнее задание), а во II туре участникам необходимо было создать модель за 6 часов на заданную тему («Сибирь, суровая и нежная»). В итоге, Шамина Мария стала обладательницей золотой медали, а Скороходова Софья в своей возрастной категории получила бронзу.

Основываясь на личных наблюдениях педагога-куратора и отзывах участников программы, можно с уверенностью утверждать, что наставник и наставляемый приобрели огромный опыт:

Наставник:

- опыт работы с детьми;
- профессиональное ориентирование (вернуться для работы в наш театр);
- создание портфолио – работы, проведенные здесь, зачтены в университете по профильным предметам;
- совершенствование навыков планирования и систематизации знаний.

Обучающийся:

- совершенствование практических навыков;
- опыт работы в команде;
- неформальное общение с наставником;
- доверительные отношения между участниками программы;
- профессиональное ориентирование – перспектива поступления в

РГУ им. Косыгина.

Несомненно, в нашем коллективе программа наставничества имеет большие перспективы развития. В 2022/23 учебном году мы планируем включение новых участников в программу наставничества, а также применение такой формы наставничества, как «обучающийся – обучающийся». Мария Шамина, получив такой весомый опыт, планирует сама стать наставником младших обучающихся. Это ценно особенно в подготовке к конкурсным мероприятиям.

Кроме личных результатов участников программы наставничества наш коллектив в целом получил огромную пользу.

За этот учебный год в репертуаре коллектива появились две новых коллекции.

- Создание авторской коллекции «Кулёма» для участия в Дельфийских играх, г. Архангельск.

- Создание коллективной коллекции «Квакушки», участие в сетевом проекте «Платье красно за реку видно» (г. Сольвычегодск), коллекция стала результатом этнографической экспедиции в г. Сольвычегодск. В экспедиции участвовали обучающиеся театра.

- Создание книги «Старинные элементы в современном ансамбле», как результат участия в сетевом проекте «Платье красно за реку видно».

Шапкина Ирина Владимировна,

воспитатель высшей квалификационной категории, Структурное подразделение детский сад муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Борисоглебского городского округа средней общеобразовательной школы № 13; 397160, Россия, г. Борисоглебск, Заводской пер., 3; i_shapkina@mail.ru

НЕТВОРКИНГ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАСТАВНИКА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставническая деятельность; нетворкинг; педагоги; профессиональное развитие; наставники; профессиональное сотрудничество

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт использования технологии нетворкинга в реализации наставнической деятельности в образовательных организациях с упором на развитие компетентности педагога в качестве наставника. Статья адресована педагогам, психологам и сотрудникам образовательных учреждений с административными функциями.

Shapkina Irina Vladimirovna,

Educator of the Highest Qualification Category, Structural Unit Kindergarten of the Municipal Budgetary Educational Institution General Secondary School No. 13, Borisoglebsk, Russia

NETWORKING AS A MEANS OF MENTOR'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT

KEYWORDS: mentoring; mentoring; networking; teachers; professional development; mentors; professional cooperation

ABSTRACT. The article presents the experience of using networking technology in the implementation of mentoring activities in educational organizations with emphasis on developing the teacher-mentor's competence. The article is addressed to teachers, psychologists and staff members of educational institutions performing administrative functions.

Организация эффективного наставничества – одна из приоритетных линий работы современного образовательного учреждения. Ее цель – не просто воспитать гармонично развитую и социально ответственную личность на основе духовно-нравственных ценностей народов России, но и поднять конкурентоспособность страны как кузницы профессионалов своего дела [5].

Новая модель работы образовательной организации направлена на создание индивидуальных целей для каждого обучающегося и определение комфортных и эффективных вариантов контроля знаний. Технология наставничества позволяет модели действовать результативно [5].

У наставника в рамках этой стратегии немислимое количество задач. Они варьируются в зависимости от качеств личности, умений и желаний подопечного [2, с. 21]. Возможностей и способностей самого наставника часто не хватает для того, чтобы обеспечить положительно результативное наставничество. Все потому, что в стремительно развивающемся образовательном поле нет времени и ресурсов осваивать новое [3, с. 168].

Эту проблему эффективно решает нетворкинг – знакомство с профессионалами в своей отрасли с целью дальнейшего сотрудничества.

Создание сети полезных знакомств увеличивает возможности для организации компетентного наставничества. Свободный доступ к экспертам позволяет быстро находить нужную информацию. Специалисты делятся интеллектуальным капиталом, наработанным опытом или направляют проблему по адресу ее решения.

Удобная площадка для профессиональных знакомств повышает насмотренность наставника. Эксперты постоянно решают привычные им задачи в своей области, реализуют кейсы, пробуют инновации. Этому тоже можно учиться, в том числе на их ошибках. Часто в рамках нетворкинга реализуется знакомство с профессиональным пространством специалистов: оборудованием, тренировочными и рабочими локациями.

Ваш опыт и подходы к работе наставника могут тоже заинтересовать коллег. Такой интерес приведет не только к сотрудничеству, но и поможет привлечь в учреждение новых специалистов.

Любой нетворкинг включает самопрезентацию. Здесь важно научиться производить хорошее первое впечатление, тогда в партнерстве с вами будут заинтересованы. Лучше всего говорить кратко и конкретно, не только с точки зрения того, что требуется, но и предлагая свои ресурсы.

Например, педагог по вокалу может представиться так: «Здравствуйте! Занимаюсь вокалом с ребятами от 4 до 16 лет. В данный момент готовлю воспитанника к участию в конкурсе. Нужна помощь с кейсом. Буду рад оказаться полезным и для вас». А вот вариант самопрезентации специалиста дошкольного учреждения – «Добрый день! Я – воспитатель в детском саду. Успешно применяю в работе технологии запуска речи у ребенка. В данный момент работаю над упражнениями для эффективного развития основной моторики. Ищу для сотрудничества спортивных тренеров и педагогов по физической культуре».

Нетворкинг помогает наставнику:

- делегировать часть задач в пользу более качественного контента для сопровождения подопечного;
- проводить консультации в коллаборациях с экспертами в узконаправленных сферах;
- создавать прямой трансфер знаний от специалиста наставляемому;
- экономить время;

- быть в курсе событий и уверенно действовать в образовательном поле.

С психологической точки зрения использование нетворкинга помогает распределить ответственность за качество знаний, при этом повысить эффективность обучения и воспитания.

Нетворкинг может продуктивно работать на всех ступенях образования, организуя площадки с участием специалистов дополнительного, дошкольного, начального, основного, среднего, среднего профессионального и высшего образования.

Эта идея показательна на примере работы Структурного подразделения детский сад МБОУ БГО СОШ № 13, где в 2022 году были реализованы 4 события по созданию профессиональных связей среди педагогов, результатом которых стало:

- проведение мюзикла «Опасное колесо» в средней и старшей группах детского сада с использованием ресурсов Зонального центра по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма «Лаборатория безопасности» и вокальной студии «Планета друзей»;

- проведение обучающего семинара по педагогической этике с участием методиста оздоровительно-образовательного центра «Дружба»;

- проведение встречи молодых специалистов по теме «Нормативно-правовые документы» в рамках работы «Школы молодого педагога» Борисоглебского центра внешкольной работы;

- организация мастер-класса победителя Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям» «Формирование своего стиля в работе»;

- проведение круглого стола педагогических работников «Онлайн-пространство на пользу обучения» с участием победителей Всероссийского конкурса педагогических сотрудников «Воспитать человека»;

- организация мастер-класса художественного руководителя детского дома культуры «Радуга» для ребят средней группы Структурного подразделения детский сад МБОУ БГО СОШ № 13 по теме «Роспись на пряничной глазури»;

- проведение квеста «К школе готовы» для ребят подготовительных групп на базе МБОУ БГО СОШ № 13 под руководством учителя начальных классов;

- организация консультации по ведению документации «Журнал – лицо педагога» с участием заместителя директора по учебной работе МБОУ БГО СОШ № 13;

- обучающий семинар для воспитателей детского сада по проведению арт-терапии в детском коллективе с участием психолога;

- тестирование «Логическое мышление дошкольника» на базе Структурного подразделения детский сад МБОУ БГО СОШ № 13 в рамках

практики студентов факультета «Коррекционная педагогика» ГБПОУ ВО «БТПИТ»;

- участие воспитанников детского сада в проекте «Это мой город», реализованном с использованием средств гранта Президента РФ автономной некоммерческой организацией «Мой город».

Инициатором нетворкинга стали педагоги Структурного подразделения детский сад МБОУ БГО СОШ № 13. Получилось организовать сеть из 17 экспертов. Детский сад внес ресурсы в 5 событий в рамках сотрудничества и получил профессиональную помощь для организации 6 мероприятий.

Большинство событий уже проводились, просто включили в себя дополнительную аудиторию по средствам нетворкинга. Использование технологии реализовало 2 вида наставничества: по схеме «Педагог – молодому педагогу» и с использованием ретрансляции знаний по схеме «Педагог – обучающемуся».

Эффективность работы площадки для профессиональных знакомств налицо. Партнерство со всеми экспертами продолжается.

Технологию удобно использовать в качестве приема для организации профориентационной работы, где в сеть экспертов можно включить специалистов других отраслей [10, с. 36]. Площадку удобно создавать на базе родительских комитетов. Это поможет привлечь к работе с детьми не только педагогов, но и специалистов других профессий.

Опытный наставник может сам создать нетворкинг, пригласив конкретных специалистов, которые будут полезны подопечному согласно индивидуальному маршруту его обучения.

Технология позволяет

- увеличить набор контекстных навыков;
- расширить кругозор;
- поднять общую успеваемость;
- мотивировать узнавать новое;
- тренировать способность отбирать информацию;
- научиться работать в виртуальном пространстве;
- развивать профессиональное и личностное чутье;
- тренирует навык принимать решения;
- развивает способность мыслить стратегически;
- практиковать эффективное общение;
- свободно владеть информацией о современном педагогическом сообществе;
- осуществлять сотрудничество на постоянной основе;
- расширять базу образовательных «желаний» подопечного.

Нетворкинг в онлайн-пространстве тоже приносит хорошие результаты. Встречу для профессиональных знакомств можно устроить в формате видео на любой площадке для дистанционного общения,

договориться о сотрудничестве, а дальше вести партнерство любым удобным способом: перепиской, голосовыми сообщениями, видеозвонками или просто телефонными разговорами [1, с. 63]. Вариантов множество.

Онлайн-деятельность в наставничестве – одна из ведущих линий современной системы образования. Для продуктивного дистанционного нетворкинга педагогу необходимо быть уверенным пользователем ПК, уметь создавать и передавать информацию в мессенджерах, использовать графические и видеоредакторы, сервисы работы с текстом, возможности социальных сетей.

Последние позволяют не только быть на связи и эффективно сопровождать подопечного, но и быть в курсе актуальных событий в образовании. Аккаунты форумов, конкурсов педагогического мастерства, образовательных организаций и платформы для участия во всероссийских проектах публикуют полезный контент: методические разработки, информацию для ребят по направленностям их деятельности и интересам, прямые трансляции с масштабных образовательных событий. Это можно назвать односторонним нетворкингом. Если правильно использовать социальные сети, они будут работать на развитие связей наставника и его подопечных.

К примеру, флагманский Всероссийский конкурс «Большая перемена» позволяет педагогам сопровождать обучающихся из других образовательных учреждений и регионов страны. Это чаще всего дистанционная работа педагога и наставляемого. Здесь умение пользоваться онлайн-пространством позволяет эффективно подготовить ребенка и обеспечить ему возможность достойно конкурировать с теми, кто готовится с наставниками в очном формате.

Ребята в конкурсе имеют право сами выбирать наставника, поэтому большую роль здесь играет авторитет педагога, его знания, умение найти комфортный подход к ребенку – это и есть грамотное наставничество. Наставник, который пользуется нетворкингом, безусловно, будет наиболее компетентен в подготовке подопечного.

Диагностика результатов нетворкинга в наставничестве должна строиться четко и понятно. Начать следует с нужд подопечного. Именно они определяют план действий педагога, разработку индивидуального маршрута наставляемого и выбор экспертов для сотрудничества. В случае, если подопечный – ребенок, можно привлечь родителей и педагога-психолога к составлению маршрута. Для прозрачности итога на старте работы необходимо сформулировать ожидаемые результаты. В процессе можно корректировать работу, ориентируясь на ситуацию: изменять стратегию или добавлять задачи на перспективу. Много зависит от направленности сферы экспертов, внезапно возникших интересов наставляемого при знакомстве с новой информацией [4, с. 153]. Ожидаемые результаты не должны подвергаться изменениям. Только так наставник сможет

отследить эффективность работы и создать интересный маршрут развития подопечного.

Найти площадки для профессиональных знакомств педагогов можно:

- на образовательных форумах;
- в программах проведения конкурсов профессионального мастерства;
- в рамках педагогических конференций;
- на курсах повышения квалификации;
- на круглых столах работников образования;
- на специальных сменах для наставников победителей конкурсов.

Нетворкинг в образовании работает по цепочке «Педагог-наставник – молодому педагогу, молодой педагог – обучающемуся» [8, с. 9]. Путь от педагога до обучающегося короткий, а благодаря нетворкингу плодотворный и с максимально достоверной информацией.

Опрос педагогических работников восьми образовательных учреждений города Борисоглебска, задействованных в наставничестве, среди которых 2 учреждения дополнительного образования, 2 детских сада, 2 школы, 2 организации профессионального образования, показал, что в 2022 году участниками нетворкинга на территории округа стало 43% педагогов. Из них в дальнейшем применили профессиональное сотрудничество в наставнической деятельности 27%. 76% опрошенных считают технологию эффективной и готовы внедрять её в практику своей работы по сопровождению наставляемых в 2023 году.

В планах Министерства просвещения России к 2024 году вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% педагогических работников общеобразовательных организаций [6]. Добиться такого результата с технологией нетворкинга более чем реально. Сеть полезных знакомств распространяется с большой скоростью, объединяет сотрудничеством специалистов-участников разных площадок для поиска партнеров и организует целое сообщество профессиональной взаимопомощи.

Вовлечение педагогов в различные формы наставничества с успехом реализуется в федеральных проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Экспорт образования», «Социальная активность», «Социальные лифты для каждого» [5]. В каждой программе их работы применяется нетворкинг – перспективный инструмент сопровождения и комплексной помощи наставляемым.

Именно помощь – основной принцип действия любого педагога, и чем больше ресурсов для нее будет задействовано, тем профессиональнее будут наставники и тем больше значимой пользы они принесут своим подопечным.

Список литературы

1. Астафьева, Е. Н. Изучение педагогических инноваций в историко-педагогическом контексте / Е. Н. Астафьева. – Текст : непосредственный // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. – № 1. – С. 62–66.
2. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина. – Текст : непосредственный // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – С. 16–24.
3. Вагин, И. О. Наставничество : аудиокнига / И. О. Вагин. – Москва : АРДИС, 2014. – URL: <https://zvoouq-knigi.ru/nastavnichestvo-40708> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст : электронный.
4. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.
5. Нацпроект «Образование». – Текст : электронный // Министерство Российской Федерации : официальный сайт. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 11.12.2022).
6. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204. – URL: <https://rg.ru/2018/05/08/president-ukaz204-site-dok.html> (дата обращения: 11.12.2022). – Текст : электронный.
7. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова. – Текст : электронный // Концепт. – 2015. – № 3. – С. 141–145. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15083.htm> (дата обращения: 11.12.2022).
8. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 87–91. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva> (дата обращения: 11.12.2022).
9. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя / С. И. Поздеева. – Текст : непосредственный // Сибирский учитель. – 2017. – С. 34–38.
10. Профориентационный нетворкинг : практическое пособие / авторы-составители И. С. Сергеев, Т. Н. Четверикова ; под научной редакцией И. С. Сергеева. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2020. – 36 с. – Текст : непосредственный.

Швец Наталья Сергеевна,

методист, Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования»; 299011, Россия, г. Севастополь, ул. Советская, 54; dobraja86@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ГАОУ ПО ИРО

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые специалисты; профессиональная адаптация; формы взаимодействия; профессиональное становление; педагогическая деятельность; средние профессиональные учебные заведения

АННОТАЦИЯ. Данная статья рассматривает систему наставничества как эффективный метод работы с педагогическими кадрами в системе среднего профессионального образования, описаны понятия наставничества, наставника и наставляемого. В статье рассмотрены нормативно-правовые документы, регламентирующие систему наставничества, а также представлены этапы работы педагога-наставника, представлен опыт работы педагогической практики по наставничеству в педагогической деятельности.

Shvets Natalia Sergeevna,

Methodist, State Autonomous Educational Institution of Professional Education Sevastopol “Institute of Education Development”, Sevastopol, Russia

MENTORING IN THE FORMATION OF TEACHING STAFF OF SAEI PE IED

KEYWORDS: mentoring; young professionals; professional adaptation; forms of interaction; professional formation; pedagogical activity; secondary vocational educational institutions

ABSTRACT. This article considers the mentoring system as an effective method of working with teaching staff in the system of secondary vocational education, describes the concepts of mentoring, mentor and mentee. The article examines the normative legal documents regulating the mentoring system, as well as presents the stages of the teacher-mentor’s work, presents the experience of the pedagogical practice of mentoring in pedagogical activity.

Указом Президента Российской Федерации В. В. Путиным 2023 год в нашей стране объявлен годом педагога и наставника [5]. Очень важно, что на государственном уровне педагогические работники заслужили особого статуса признания. В условиях обновления системы Российской Федерации большое внимание в системе среднего профессионального образования уделяется роли преподавателя. Значительно возрастают требования к его личностным и профессиональным качествам, к его умениям и навыкам.

Становление педагога – это сложный, многоплановый процесс как в социальном, так и в профессиональном плане. На преподавателя

возлагаются равноправные обязанности и ответственность за качество знаний, как на педагогов с большим стажем работы и весомым педагогическим опытом. Создание *системы наставничества* в рамках среднего профессионального образования решит ряд задач профессионального становления молодого специалиста, поможет в раскрытии педагога как талантливого, способного показать высокие результаты своей педагогической деятельности.

К вопросу о наставничестве как форме подготовки специалистов педагогической системы в разное время обращались педагоги, ученые и психологи: Л. Г. Борисова, П. А. Жильцов, Л. М. Митина, М. И. Скубий, В. А. Слостенин, А. И. Ходаков и др. [3].

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество», «наставник», «наставляемый». Мы придерживаемся интерпретации современного педагогического словаря по педагогике, где «наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера; наставник – человек, обладающий определенной компетентностью, высоким уровнем коммуникации, осуществляющий помощь своему наставляемому в приобретении опыта для овладения профессией; наставляемый – человек, который через взаимодействие с наставником и при его поддержке решает конкретные жизненные ситуации. Он приобретает новые знания и опыт, который использует в педагогической деятельности» [2, с. 60].

Несмотря на то, что система наставничества в нашей стране существует с 30-х годов XX века, реальных механизмов взаимодействия, которые способствуют максимально в короткие сроки профессиональной адаптации преподавателей нет. Многие преподаватели чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для развития профессионального роста. В таких случаях система наставничества становится эффективным методом профессионального становления педагога.

Реализуемая в Государственном автономном образовательном учреждении профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее – ГАОУ ПО ИРО) система наставничества связана с методической службой, которая осуществляет процесс передачи профессионального опыта от более опытных коллег к начинающим педагогическую деятельность молодым специалистам, что способствует повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в образовательной организации.

Основными нормативными документами, которые регламентируют деятельность системы наставничества, является Положение о наставничестве ГАОУ ПО ИРО [3], Распоряжение Министерства просвещения России

от 25.12.2019 № Р-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» [4].

В нашей практике мы используем различные виды наставничества: прямое (тесный контакт наставника с наставляемым как в рабочей, так и в неформальной обстановке) и опосредованное (взаимодействие наставника и наставляемого в рамках рабочего времени); открытое (двухстороннее взаимодействие в паре) и скрытое (наставник курирует наставляемого незаметно для второго). Очень распространено и оправдало себя прямое, коллективное и открытое наставничество.

Наставники назначаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогическую должность, которые не имеют опыта работы в системе среднего профессионального образования. Как правило, наставники закрепляются за наставляемыми сроком на один год, но, в случае необходимости, может быть продлен. Наставник избирается из числа педагогов, которые имеют первую или высшую аттестационную категорию, высокий уровень профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, готовностью делиться профессиональным опытом, стабильные показатели в работе. В начале учебного года в ГАОУ ПО ИРО система наставничества затрагивала 12 человек, которые не имели опыт работы в системе среднего профессионального образования или имели небольшой опыт с обучающимися, молодые специалисты, а также преподаватели, которых впервые назначили кураторами групп.

Работа наставника в ГАОУ ПО ИРО проходит в три этапа: адаптационный, основной и контрольно-оценочный. На каждом из этих этапов реализуются свои задачи. Так, например, на адаптационном этапе наставник знакомится с наставляемым, разрабатывают совместно индивидуальный образовательный маршрут, изучают актуальную нормативно-правовую документацию. На основном этапе наставник посещает учебные занятия наставляемого, дает консультации по использованию различных средств, методов работы в педагогической деятельности, выявляет индивидуальный стиль деятельности наставляемого, организывает семинары-практикумы по составлению и разработке тематических планов, технологических карт, дает рекомендации по ведению папки достижений педагога. Способность к рефлексии собственной деятельности, принятие решения об участии в конкурсах педагогического мастерства и профессиональных олимпиадах, в заседаниях ПЦК с докладами, мотивация участия в инновационной деятельности – результат контрольно-оценочного этапа наставничества.

В ГАОУ ПО ИРО разработаны методические рекомендации для наставников, в которых предоставлены права и обязанности наставника, возможные риски в работе начинающего педагога и предполагаемые пути их преодоления, так же акцент делается на подбор материала для учебных занятий, приемы привлечения внимания, самообразование преподавателя.

По итогам работы наставники готовят отчет по работе с наставляемыми. В них отражены проведенные мероприятия: оказание методической помощи в составлении опорных конспектов лекций, планирование и организация учебных занятий, анализ учебного занятия, посещение учебных занятий с целью изучения и обсуждения структуры урока, качество выполнения рабочей программы читаемых дисциплин. И это далеко не весь перечень работы, используемых наставниками в работе с наставляемыми.

Профессиональное становление молодого преподавателя немислимо без формирования и развития умений работать с современными информационными технологиями. Современное оснащение аудиторий ИКТ дают возможность молодым преподавателям принимать активное участие в вебинарах, теоретических семинарах, разнообразных форумах профессиональной деятельности. Только с сентября по декабрь 2022–2023 учебного года в мастерских по компетенции «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» ГАОУ ПО ИРО прошли курсы повышения квалификации по дополнительной программе «Цифровые технологии современного преподавателя», копилка педагогического мастерства «Работа с ИКТ на учебных занятиях теоретического и практического характера», семинар-практикум «Подготовка к учебному занятию», мероприятия в рамках школы молодого преподавателя по плану психолога «Особенности самопрезентации преподавателя», «Особенности общения с подростками», тренинг «В гармонии с миром и с собой».

В целом положительную динамику работы системы наставничества ГАОУ ПО ИРО можно проследить по результатам педагогической деятельности, участию в конкурсах педагогического мастерства и профессиональных олимпиадах, активности и включенности в учебно-методический процесс ГАОУ ПО ИРО, результатам аттестации на первую квалификационную категорию, наличию публикаций у преподавателей., а так же заинтересованности наставников в воспитании молодых кадров, желанию наставляемых закрепиться в профессии и добиться успеха, заинтересованности администрации в сохранении и преемственности поколений.

Таким образом, мы видим, что наставничество – длинный, трудоемкий процесс, который способствует профессиональной адаптации преподавателей. Значимость работы наставников для образовательной организации велико: именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной и обучающей функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного образования начинающего преподавателя.

Список литературы

1. Воронин, А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике / А. С. Воронин. – Екатеринбург : УГТУ-УПИ, 2006. – 135 с. – URL: https://www.studmed.ru/view/voronin-as-slovar-terminov-po-obschey-i-socialnoy-pedagogike_91963be3909.html (дата обращения: 29.01.2023). – Текст : электронный.
2. Педагогика : учебное пособие / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – Москва : Школа-Пресс, 2000. – 512 с. – Текст : непосредственный.
3. Положение о наставничестве в ГАОУ ПО ИРО в 2022–2024 годах. – Текст : электронный. // Институт развития образования города Севастополя : [сайт]. – URL: <https://www.sev-iro.ru/files/20.10.2022-polozhenie-o-nastavnichestve-v-gaou-po-iro-na-2022-2024-gg.pdf> (дата обращения: 27.01.2023).
4. 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 : распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения 29.01.2023). – Текст : электронный.
5. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/26ba12611bfc19a49fd3afee9d45e0a0> (дата обращения 29.01.2023). – Текст : электронный.

Шушаров Александр Павлович,

заместитель директора (руководителя), преподаватель кафедры управления, НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО», МБОУ СОШ № 95; 622004, Россия, г. Нижний Тагил, ул. Басова, 3; shusharov_ap@mail.ru

**ПРОЕКТ «МНОГОУРОВНЕВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО 20/23»
КАК ВНУТРИШКОЛЬНАЯ СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: многоуровневое наставничество; система наставничества; методическое сопровождение; молодые педагоги; интерактивные маршрутизаторы; профессиональный рост; педагогические инновации

АННОТАЦИЯ. В статье описаны эффективные инновационные практики педагогического коллектива МБОУ СОШ № 95 города Нижний Тагил Свердловской области, реализованные в рамках проекта «Многоуровневое наставничество 20/23» как внутришкольная система профессионального роста педагогов. Направление наставничества определено по результатам кластерного анализа, проведенного управленческой командой школы, и связано с преодолением дефицитов педагогов в вопросах управления качеством образования. В качестве базовой модели наставничества определена модель горизонтального обучения, которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы. В статье приводятся примеры успешных практик проекта.

Shusharov Alexander Pavlovich,

Deputy Director (Head), Lecturer of Department of Management of NTF GAOU DPO SO “IRO”, Secondary School No. 95, Nizhny Tagil, Russia

**THE PROJECT “MULTILEVEL MENTORING 20/23”
AS AN INTRA-SCHOOL SYSTEM OF PROFESSIONAL GROWTH
OF TEACHERS**

KEYWORDS: multilevel mentoring; mentoring system; methodological support; young teachers; interactive routers; professional growth; pedagogical innovations

ABSTRACT. The article describes effective innovative practices of the teaching staff of Secondary School No. 95 of Nizhny Tagil, Sverdlovsk region, implemented within the framework of the project “Multilevel mentoring 20/23” as an intra-school system of professional growth of teachers. The direction of mentoring was determined based on the results of a cluster analysis conducted by the school’s management team, and is associated with overcoming teacher deficits in education quality management. As a basic model of mentoring, a model of horizontal learning is defined, which is essentially professional development and teacher support on the job. The article provides examples of successful project practices.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарт педагога.

Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк.

Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач ПНП «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. Персонификация методической помощи педагогам является закономерным откликом на процесс диверсификации образования и необходимость удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности.

Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в новых формах. По мнению ученых и практиков, наставничество в образовании является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Управленческой командой МБОУ СОШ № 95 был проведен кластерный анализ проблем в управлении качеством образования, главная из которых – дефицит профессиональных умений и навыков в вопросах управления качеством образования. Соответственно были намечены пути и мероприятия по выходу из проблемного кластера. Итогом этой работы стал проект «Многоуровневое наставничество 20/23 как внутришкольная система профессионального роста педагогов», рассчитанный на три года (с 2020 по 2023 гг.) и выстроенный в рамках современной методологии ФИОКО, предполагающей взаимосвязь оценки механизмов управления качеством образовательных результатов с оценкой механизмов управления качеством образовательной деятельности. В проекте наставничество позиционируется как необходимый и эффективный механизм управления качеством образовательной деятельности.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей МБОУ СОШ № 95 обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных

педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они, так или иначе, значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Цель проекта: организация внутришкольной системы наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения учителей на основе горизонтального обучения, оптимизированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений учителей с учетом специфики школы.

Задачи проекта:

- развитие имеющихся у педагогов, в том числе у молодых специалистов знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления качеством образовательной деятельности;

- оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

- обеспечение эффективности процесса адаптации молодых специалистов в педагогическом коллективе;

- формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности; формирование мотивации у педагогов, молодых специалистов к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста.

В ходе реализации проекта были сформированы структурные компоненты системы (целевой модели) методического сопровождения педагогов, включающая в себя наставничество как составную часть системы. Почему управленческая команда позиционирует наставничество как многоуровневую двухконтурную систему?

Система методического сопровождения педагогов школы, частью которой является наставничество педагогических работников, представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ методического сопровождения и наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

Все структурные компоненты системы методического сопровождения распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели. Ряд структурных компонентов системы модели

«Наставничество 20/23» может быть вынесены на внешний контур региона и некоторых субъектов РФ. Внешний контур выстроен по модели «Школа – регион: сетевые наставники – кураторы.

Внутренний контур включает в себя внутрифирменную составляющую: мобильная сеть наставников-кураторов для решения задач Программы развития школы в идеологии проекта «Минпросвещения России», образовательных программ школы и адресных запросов школьной команды педагогов.

Координацию между внешним и внутренним контуром осуществляет Методическое объединение наставников МБОУ СОШ № 95 – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества, в том числе сетевых.

В процессе работы над проектом управленческой командой был разработан интерактивный маршрутизатор наставничества, представленный на областных Векторах образования и на хакатоне управленческих команд образовательных организаций Свердловской области в декабре 2022 года.

В качестве базовой модели наставничества была определена модель горизонтального обучения (система P2P, англ. «peer to peer («равный – равному»), которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы в рамках открытых для педагогического сообщества школы совместных действий наставника и наставляемого в сетевой паре (партнерская модель организации совместной деятельности).

Данная модель может реализовываться как краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т. п.) так и как пролонгированное (наставничество сетевых пар, менторинг, тьюторство, супервизия и др.) сопровождение.

Приведем примеры успешных практик проекта:

1. Организационно-методическое сопровождение проекта: формирование базы наставляемых и наставников на учебный год; формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества (при необходимости) (заключение соглашений с организациями – партнерами); организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий; организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию); формирование наставнических сетевых пар, оформление согласий на обработку персональных данных участников горизонтальной модели

наставничества; организация работы наставнических сетевых пар (реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов).

2. Программно-методическое сопровождение деятельности: разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества, например, интерактивного маршрутизатора наставничества; разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества; направление лучших практик наставничества для размещения на сетевом региональном портале <https://pedsovet66.igro.ru/>.

3. Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг: анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников; анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга; организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме); осуществление персонафицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества.

4. Информационное сопровождение проекта: создание специальных рубрик в официальной группе школы в социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте образовательной организации; размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации; организация рабочих встреч с успешными выпускниками школы, партнерами, представителями НКО и т. д. – потенциальными наставниками с целью информирования о реализации целевой модели наставничества.

Описание результатов проекта:

1. С учетом современной методологии ФИОКО и результатов международных исследований функциональной грамотности по модели международных сравнительных исследований качества образования (далее – МСИ) модернизирована и успешно работает ВСОКО – внутренняя система оценки качества образования.

2. Управление качеством образования в образовательной организации строится на основе завершеного управленческого цикла в методологии ФИОКО.

3. Педагогами используются новые методы и инструменты оценивания образовательных результатов, в том числе по модели МСИ.

4. Оценочная информация позиционируется как условие и средство информационной открытости образовательной организации, она перестала быть «складируемым» продуктом контроля, став источником

комплекса управленческих мер по обеспечению конкурентоспособности образовательной организации.

5. Оценочная деятельность ориентирована на содействие индивидуальному развитию обучающихся, в её структуре в обязательном порядке отражены результаты индивидуального учета образовательных достижений.

В результате внедрения и реализации описанной выше системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации создана эффективная среда наставничества, что подтверждается результатами мониторинга, проводимого во внутреннем контуре системы:

1. Обеспечен непрерывный профессиональный рост педагогов, в том числе, молодых специалистов, путем реализации модели горизонтального обучения в формате Р2Р.

2. В 2020–2023 гг. отмечается рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов – 1 учитель русского языка и литературы, 1 учитель истории и обществознания, 1 учитель биологии, 2 учителя иностранного языка.

3. Осуществляется информационное и методическое сопровождение системы наставничества – в практику работы внедрен интерактивный маршрутизатор наставничества.

4. Происходит регулярный обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников на муниципальном и региональном уровнях.

5. Отмечается улучшение образовательных результатов у наставляемых и наставников (по результатам независимой оценки качества образования).

6. Отмечается позитивная динамика в формировании функциональной грамотности обучающихся.

7. Пять наставляемых педагогов совместно с наставниками активно включились в инновационную деятельность в рамках стажировочной площадки НТФ ИРО по теме «Мотивирующее образовательное пространство в условиях реализации обновленных ФГОС».

8. Адаптация молодых специалистов происходит быстрее, в связи с кураторской методикой работы пары наставник – молодой специалист, сменного состава этой пары (2 раза в год): на данный момент в школе 15 наставников-кураторов, окончивших в 2019 году курсы по кураторской методике, 7 из них являются сетевыми наставниками – кураторами на уровне региона по теме «Мотивирующее образовательное пространство в обновленных ФГОС», 4 – являются сетевыми наставниками – кураторами для субъектов РФ – Алтайский край, Пермская область по AGILE – подходу в образовании, обеспечивая внешний контур целевой модели «Наставничество 20/23».

9. Обеспечивается оптимальная модель преемственности в обучении учащихся разных уровней, за счет того, что наставники-кураторы начальной школы, работают кураторами в основной школе в 5 классах, наставники-кураторы основной школы, работают – в старшей школе. Преемственность как система носит открытый характер.

Список литературы

1. Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации. – Текст : электронный // Федеральный институт оценки качества образования : официальный сайт. – URL: <https://fioco.ru/methodic> (дата обращения: 09.01.2023).

2. О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях : письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183> (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

3. Методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по организации наставничества в образовательной организации / автор-составитель М. А. Габанова. – Сыктывкар : КРИПО, 2019. – 56 с. – URL: <https://nebrk.ru/docs/common/RKOMIBIBL0001390172> (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

4. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции, 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных технологий ; ответственные редакторы А. Н. Криволапова, Н. А. Михайлищева. – Курган, 2019. – 188 с. – Текст : непосредственный.

5. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544-н. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

6. Тарасова, Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов : рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Москва : Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: https://drive.google.com/file/d/1Evp7fImSYQ5mQGAmQ0P6oby_hBywDoqG/view (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

7. Даутова, О. Б. Развитие системы сопровождения молодых педагогов : методические рекомендации / О. Б. Даутова, М. Г. Ермолаева,

А. Н. Шевелев. – Санкт-Петербург : АППО СПб., 2019. – 141 с. – Текст : непосредственный.

8. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях : методические рекомендации / составители Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева. – Электронные текстовые данные. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 электронный оптический диск. – Текст : электронный.

9. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012> (дата обращения: 09.01.2023). – Текст : электронный.

Щептева Оксана Вячеславовна,

учитель английского языка, МБУ «Лицей № 51»; 445037, Россия, г. Тольятти, ул. Фрунзе, 10; oksan.shheptev@yandex.ru

ПОМОЩЬ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; научно-исследовательская деятельность; проектная деятельность; молодые педагоги; педагогические технологии; профессиональное развитие; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. Идея сопровождения молодого педагога в организации научно-исследовательской деятельности учащихся появилась в результате осознания необходимости помощи в профессионально-личностном развитии молодых педагогов, обучении их современным педагогическим технологиям, в частности, проектно-исследовательской деятельности обучающихся. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Shchepteva Oksana Vyacheslavovna,

Teacher of English Language, Lyceum No. 51, Togliatti, Russia

ASSISTANCE TO A YOUNG TEACHER IN THE IMPLEMENTATION OF PROJECT AND RESEARCH ACTIVITIES AS A MODERN PRACTICE OF MENTORING

KEYWORDS: mentoring; research activities; project activities; young teachers; pedagogical technologies; professional development; pedagogical interaction

ABSTRACT. The idea of accompanying a young teacher in the organization of research activities of students appeared as a result of awareness of the need for assistance in the professional and personal development of young teachers, teaching them modern pedagogical technologies, in particular, the design and research activities of students. When experienced and young teachers interact, there is intellectual unity, exchange of experience, development of joint creativity, development of professional skills, self-expression.

Одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера – наставничество. *Наставничество в образовании* – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального

развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал.

Идея сопровождения молодого педагога в организации научно-исследовательской деятельности учащихся появилась в результате осознания необходимости помощи в профессионально-личностном развитии молодых педагогов, обучении их современным педагогическим технологиям, в частности, проектно-исследовательской деятельности обучающихся. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

По мнению ученых, цель проектного обучения состоит в том, чтобы создать условия, при которых учащиеся: самостоятельно приобретают недостающие знания из разных источников; пользуются приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают исследовательские умения (выявление проблемы, сбор информации, наблюдения, проведение экспериментов, анализ, построение гипотез, обобщение); развивают системное мышление. А педагог должен помочь детям осуществить исследовательскую деятельность [6, с. 23].

Важно при этом ставить вместе с детьми и учебные цели по овладению приёмами проектирования и исследования как общеучебными умениями. Целесообразно в процессе работы над темой включать экскурсии, прогулки-наблюдения, социальные акции, работу с различными текстовыми источниками информации, подготовку практически значимых продуктов и широкую общественную презентацию (с приглашением старших ребят, родителей, коллег педагогов и руководителей).

Далее мы разработали рекомендации для молодого педагога по поэтапной подготовке научно-исследовательского проекта.

1 этап формирования культуры умственного труда учащихся в ходе подготовки и презентации проекта – **урок-исследование**. Подготовка этого типа урока предполагает организацию исследовательской деятельности учащихся и педагогическую деятельность учителя.

Модель исследовательской деятельности учащихся:

- постановка проблемы;
- прояснение неясных вопросов;
- формирование гипотезы исследования;
- планирование учебных действий;
- сбор данных;
- анализ и синтез данных;
- подготовка сообщений, выступление с сообщениями;
- ответы на вопросы, корректировка;
- обобщение, выводы;

- самооценка.

Педагогическая деятельность учителя:

- Целеполагание.
- Выбор содержательной модели (модели, которая соответствует предметным целям).
 - Осмысление способов, приемов, средств мотивации.
 - Планирование учебной деятельности как процесса поэтапного освоения знаний, овладения системой умений.
 - Организация процесса рефлексии.
 - Анализ процесса учителем.

2 этап – урок-проект.

Педагогическая деятельность учителя такая же, как и на уроке-исследовании.

Учебный проект как технология.

Основная ценность проекта – общий конечный результат.

Цель: формирование и развитие умений и навыков решения практических задач.

Мотивация:

- Определение цели проекта и этапов достижения цели.
- Распределение ролей и планирование работы.

Этапы работы:

- Сбор информации.
- Обсуждение данных, систематизация.
- Выдвижение гипотезы.
- Изготовление моделей (макеты, сценарии).
- Выбор способа представления результатов.
- Распределение ролей для защиты.
- Защита (презентация).
- Коллективное обсуждение защиты, оценка.

Общие правила для руководителя проекта:

- Подходите к проведению этой работы творчески.
- Не сдерживайте инициативу учащихся.
- Поощряйте самостоятельность, избегайте прямых инструкций, учите ребят действовать самостоятельно.
 - Помните о главном педагогическом результате – не делайте за школьника то, что он может сделать (или может научиться делать) самостоятельно.
 - Не спешите с вынесением оценочных суждений.
 - Оценивая, помните: лучше десять раз похвалить ни за что, чем один раз ни за что раскритиковать.
 - Обратите внимание на основные составляющие процесса усвоения знаний:

- учитесь проследить связи между предметами, событиями и явлениями;
- старайтесь формировать навыки самостоятельного решения проблем исследования;
- старайтесь обучать школьника умениям анализировать, синтезировать, классифицировать получаемую им информацию
- в процессе работы не забывайте о воспитании.

Из опыта защиты научно-исследовательской работы на Всероссийской научно-практической конференции для молодежи и школьников «ШАГ В БУДУЩЕЕ» (результат работы молодого педагога при сопровождении педагога-наставника).

Мы в своей школе пытаемся помочь молодому педагогу организовать научно-исследовательскую деятельность. Эта работа явно не простое, но очень увлекательное занятие. Ценность её заключается в том, что ученик и учитель учатся в процессе совместной деятельности.

Основываясь на изученном материале и личном опыте, мы постараемся поделиться опытом по подготовке учащихся к научно – практической конференции.

Опытный педагог-наставник на протяжении всей педагогической практики (20 лет) участвовала с детьми в работе научно-практических конференций на школьном, городском и всероссийском уровне, и они добивались положительных результатов. Далее была организована совместная работа педагога-наставника, молодого учителя английского языка и учащегося. Результатом данной работы стал факт, что наш ученик 10 класса МБУ «Лицей №51» стал лауреатом III степени Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», который проходил в марте 2015 года в г. Москва (**Секция «Современные лингвистические процессы в межкультурном контексте»**).

Молодой педагог, подготовивший ученика к данному проекту, получил свидетельство, подписанное председателем Центрального Совета программы «Шаг в будущее» и удостоверяющее высокий уровень руководства исследовательской деятельностью при подготовке научных работ. Данные документы дают льготу ученику при поступлении в вузы по специальностям, связанным с направлением «Лингвистика», а учитель получает право автоматической аттестации сроком на 5 лет, без прохождения процедуры квалификационных испытаний.

Конечно, к этому результату мы шли постепенно. Подготовку к научному проекту мы начали, когда ученики (мальчики) обучались в 8 классе. Мы решили взять тему, связанную с компьютерными играми, т. к. в силу их возрастных особенностей и интересов для них это было актуально. Затем мы сформулировали тему **«ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ И УПОТРЕБЛЕНИЯ ЛЕКСИКИ ГЕЙМЕРОВ КАК ЯЗЫКА СОЦИАЛЬНОЙ**

ПОДСИСТЕМЫ». Затем мы поставили перед собой цели и определили задачи, провели статистическое исследование.

Данная работа получила диплом III степени городской научно-практической конференции «Первые шаги в науку». В следующем учебном году мы решили провести анализ данной работы и повторное исследование среди учащихся другой параллели нашего лицея с учетом наработанного опыта. Таким образом, эта работа заняла второе место на XXII Конгрессе молодых исследователей «Шаг в будущее» в секции «Зарубежная филология. Английский, немецкий и французский языки», который ежегодно организуется Тольяттинским государственным университетом.

И уже конечным этапом стало участие во Всероссийском форуме научной молодежи «Шаг в будущее», который ежегодно проводится в Москве.

Итак, подготовка учащихся к НПК предполагает наличие нескольких разделов:

I. Подготовка к проведению научного исследования.

II. Проведение научного исследования.

III. Оформление научно-исследовательской работы.

IV. Защита результатов исследования.

Остановимся на каждом разделе подробнее. Первый раздел – «Подготовка к проведению научного исследования» включает следующие этапы:

1. **Определение объекта и предмета исследования.**

Научное исследование должно носить систематический и целенаправленный характер. Поэтому важной задачей является четкое определение сферы научно-исследовательской деятельности – ее объекта и предмета.

Объект исследования – это своеобразный носитель проблемы, то, на что направлена исследовательская деятельность. Например, объектом исследования в нашей работе послужил сленг геймеров, найденный в материалах пособий по компьютерным технологиям и из чатов геймеров в электронной сети Интернет.

С понятием «объекта» тесно связано понятие «предмета» исследования.

Предмет исследования – это конкретная часть объекта, внутри которой ведется поиск. Предметом исследования могут быть явления в целом, отдельные их стороны, аспекты и отношения между отдельными сторонами и целым. Именно предмет исследования определяет тему работы.

Предметом исследования в нашей работе являются характеристики лексических единиц, относящихся к сленгу геймеров.

2. **Выбор и формулировка темы, проблемы и обоснование их актуальности.**

Тема – еще более узкая сфера исследования в рамках предмета. Тема – ракурс, в котором рассматривается проблема. Тема нашей работы

плавно вылилась в следующее название «**Особенности развития и употребления лексики геймеров как языка социальной подсистемы**».

От правильности выбора темы в значительной мере зависит результат работы.

Правила выбора темы:

1. Тема должна быть интересна ребенку, увлекать его.

Думаю, что обычно темы определяет педагог – научный руководитель исследования, но исследовательская работа, как и всякое творчество, возможна и эффективна только на добровольной основе. Тема, навязанная ребенку, какой бы важной она ни казалась нам, взрослым, не даст должного эффекта.

2. Тема должна быть выполнима, решение ее должно быть полезно участникам исследования. Нужно предлагать ребенку ту идею, с которой он сможет справиться, в реализации которой он раскроет лучшие стороны своего интеллекта, получит новые полезные знания, умения и навыки.

3. Учитывая интересы детей, старайтесь держаться ближе к той сфере, в которой сами лучше всего разбираетесь, в которой чувствуете себя одаренным.

Увлечь другого может лишь тот, кто увлечен сам!

4. Тема должна быть оригинальной, в ней необходим элемент новизны, неожиданности, необычности. Оригинальность в данном случае следует понимать не только как способность найти нечто новое, необычное, но и как способность нестандартно смотреть на традиционные предметы и явления.

5. Тема должна быть доступной. Естественно, что проблема должна соответствовать возрастным особенностям детей. Это правило касается не столько выбора проблемы (темы) исследования, сколько уровня ее подачи. Имеется в виду формулировка и отбор материала для ее решения.

Далее очень ответственным этапом в подготовке исследования становится этап обоснования **актуальности темы**. Это обязательное требование к любой работе. Освещение актуальности, как и формулировка темы, не должно быть многословным. Не нужно начинать ее описание издалека. Достаточно несколько предложений, чтобы показать главное. Например, актуальность нашей работы была обусловлена нестабильностью состава пласта лексики, являющегося сленгом такой категории людей как геймеры.

3. Изучение научной литературы и уточнение темы.

На этом этапе должна быть полная самостоятельность у учащихся. Пусть ребёнок сам поищет литературу по выбранной теме, пусть обратится в библиотеку, к Интернету. Мы должны направлять и помогать в отборе нужной литературы, а не давать учащемуся готовый перечень изданий.

При изучении литературы не следует стремиться к заимствованию материала. Будет правильнее сопоставить, проанализировать найденную

информацию. Ведь основой для получения нового знания должны служить не чьи-то, а собственные мысли, пусть и возникшие в ходе знакомства с чужими работами как отклик на него.

4. Цель и задачи исследования.

Цель исследования – это конечный результат, которого хотел бы достичь ученик в завершении своей работы.

При формулировании цели исследования можно использовать следующие клише:

- выявление...
- установление...
- обоснование... и т. п.

Задача исследования – это выбор путей и средств, для достижения цели в соответствии с выдвинутой гипотезой. Формулировать задачи необходимо очень тщательно, так как описание их решения в дальнейшем составит пункты в содержании исследовательской работы. Заголовки глав в содержании рождаются именно из формулировок задач.

Цель данной работы – провести лексический анализ современного сленга геймеров для дальнейшего рассмотрения проблем, связанных с развитием состава русского и английского языков, а также влияния английского языка на образование данной категории сленга.

Для достижения поставленной цели представляется необходимым решить несколько **задач**:

- 1) провести анализ способов образования английских геймерских терминов;
- 2) провести опрос учащихся 10 классов на узнаваемость и употребление геймерского сленга на английском языке;
- 3) составить современный словарь геймеров на английском языке и список сложных сокращений с их расшифровкой и переводом на русский язык.

5. Определение методов исследования.

После формулирования гипотезы, целей и задач исследования следует этап определения методов.

Что включает в себе понятие метода?

Метод – путь познания, способ достижения цели исследования.

Уже отсюда очевидна решающая роль метода в успехе той или иной исследовательской работы. Вот здесь, выбор того или иного метода совершается при обязательном руководстве педагога – научного руководителя.

В нашем случае методом исследования были методы изучения лингвистической литературы, метод опроса и метод сравнительного анализа.

Второй, не менее важный этап – **проведение научного исследования.**

Вслед за проведением эксперимента, так сказать «технологического этапа» работы, необходимо отрефлексировать полученные результаты,

т. е. проанализировать, насколько они подтвердили выдвинутую в начале исследования гипотезу, уточнить их соответствие поставленной цели.

Только после проведения рефлексивной части можно приступать к планированию следующего блока работы, включающегося в себя оформление результатов исследования.

Я же хочу перейти к последнему этапу подготовки обучающихся к НПК – этапу защиты результатов исследования.

Защита результатов исследования

Как подготовить ученика к защите?

Мы в школе репетицию защиты проводим несколько раз:

- 1) ученик выступает перед научным руководителем;
- 2) ученик выступает на школьной НПК.

Это даёт ребёнку возможность лишний раз провести тренировку своего защитного слова, набраться сценического опыта, научиться грамотно, отвечать на поставленные вопросы.

К сожалению, важность этого этапа иногда недооценивается, и тогда даже качественно проведенное исследование выглядит при публичном представлении не убедительно. Автор или «заваливает» аудиторию и жюри объемом информации, или на ходу пытается выстроить логику своего изложения. В итоге – «смазанное» представление у слушателей и чувство неудовлетворенности у выступающего. И, напротив, искусно подготовленный доклад по защите написанной работы может «затенить» некоторые его недостатки и, таким образом, повысить шансы выступающего на хорошую оценку. Чтобы сформировать у школьника хотя бы элементарные навыки участия в научной дискуссии, целесообразно тщательно подготовить его к процедуре публичной защиты.

Что необходимо при этом учитывать?

Необходимо помнить, что на все выступление отводится не более 7–8 мин. По регламенту можно рассчитывать дополнительно на 1–2 мин, но не более. Учитывая этот лимит времени, ни о теме (ее уже объявили), ни о том, что было прочитано (список литературы), говорить не следует. Защита ни в коем случае не должна сводиться к пересказу всего содержания работы (выполненная автором работа находится на столе у комиссии, и ее члены могут ознакомиться с содержанием в ходе выступления школьника). Подготовку выступления лучше всего начать с продумывания его структуры. Четкое и ясное представление о работе у самого докладчика – залог понимания его аудиторией. Выступление можно условно разделить на три части, состоящие из отдельных, но связанных между собой блоков.

Для того чтобы выступление вызвало интерес аудитории, очень важно правильно настроить слушателей с самого начала.

Существует несколько способов привлечения внимания аудитории. Вот некоторые из них: можно начать выступление с приведения примера,

интересной цитаты, образного сравнения предмета выступления с конкретным явлением, с истории, случая, задания проблемы или оригинального вопроса.

Во второй части, самой большой по объему, вам нужно представить содержание глав. **Особое внимание комиссия обращает на итоги проведенного исследования, на личный вклад в него автора.** Поэтому необходимо после краткого изложения содержания глав исследовательской работы отдельно подчеркнуть, в чем состоит новизна предлагаемой работы. Это могут быть использованные впервые по отношению к данному материалу методики, достигнутые автором результаты исследования.

При изложении основных результатов можно использовать заранее подготовленные схемы, чертежи, графики, таблицы, видеоролики, слайды, видеофильмы. Демонстрируемые материалы должны оформляться так, чтобы они не перегружали выступление и были видны всем присутствующим в аудитории.

Особое внимание необходимо обратить на речь докладчика. Она должна быть ясной, грамматически точной, уверенной, выразительной. Если докладчик старается говорить быстро, проглатывая окончания слов, тихо, невнятно, то качество его выступления снижается. Спокойное, последовательное и хорошо аргументированное изложение материала импонирует слушателям.

В третьей части целесообразно кратко изложить основные выводы по результатам исследования, не повторяя тех выводов, которые уже были сделаны в ходе изложения содержания по главам. Желательно в заключении создать кульминацию выступления, предложить слушателям поразмышлять над проблемой, показать возможные варианты дальнейших исследований.

После того, как докладчик закончил свое выступление, члены комиссии задают вопросы. Вопросы может задать и любой из присутствующих.

Вопросов не нужно бояться: это еще одна возможность продемонстрировать обстоятельность и глубину изучения темы. Существует представление, что если задают вопрос, то желают «потопить» докладчика. Это ошибочное мнение. Скорее всего, если задают вопросы, это значит, что тема заинтересовала, привлекла внимание слушателей. При ответах на вопросы не стоит забывать о нескольких простых правилах.

* И еще. По сложившейся этике проведения научной дискуссии перед тем, как отвечать по существу на заданный вопрос, принято благодарить его автора. Ведь спрашивающий проявил интерес к вашей работе. Кроме того, вопросы часто позволяют увидеть новые направления для дальнейшего исследования.

* Поскольку устное выступление является своего рода сценическим искусством, т. е. включает в себя владение голосом, правильно выбранные

жесты и позу, не лишней будет предварительная тренировка чтения доклада в знакомых вам условиях.

* Во время выступления необходимо использовать презентацию.

Список литературы

1. Бычков, А. В. Метод проектов в современной школе / А. В. Бычков. – Москва : Типография, 2000. – 48 с. – Текст : непосредственный.
2. Гузеев, В. В. Познавательная самостоятельность учащихся и развитие образовательной технологии / В. В. Гузеев. – Москва : НИИ школьных технологий, 2004. – 123 с. – Текст : непосредственный.
3. Килпатрик, В. Х. Метод проектов. Применение целевой установки в педагогическом процессе / В. Х. Кильпатрик. – Ленинград : Брокгауз-Ефрон, 1925. – 43 с. – Текст : непосредственный.
4. Килпатрик, В. Х. Основы метода / В. Х. Кильпатрик. – Москва : НКП РСФСР ; Ленинград : Госиздат, 1928. – 115 с. – Текст : непосредственный.
5. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учебное пособие для вузов / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева [и др.] ; под редакцией Е. С. Полат. – Москва : Академия, 2000. – 272 с. – Текст : непосредственный.
6. Петрова, В. В. Метод проектов / В. В. Петрова. – Москва : Молодая гвардия, 1929. – 80 с. – Текст : непосредственный.

РАЗДЕЛ 4. Наставничество как трансфер профессиональной педагогической культуры: актуальные идеи, новые форматы, социальные эффекты

УДК 37.013.42

Андреева Екатерина Евгеньевна,

старший преподаватель кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; bulgackova@yandex.ru

Баташова Вилена Сергеевна,

студент Института общественных наук, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26

Первухина Алена Сергеевна,

студент Института общественных наук, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26

Плотникова Екатерина Александровна,

студент Института общественных наук, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26

ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПОДРОСТКОВ С ДЕЛИНКВЕНТНЫМ И АУТОДЕСТРУКТИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; девиантное поведение; делинквентное поведение; суицидальное поведение; социализация подростков; трудные подростки; работа с подростками

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается технология наставничества как одна из эффективных технологий оказания помощи несовершеннолетним с отклоняющимся поведением в процессе их социализации. Особое внимание уделяется специфике работы наставника с подростками с делинквентным (преступным) поведением и подростками с аутодеструктивным (суицидальным) поведением. Выделены конкретные направления деятельности наставника в оказании помощи подросткам с делинквентным и аутодеструктивным поведением.

Andreeva Ekaterina Evgenievna,

Senior Lecturer of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Batashova Vilena Sergeevna,

Student of the Institute of Social Sciences, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Pervukhina Alyona Sergeevna,

Student of the Institute of Social Sciences, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Plotnikova Ekaterina Alexandrovna,

Student of the Institute of Social Sciences, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

FEATURES OF MENTORING ADOLESCENTS WITH DELINQUENT AND AUTODESTRUCTIVE BEHAVIOR

KEYWORDS: mentoring; deviant behavior; delinquent behavior; suicidal behavior; socialization of adolescents; difficult adolescents; work with adolescents

ABSTRACT. The article considers mentoring technology as one of the effective technologies for helping minors with deviant behavior in the process of their socialization. Special attention is paid to the specifics of the mentor's work with adolescents with delinquent (criminal) behavior and adolescents with autodestructive (suicidal) behavior. The specific directions of the mentor's activity in helping adolescents with delinquent and autodestructive behavior are highlighted.

В процессе социализации личности одним из важных периодов является подростковый возраст. Для данной возрастной категории детей характерно активное взаимодействие как со взрослыми, так и со сверстниками в различных сферах их жизнедеятельности. Получение опыта социального взаимодействия, усвоение социальных ролей и форм социального поведения благоприятно влияют на развитие подростка. Но период подросткового возраста также характеризуется множеством серьезных изменений в психологическом развитии ребенка. То, что мы называем переходным возрастом, содержит в себе обширный круг проблем, которые способствуют изменению поведения и характера подростка. Неустойчивость психического состояния, ведомость, смена авторитетов, изменения взглядов и убеждений становятся причинами возникновения и развития отклоняющегося поведения подростков. Девиантное поведение подростков является выраженным показателем неуспешности в усвоении социальных норм и правил, что зачастую приводит к социальной дезадаптации [2].

Одной из технологий оказания помощи несовершеннолетним с отклоняющимся поведением в процессе их социализации является наставничество. Под наставничеством понимают «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [5].

Значимость и эффективность наставничества трудных подростков в своих трудах обосновали Е. В. Декина, Б. К. Дигенова, Ж. К. Жамантаева, С. В. Пазухина, Г. В. Палазник и др. Так, по результатам проведенного исследования Е. В. Декина и С. В. Пазухина определили наиболее эффективные психолого-педагогические условия организации наставничества: поведенческая активность, ориентация на возрастные и индивидуальные задачи развития, учет ведущего вида деятельности, психолого-педагогическая поддержка, включение в различные виды деятельности, построение общности между наставником и наставляемым, создание единого смыслового поля, в котором существует, преобразовывается, насыщается новыми смыслами сознание трудного подростка, осуществляется развитие личностного потенциала и наставника, и наставляемого [1]. Поэтому следует отметить, что цель наставнической деятельности заключается не только в воздействии на формирующуюся личность ребенка, направленном на ее продуктивное развитие путем передачи опыта наставника, но и в выстраивании эффективных взаимоотношений субъектов наставнической деятельности, а также в развитии потенциала самого наставника и образовательной организации.

Обратимся к двум категориям подростков с девиантным поведением: с делинкветным (противоправным) поведением и с аутодеструктивным (суицидальным) поведением и рассмотрим, какую роль играет наставничество в их социализации.

Подростки с делинкветным (противоправным) поведением. Подростки, относящиеся к данной категории, безусловно, испытывают трудности в процессе социализации. Связано это в первую очередь с тем, что таких подростков отталкивает не только общество, но и семья, которая имеет наиболее важное значение для подростка. Исследования показывают, что несовершеннолетние преступники имеют заниженную самооценку, низкий уровень притязаний, высокий уровень тревожности и низкий уровень волевого самоконтроля. Демонстративно-приспособительный характер и вызывающее оппозиционное поведение являются отличительной особенностью данной категории детей. В связи с искаженной социальной адаптацией несовершеннолетним преступникам тяжело адаптироваться в обществе, в том числе и после выпуска из пенитенциарного учреждения. В большинстве случаев они чувствуют себя одиночками, считают членов общества врагами. Новые друзья с общими интересами и установками становятся близкими товарищами, что приводит к повторному нарушению законов. Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод о том, что несовершеннолетние преступники нуждаются в помощи в процессе социализации.

Каковы особенности наставничества в отношении детей с делинкветным поведением? На самом начальном этапе взаимодействия с

несовершеннолетним правонарушителем наставник должен установить доверительный контакт с ним и его семьей. Выделим направления деятельности, стоящие перед наставником в целях оказания помощи в социализации подростку с делинквентным поведением:

1) оказать в пределах своих возможностей и полномочий помощь родителям в установлении контакта и взаимодействия с несовершеннолетним для дальнейшего воспитания и обучения;

2) создать условия для отказа от вредных привычек, противоправных действий, желания повторного совершения правонарушения, вернуться в пенитенциарное учреждение (беседы, тренинги);

3) способствовать регулярному посещению несовершеннолетним образовательного учреждения, наблюдать за его успеваемостью, поведением и соблюдением правил внутреннего распорядка в образовательной организации, правил поведения в семье, в обществе в целом;

4) содействовать организации внеурочной деятельности (выявить интересы подростка, помочь в организации досуга);

5) принимать меры к созданию необходимых условий для правильной организации учебы, труда и досуга несовершеннолетнего;

6) способствовать формированию у несовершеннолетнего законопослушного поведения, правосознания, правовой культуры, навыков эффективного общения и поведения;

7) оказывать содействие в формировании у несовершеннолетнего морально-нравственных ценностей, чувства ответственности перед обществом и государством;

8) оказывать содействие в урегулировании конфликтов, возникающих между несовершеннолетним и членами его семьи или другими лицами [4].

Подростки с аутодеструктивным (суицидальным) поведением. В подростковом возрасте количество суицидов возрастает. Контингент современных подростков характеризуется более частым совершением попыток суицида, предъявлением суицидальных угроз демонстративного и протестного характера, шантажом суицидом. Средний возраст начала проявления суицидальных угроз и первой суицидальной попытки более ранний у современных подростков. Суицидальная активность резко возрастает с 14–15 лет и достигает своего максимума в 16–19 лет.

Выделяют три основных свойства, характеризующих личность суицидента: повышенная напряженность потребностей, выражающаяся в необходимости непрямого достижения поставленной цели; повышенная потребность в эмоциональной близости, зависимости от значимого человека, когда собственное «Я» растворяется, а вся жизнь строится на сверхзначимых отношениях; низкая способность личности к образованию любого рода компенсаторных механизмов, неумение ослабить фрустрацию [3].

Специфика организации наставничества с подростками, склонными к суициду, предусматривает создание условий, способствующих снижению уровня их социальной изоляции; расширению сферы интересов и творческой деятельности; устранению отрицательных факторов внутрисемейных отношений; оптимизации межличностных отношений. На наш взгляд, наставничество подростков с суицидальным поведением должно включать:

- 1) диагностику отклоняющегося поведения;
- 2) психологическую помощь подростку в решении межличностных проблем;
- 3) работу с семьей подростка (проведение консультаций, бесед, тренингов, диагностика внутрисемейных отношений и т.д.);
- 4) избавление от фрустрации и улучшение качества эмоциональной регуляции;
- 5) повышение целостности и чувства собственной значимости у подростка;
- 6) развитие коммуникативных навыков;
- 7) реабилитационную деятельность по возвращению подростка группы риска к обычной деятельности (учебной, трудовой), к прежним своим обязанностям, на преодоление дезадаптации;
- 8) профилактическую деятельность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что подростковый возраст характеризуется рядом серьезных изменений и является периодом активной социализации личности. Трудность социализации подростков с делинквентным и аутодеструктивным поведением заключается в нарушении усвоения ими социальных норм и имеющегося опыта общественной жизни. И одним из способов помощи таким детям в социализации является наставничество. Наставничество – это эффективный инструмент работы с подростками с отклоняющимся поведением. На данный момент, в России нет широкой практики применения технологии наставничества для данной категории детей, что делает это направление актуальным и перспективным. Работа наставника может включать в себя большой комплекс мер по социализации подростков, их реабилитации и профилактике отклоняющегося поведения. Она охватывает все сферы жизнедеятельности подростка.

Список литературы

1. Декина, Е. В. Наставник для трудного подростка: организация работы в паре и развитие личностного потенциала / Е. В. Декина, С. В. Пазухина. – Текст : электронный // Концепт. – 2021. – № 6. – С. 38–54. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnik-dlya-trudnogo-podrostka-organizatsiya-raboty-v-pare-i-razvitie-lichnostnogo-potentsiala> (дата обращения: 25.01.2023).
2. Завражнов, В. В. Психолого-педагогические аспекты проблемы социализации подростков с девиантным поведением / В. В. Завражнов,

Г. А. Романова. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2016. – № 26 (130). – С. 588–590. – URL: <https://moluch.ru/archive/130/36245/> (дата обращения: 21.01.2023).

3. Зубова, Л. В. Теоретические предпосылки исследования суицида как формы асоциального поведения личности / Л. В. Зубова, О. А. Щербинина. – Текст : непосредственный // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – № 9. – С. 11–17.

4. Методические рекомендации для специалистов по социальной работе с молодежью и подростками с девиантным поведением / Ю. В. Белякова, Н. В. Преображенская, М. С. Бриль [и др.]. – Санкт-Петербург : Контакт, 2018. – 127 с. – Текст : непосредственный.

5. 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 : распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 19.01.2023). – Текст : электронный.

6. Садовников, М. Н. К вопросу о ресоциализации несовершеннолетних правонарушителей: работа с семьей как основа профилактики преступности несовершеннолетних / М. Н. Садовников, А. С. Анищенко. – Текст : непосредственный // Сибирский юридический вестник. – 2018. – № 4. – С. 104–112.

Бакаева Ильдия Габдрахимовна,

преподаватель дисциплин профессионального цикла, Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Новокузнецкий торгово-экономический техникум» (ГАПОУ НТЭТ); 654041, Россия, Кемеровская область, г. Новокузнецк, ул. Кутузова, 84; bakaeva_ilsia@mail.ru

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В НОВОКУЗНЕЦКОМ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ ТЕХНИКУМЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: торгово-экономические техникумы; наставничество; профессиональные стандарты; демонстрационные экзамены; профессиональные модули; учебно-методическая работа; повышение квалификации

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт наставничества в форме «педагог-педагог» в режиме «стажерская пара» в Новокузнецком торгово-экономическом техникуме. Работа в данном направлении ведется в соответствии с Положением о наставничестве в ГАПОУ НТЭТ, в котором обозначены цели и задачи наставничества, а также описаны этапы работы в «стажерских парах». Особое внимание уделяется развитию конкурсного движения «Молодые профессионалы».

Bakaeva Ilsa Gabdrakhimovna,

Teacher of Disciplines of the Professional Cycle, State Autonomous Professional Educational Institution “Novokuznetsk Trade and Economic College”, Novokuznetsk, Russia

MENTORING EXPERIENCE IN THE NOVOKUZNETSK TRADE AND ECONOMIC TECHNICIUM

KEYWORDS: trade and economic technical schools; mentoring; professional standards; demonstration exams; professional modules; educational and methodological work; professional development

ABSTRACT. The article presents the experience of mentoring in the form of “teacher-teacher” in the “trainee couple” mode at the Novokuznetsk Trade and Economic College. Work in this direction is carried out in accordance with the Regulations on mentoring in GAPOU NTET, which outlines the goals and objectives of mentoring, and also describes the stages of work in “trainee pairs”. Particular attention is paid to the development of the competition movement “Young Professionals”.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом «Реализация ППССЗ должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Опыт деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы является обязательным для преподавателей, отвечающих за освоение обучающимся профессионального учебного цикла...» [1, п. 7.14]. Кроме того, профессиональный стандарт педагога профессионального образования предусматривает обязательное требование, помимо образования, соответствующего

преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю), еще и педагогическое образование [2, п. 3.2].

В 2019 году в техникуме возникла потребность в педагогических кадрах, имеющих опыт профессиональной деятельности по направлению «Техническая эксплуатация оборудования в торговле и общественном питании». Эта потребность была обусловлена тем фактом, что опытные педагоги на тот момент окончили свою трудовую деятельность, а найти молодых специалистов, со знаниями в области технических дисциплин и холодильной техники, крайне сложно в виду уникальности данной специальности в нашем регионе.

Кроме того, в 2019 данная специальность получила новый импульс к развитию в связи с началом участия студентов техникума в чемпионатном движении Ворлдскиллс (Молодые профессионалы). Так в декабре 2019 года техникум впервые стал организатором конкурсной площадки для проведения VI Открытого регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) – 2019 в Кузбассе по компетенции 38 Холодильная техника и системы кондиционирования. В связи с чем, материально-техническое оснащение специальности получило новейшее оснащение в соответствии со стандартом Ворлдскиллс.

Для освоения и внедрения современного оборудования в образовательный процесс, в процесс подготовки участников профессиональных конкурсов, проведения демонстрационных экзаменов, особенно остро встала потребность в квалифицированных педагогических кадрах.

В феврале 2019 года на должность преподавателя дисциплин профессионального цикла и профессиональных модулей был принят Бирюков Владимир Елисеевич, а в августе 2020 года в техникум был принят Журавлев Никита Олегович.

С 2020 года и по сегодняшний день являюсь наставником молодых педагогов В. Е. Бирюкова и Н. О. Журавлева в соответствии с приказом директора ГАПОУ НТЭТ. Понятие «молодой педагог» – это не возрастная характеристика человека, а показатель наличия опыта. Сотрудничество с молодыми педагогами осуществляется в режиме «стажерская пара» в соответствии с положением о наставничестве в форме «педагог-педагог» в ГАПОУ НТЭТ.

Целями наставничества являются:

- Поддержка и практическая помощь начинающим педагогам в профессиональном становлении, их успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.
- Вовлечение молодых педагогов в развитие конкурсного движения и внедрение стандартов Ворлдскиллс в образовательный процесс.

Задачи наставничества:

- развивать имеющиеся у начинающих педагогов знания и умения в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорить процесс адаптации начинающего педагога в коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в организации;
- содействовать профессиональному становлению начинающего педагога, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формировать мотивацию у начинающего педагога к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию;
- развивать интерес к участию в конкурсах профессионального мастерства.

Организация работы по наставничеству осуществляется в соответствии с ежегодным индивидуальным планом работы наставника с наставляемым, который рассматривается и согласовывается на заседании цикловой методической комиссии и утверждается заместителем директора по учебно-методической работе.

Работа по адаптации и формированию профессиональных компетенций у начинающих педагогов носит поэтапный характер.

1 этап – адаптационный. На этом этапе осуществляется знакомство начинающего педагога с коллективом, с корпоративной культурой и особенностями образовательного процесса в ГАПОУ НТЭТ.

Взаимодействие с начинающим педагогом начинается с вводного собеседования.

Вводное собеседование ориентировано на:

- 1) знакомство с начинающим педагогом, его достижениями, оценка портфолио (при наличии), резюме, материалов личного дела и пр.;
- 2) ознакомление начинающего преподавателя с особенностями работы в техникуме.

На вводном этапе, кроме собеседования используется и другие виды деятельности:

- экскурсия по техникуму;
- представление начинающего преподавателя на заседании цикловой методической комиссии;
- посещение уроков начинающего специалиста с целью изучения уровня профессиональной подготовленности и личностных качеств и др.

Для выявления уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений начинающего педагога, определения направлений и

компетентности составляется график прохождения начинающим преподавателем стажировок и курсов повышения квалификации.

По направлению «Исследовательская работа» планируется совместное участие в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, рассматриваются возможные тематики для совместных публикаций.

Направление «Развитие конкурсного движения Ворлдскиллс «Молодые профессионалы» в ГАПОУ НТЭТ» включает в себя совместную работу по организации материально-технического оснащения рабочей площадки по компетенции «Холодильная техника и системы кондиционирования», изучение нормативной и конкурсной документации, отбор студентов для участия в региональных чемпионатах, составление плана-графика отработки конкурсных модулей, обучение на курсах повышения квалификации.

В процессе текущей совместной работы оперативно проводятся консультации, оказывается методическая помощь в:

- выборе форм проведения занятий, планировании, подготовке, проведении и анализе уроков, практических и лабораторных занятий;

- подборе и создании дидактических материалов, наглядных и учебных пособий, дополнительной литературы, заданий для контрольных работ и т. п.;

- разработке заданий и учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

- налаживании взаимоотношений с обучающимися и их родителями, с социальными партнерами – работодателями и др.

Регулярно посещаются учебные занятия, внеклассные мероприятия, своих наставляемых и проводится подробный анализ этих мероприятий. Также организуется посещение уроков опытных коллег с последующим совместным обсуждением и анализом. Особое внимание уделяется организации тренировок участков чемпионатов Ворлдскиллс.

Содержание совместной работы включает также подготовку к аттестации на получение квалификационной категории, оформление портфолио профессиональных достижений начинающего педагога, совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе, помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок.

3 этап – заключительный (контрольно-оценочный). На контрольно-оценочном этапе совместно анализируется результативность индивидуального плана развития начинающего преподавателя путем сопоставления поставленных целей и достигнутых результатов.

Основными показателями эффективности адаптации начинающего специалиста являются:

- уровень знания нормативных и учебно-программных документов;

- уровень соответствия профессиональной подготовки квалификационным требованиям;
- владение необходимыми умениями и навыками планирования и проведения разных видов учебных занятий: урока, лекции, лабораторного или практического занятия и др.;
- эффективность делового взаимодействия с администрацией техникума, коллегами, обучающимися и их родителями;
- утверждение в профессиональной деятельности, становление индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- трудовая активность и самостоятельность молодого педагога в работе;
- подготовка к педагогической аттестации на присвоение квалификационной категории.

По итогам совместной работы вносятся предложения и рекомендации, связанные с дальнейшим совершенствованием профессиональной деятельности начинающего специалиста, его участием в системе непрерывного образования, со стимулированием, прохождением аттестации.

Особое внимание в работе нашего «стажерского трио» уделяется развитию конкурсного движения Ворлдскиллс по компетенции «Холодильная техника и системы кондиционирования» и внедрению стандартов Ворлдскиллс в образовательный процесс. В рамках этой деятельности была оснащена лаборатория, которая сейчас используется в качестве площадки для проведения чемпионатов Ворлдскиллс. На созданной площадке сейчас проводятся:

- региональные чемпионаты Ворлдскиллс;
- тренировки участников региональных и национальных чемпионатов;
- тренировочные занятия по подготовке к демонстрационному экзамену;
- лабораторные и практические занятия по указанной специальности;
- профориентационные мастер-классы и пробы для школьников.

В настоящее время лаборатория имеет статус аккредитованного центра проведения демонстрационного экзамена (ЦПЭ), а также готовятся документы для аккредитации Специализированного центра компетенций. Специализированный центр компетенций (СЦК) – это центр развития профессий и профессиональных сообществ WorldSkills, ресурсный центр, обладающий современным оборудованием и технологиями, отвечающими требованиям WorldSkills, а также наличием экспертов для осуществления обучения и оценки соответствующей квалификации по стандартам WorldSkills.

По предварительным итогам нашей совместной работы были собраны портфолио [3] и написаны заявления на получение квалификационной категории. В сентябре 2021 приказом Министерства образования

Кузбасса № 2665 В. Е. Бирюкову и Н. О. Журавлеву была присвоена первая квалификационная категория.

Список литературы

1. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 15.02.05 Техническая эксплуатация оборудования в торговле и общественном питании : приказ Министерства образования и науки России от 18 апреля 2014 года № 347. – URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-18042014-n-347/prikaz/> (дата обращения: 30.12.2022). – Текст : электронный.

2. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2015 года № 608н. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/420304273> (дата обращения: 21.03.2023). – Текст : электронный.

3. Портфолио педагогов. – Текст : электронный // Новокузнецкий торгово-экономический техникум : [сайт]. – URL: <http://nvkztet.ru/page32352111.html> (дата обращения: 30.12.2022).

Берестова Наталья Николаевна,

старший воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 4 «Березка»; 655225, Россия, Республика Хакасия, с. Туим; n_natal_84@mail.ru

Лобыгина Олеся Юрьевна,

воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 4 «Березка»; 655225, Россия, Республика Хакасия, с. Туим

Павлушина Виктория Владимировна,

воспитатель, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 4 «Березка»; 655225, Россия, Республика Хакасия, с. Туим

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРАКТИКЕ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ДИСТАНЦИОННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реверсивное наставничество; информационно-коммуникационные технологии; ИКТ-компетенции; дистанционные образовательные технологии; дистанционное обучение; педагогическая деятельность; педагогическое сотрудничество

АННОАЦИЯ. В классическом понимании наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. В нашем случае хотим познакомить с опытом работы по реверсивному наставничеству, где над опытными педагогами взяли шефство более молодые педагогами в вопросах совершенствования Икт- компетенции у первых.

Berestowa Natalya Nikolaewna,

Senior Educator, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 4 “Berezka”, Khakassia, Russia

Lobygina Olesya Yurewna,

Educator, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 4 “Berezka”, Khakassia, Russia

Pawlushina Viktoriya Vladimirowna

Educator, Municipal Budgetary Preschool Educational Institution Kindergarten No. 4 “Berezka”, Khakassia, Russia

USE IN PRACTICE OF REVERSE MENTORING IN DISTANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES

KEYWORDS: reverse mentoring; information and communication technologies; ICT competencies; distance learning technologies; distance learning; pedagogical activity; pedagogical cooperation

ABSTRACT. In the classical understanding, mentoring provides for the systematic individual work of an experienced teacher to develop the necessary skills and abilities of a young specialist to conduct pedagogical activities. In our case, we want to introduce the experience of reverse mentoring, where experienced teachers were patronized by younger teachers in improving ICT competence in the former.

«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства на встрече с лауреатами и финалистами конкурса «Учитель года России».

27 июня 2022 года Президент России Владимир Путин подписал соответствующий указ. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии.

Наставничество – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

В классическом понимании наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения. Но... в нашем случае наставничество взяли молодые педагоги над «стажистами» детского сада [1, с. 12–14].

В период пандемии во всем мире система образования перешла на дистанционное обучение, что повлекло за собой массу проблем, связанных с недостаточным уровнем владения педагогами цифровыми и дистанционными технологиями. В системе образования сложилась напряженная ситуация, переход на дистанционное образование потребовал от педагогов новых компетенций в сфере ИКТ.

В настоящее время стремительного развития информационно-коммуникационных технологий назрела необходимость модернизации образования. Педагог должен уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, и создавать свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности [3, с. 24–25].

Идти в ногу со временем, быть для ребенка проводником в мире новых и постоянно обновляющихся технологий, стать наставником в выборе компьютерных программ, сформировать основы информационной культуры личности, повысить профессиональный уровень педагогов и

компетентность родителей (законных представителей) для представителей старшего поколения, наших «стажистов» было достаточно сложно.

Поколению нынешнего времени легко включаться в работу по удаленному доступу. Молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируется на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. Нам ближе компьютерная среда, в курс дела мы способны вникнуть быстро и практически с любого устройства [2].

Для обучения и помощи «старшего поколения педагогов» в нашем ДООУ был применен метод наставничества отдельных сотрудников. На базе ДООУ была организована практика наставничества педагогами, которые достаточно овладели современными технологиями и внедрили в свою работу над затрудняющимися в данном направлении коллегами. Старшим воспитателем был разработан проект реверсивного наставничества, подразумевающий создание рабочей группы, разработку плана работы.

В рабочую группу вошли педагоги (первой и высшей квалификационной категории), успешно прошедшие курсы повышения квалификации на Всероссийском форуме «Педагоги России: инновации в образовании». Обучение рабочей группы подразумевало такие программы «Внедрение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательной организации», «ИКТ-технологии в образовании: продвинутый уровень в реализации концепции дистанционного обучения», «Профессиональный стандарт педагога: работа с актуальными социальными сетями и мессенджерами», «Google-марафон: использование онлайн-инструментов в организации образовательного процесса и администрировании работы образовательной организации», «Цифровая трансформация учебных пособий в условиях онлайн-обучения» и др. Получив новые знания и навыки в создании интерактивных дидактических единиц (игр, лонгридов и диалоговых тренажеров), в работе с интерактивными шаблонами, сервисами и приложениями члены рабочей группы стали помогать коллегам в освоении навыков цифровых технологий. Для эффективного функционирования системы работы проекта «Использование дистанционных образовательных технологий в практике наставничества», вначале мы провели анкетирование «Мои успехи и затруднения в ИКТ», используя Google-формы. Изучив ответы, обобщив полученные результаты и пожелания самих педагогов, мы выявили наиболее востребованные на тот момент вопросы, определили цели, задачи и направления работы.

План работы включал в себя коллоквиумы, семинары-практикумы, групповую и индивидуальную работу. На этих мероприятиях педагоги освоили:

– запись образовательного видеоконтента и размещение ее на личном канале YouTube;

- озвучку образовательных видео;
- создание авторских наглядных пособий с обратной связью;
- работу с GoogleSites и GoogleDiskс освоением навыка работы с документами, таблицами, слайдами и формами.

В процессе работы нашего проекта мы выявили наиболее популярные инструменты: Google-сервисы, интерактивная доска Padlet и LearningApps (для использования образовательных игр), InShot, Moyo, Picsart, Vimage (для обработки фотографий и создания анимационных картинок), Quik (создание роликов) XRekorder (создание образовательных презентаций с записью голоса), Canva, VideoMaker (монтаж видеофильмов) и др.

Благодаря проекту «Использование дистанционных образовательных технологий в практике наставничества» наши педагоги научились легко выстраивать эффективную работу с родителями:

- интерактивное общение через социальные сети, блог или сайт воспитателя, сайт группы, электронную почту, чат;
- sms-рассылки для оперативного оповещения родителей (средствами WhatsApp, Viber, Skype и др.);
- анкетирование и опросы с использованием Google- и Yandex-форм и т. д.

Внедрение компьютерных технологий в образовательный процесс в новой и занимательной для дошкольников форме, способствовало решению задач речевого, математического, экологического, эстетического развития, а также содействовало развитию памяти, воображения, творческих способностей, навыков ориентации в пространстве, логического и абстрактного мышлений.

В сложившейся ситуации пандемии мы – воспитатели, должны были уметь пользоваться компьютером и современным мультимедийным оборудованием, создавая свои образовательные ресурсы, широко использовать их в своей педагогической деятельности. Проект «Использование дистанционных образовательных технологий в практике наставничества» позволил нам, применяя современные дистанционные образовательные технологии в электронном обучении, разнообразить материал яркими презентациями, увлекательными мультимедийными сюжетами, красочными заданиями для детей, интерактивными дидактическими играми.

После запланированных мероприятий по обучению «стажистов» мы провели повторное анкетирование «Мои успехи и затруднения в ИКТ», которое показало повышение уровня ИКТ-компетенций педагогов. Наш проект показал, что все его участники независимо от возраста, опыта работы, уровня владения ИКТ готовы непрерывно развивать свой профессиональный потенциал: молодые узнают новое и с удовольствием делятся своими знаниями со старшим поколением. Система сопровождения обладает всеми достоинствами и преимуществами, свойственными дистанционным

(онлайн) технологиям. С освоением программ в данный момент с интересом проходят родительские собрания, педсоветы, семинары. Работа педагогов выстроена с учетом как традиционных, классических подходов, имеющих в системе образования, так и отражает современные условия социально-экономического развития общества, что делает ее универсальной независимо от окружающих факторов. Пожалуй, наставничество можно назвать одним из ресурсов развития человечества, и альтернативу этому подходу придумать сложно. Наставничество является инвестицией в долгосрочное развитие организации, ее «здоровьем» [1, с. 3–6].

Список литературы

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – Текст : электронный // Блог тренера Надежды Бондаренко : [сайт]. – URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 21.03.2023).
2. Моисеев, А. М. Модель системы дистанционного наставничества и методической поддержке (НИМП) студентов и молодых учителей в педагогическом университете / А. М. Моисеев. – Текст : электронный // Педагогика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 2, № 3. – С. 20–40. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41132134> (дата обращения: 13.03.2023).
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под редакцией Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с. – Текст : непосредственный.
4. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т. А. Аймалетдинов, Л. Р. Баймуратова, О. А. Зайцева [и др.]. – Москва : НАФИ, 2019. – 84 с. – Текст : непосредственный.

Блинков Андрей Викторович,

мастер производственного обучения, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Пестравский государственный техникум имени Героя социалистического Труда Анатолия Устиновича Сычева»; 446160, Россия, Самарская область с. Пестровка, ул. Коммунистическая, 62А; blinkov.andrey1977@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: нравственно-патриотическое воспитание; патриотизм; нравственные чувства; воспитательная работа; наставничество; дошкольники

АННОТАЦИЯ. В данной статье освещены вопросы патриотического воспитания дошкольников, которое направлено на формирование и развитие личности, обладающей качествами гражданина – патриота Родины и способной успешно выполнять гражданские обязанности.

Blinkov Andrey Viktorovich,

Master of Industrial Training, State Budgetary Professional Educational Institution of the Samara region “Pestravsky State Technical School named after Hero of Socialist Labor Anatoly Ustinovich Sychev”, Samara, Russia

MENTORING AS AN IMPORTANT FACTOR OF PATRIOTIC EDUCATION

KEYWORDS: moral and patriotic education; patriotism; moral feelings; educational work; mentoring; preschoolers

ABSTRACT. this article highlights the issues of patriotic education of preschoolers, which is aimed at the formation and development of a person who has the qualities of a patriot citizen of the Motherland and is able to successfully perform civic duties.

Дополнительное образование детей сегодня – часть образовательной системы Российской Федерации. Это пространство, которое может позволить преодолеть кризис детства, обеспечив тем самым сокращение социальных деприваций, девиаций и деформаций в детской среде.

Современные требования закона «Об образовании» обязывают нас обучать детей не только конкретным знаниям, но и воспитывать их. Воспитание обучающихся в системе дополнительного образования является одной из важных функций, поскольку именно в сфере свободного выбора видов деятельности можно рассчитывать на «незаметное», а значит и более эффективное воспитание. В процессе совместной творческой деятельности взрослого и ребенка происходит формирование нравственных качеств личности. Поэтому так важно, обращаясь к конкретным образовательным задачам, развивая определенные навыки, помнить о приоритетности воспитания. Умение ненавязчиво помогать ребенку в реализации его

потенциальных возможностей и потребностей, в решении своих личных проблем, эмоционально и психологически поддерживать его, – все это определяет место дополнительного образования детей в реализации образовательных стандартов нового поколения.

Объект исследования – процесс деятельности педагога дополнительного образования.

Предмет исследования – система организации жизни обучающегося.

Цель исследования – рассмотреть особенности системы деятельности педагога дополнительного образования для развития личностных компетенций обучающегося.

Задачи исследования:

- проанализировать литературу по данной теме;
- дать определения основным понятиям;
- представить практические материалы моей работы, как педагога дополнительного образования.

Гипотеза: разработка и применение системы мероприятий будет способствовать формированию и совершенствованию всесторонне развитой, творческой личности.

Методы исследования: анализ литературы, реферирование, педагогическое наблюдение, диагностирование.

Практическая значимость: накопленный материал может быть использован педагогами дополнительного образования и станет способствовать повышению профессионального мастерства.

Проблемы патриотического воспитания современной молодежи

На протяжении многих лет я работаю по программе социальное партнерство, где я применяю разные направления воспитания: эстетическое, духовное, патриотическое, нравственное, гражданское, трудовое. На сегодняшний день я уделяю больше внимания патриотическому воспитанию, так как это является проблемой современной молодёжи.

За последнее время в российском обществе значительно усилились националистические настроения. В молодежной среде очень часто проявляются негативизм, демонстративное отношение к взрослым, жестокость в крайних проявлениях. Резко возросла и «помолодела» преступность. Многие молодые люди оказались сегодня за пределами воспитательной среды, на улице, где они усваивают нелегкую науку воспитания в жестких условиях. За последнее десятилетие мы практически потеряли целое поколение, представители которого в потенциале могли бы стать истинными патриотами и достойными гражданами нашей страны.

В настоящее время в большей степени навязываются приоритеты земных интересов над нравственными и религиозными ценностями, а также патриотическими чувствами. «Традиционные основы воспитания и образования подменяются «более современными», западными: христианские

добродетели – общечеловеческими ценностями гуманизма; педагогика уважения старших и совместного творческой эгоистической личности; целомудрие, воздержание, самоограничение – вседозволенностью и удовлетворением своих потребностей; любовь и самопожертвование – западной психологией самоутверждения; интерес к отечественной культуре – исключительным интересом к иностранным языкам и иностранным традициям» [1, т. 2, с. 543].

Многие ученые отмечают, что кризис происходит в душах людей. Система прежних духовных ценностей и ориентиров утрачена, а новые – пока не выработаны. В свою очередь, распространяется система ложных ценностей «массовой» культуры и субкультур (готы, панки, эмо, скинхеды и др.): потребительство, развлечения, культ силы, агрессия, вандализм, свобода без ответственности, упрощенчество [2, т. 2, с. 543].

Основные направления воспитательной работы

Одним из острых вопросов является вопрос патриотического воспитания современной молодежи. Быть патриотом – естественная потребность людей, удовлетворение которой выступает как условие их материального и духовного развития, утверждения гуманистического образа жизни, осознание своей исторической культурной, национальной и духовной принадлежности к Родине и понимание демократических перспектив ее развития в современном мире. Чтобы сформировать у молодого поколения осознанное отношение к Отечеству, его прошлому, настоящему и будущему, развить патриотические качества и национальное самосознание учащихся, развить и углубить их знания об истории и культуре родного края, о подвигах дедов и прадедов в деле защиты Родины, преподавателю необходимо обладать такими качествами, как высокая культура, нравственность, гражданственность, являться патриотом своей страны, любить и уважать свой родной край.

Накануне празднования Победы в Великой Отечественной войне я провожу анкетирование среди воспитанников общежития. Результаты анкетирования показывают, что не у всех учащихся сформированы патриотические качества. Они знают о подвигах своих дедов и прадедов, но мало интересуются историческими событиями прошлого. Мало кто смотрел патриотические передачи, посвященные Победе в Великой Отечественной войне. На мой взгляд, мне необходимо активнее включиться в работу по формированию чувств патриотизма среди воспитанников общежития.

В январе ежегодно совместно с районной межпоселенческой библиотекой проводим «Уроки мужества» посвященные Блокаде Ленинграда смотрим фильм «900 дней блокады», «И память нам покоя не даёт», литературно-музыкальная гостиная посвящённая книге в период Великой Отечественной Войны «Сила животворящих строк», с преподавателем истории В.П. Величкиной проводим викторину «Песни военных лет», лекцию-

беседу «Символы России», посещаем могилу воина афганца Репко Виталия (бывшего нашего ученика) в феврале проводим встречу с участниками Афганской войны в связи с выводом советских войск из Афганистана В. А. Денисовым и А. И. Тигуновым, совместно с преподавателем русского языка и литературы проводим викторину «Города России», брейн-ринг «Край родной», смотрим тематические фильмы о войне «Битва за Сталинград», «Они сражались за Родину», затем обсуждаем, высказываем свои мнения, выпускаем стенгазету к Дню Победы, поздравляем ветеранов с праздником Победы, выпускаем газету «Наша жизнь» где отражаем традиции, культуру, историю России и родного края, выпускаем стенгазету к «Дню Защитника Отечества», оформляем стенд «День Воинской Славы», проводим конкурс рисунков к 9 Мая. Проводим встречи на базе районной библиотеки с бардами, поэтом В. А. Филимоновы «Край родной на век любимый». Следует отметить, что патриотизм выступает в единстве духовности, гражданственности и социальной активности личности, осознающей своё единство с Отечеством. Он формируется под влиянием многих факторов: в процессе обучения и социализации подрастающего поколения, однако главную роль при этом играет воспитание. Ведь оно всегда оказывало решающее воздействие на становление личности и, соответственно, на благополучие целого общества. При этом следует учитывать, что главным творцом воспитательной системы является сам народ.

Условия наличия патриотизма – возможность репродукции семьи, этноса, народа, национальности, наличие перспективы общества, энергетический, духовно-нравственный, социально-экономический баланс и гармония отношений личности, семьи, общества, государства. Востребованность патриотизма для каждого субъекта сообщества. Патриотизм может формироваться и как защитная реакция на вытеснение, ущемление естественной жизни этноса, нации, народа» [3, с. 51].

Заключение

Итак, подводя итоги, хотелось бы отметить, что в решении проблем гражданско-патриотического воспитания современного поколения должна в первую очередь принимать участие сама молодежь, осознавая всю важность своего участия в жизни Родины, любить, знать и уважать ее культуру, традиции и историю. Однако направлять действия молодежи в нужное русло должно как государство, так семья, школа и учебные заведения. И их основная задача заключается во взаимодействии с целью формирования национального самосознания, гражданственности и патриотизма у современной молодежи.

Итак, подводя итоги, хотелось бы отметить, что в решении проблем гражданско-патриотического воспитания современного поколения должна в первую очередь принимать участие сама молодежь, осознавая всю важность своего участия в жизни Родины, любить, знать и уважать ее

культуру, традиции и историю. Однако направлять действия молодежи в нужное русло должно как государство, так семья, школа и учебные заведения. И их основная задача заключается во взаимодействии с целью формирования национального самосознания, гражданственности и патриотизма у современной молодежи.

Список литературы

1. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 томах / Г. К. Селевко. – Москва : НИИ школьных технологий, 2006. – Текст : непосредственный.

2. Вырщиков, А. Н. Патриотическое воспитание молодёжи в современном российском обществе : монография / А. Н. Вырщиков, М. Б. Кусмарцев. – Волгоград : Авторское перо, 2006. – 172 с. – Текст : непосредственный.

3. Вырщиков, А. Н. Служение Отечеству как смысл российского патриотизма / А. Н. Вырщиков, М. Б. Кусмарцев. – Волгоград : Авторское перо, 2005. – 119 с. – Текст : непосредственный.

4. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 томах. Т. 3 / В. И. Даль. – Москва : ГИС, 1955. – Текст : непосредственный.

5. Ильин, И. А. Путь к очевидности : сборник / И. А. Ильин. – Москва : Республика, 1993. – 431 с. – Текст : непосредственный.

6. Педагогический энциклопедический словарь / главный редактор Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2003. – 528 с. – Текст : непосредственный.

Волкова Оксана Николаевна,

заместитель директора по УВР, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Судиславская средняя общеобразовательная школа Судиславского муниципального района Костромской области; 157860, Россия, Костромская обл., п. Судиславль, ул. Октябрьская, 23; volkova1975-07@mail.ru

Кудрявцева Людмила Николаевна,

учитель русского языка и литературы, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Судиславская средняя общеобразовательная школа Судиславского муниципального района Костромской области; 157860, Россия, Костромская обл., п. Судиславль, ул. Октябрьская, 23; 43kln@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ: ТОЧКИ ОПОРЫ И ТОЧКИ РОСТА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; модели наставничества; метод проектов; проектная деятельность; школьные проекты; школьники

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается развитие наставничества в школьном образовании. Описан проект, целью которого является создание системы сопровождения проектной деятельности, направленной на совершенствование интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, развитию их через наставничество. Обоснована его актуальность, поставлены задачи, определён вопрос, объект и предмет исследования, выдвинута гипотеза. Представлен актуальный опыт внедрения моделей наставничества в школе.

Volkova Oksana Nikolaevna,

Deputy Director, Municipal Budgetary Educational Institution Sudislav Secondary School Sudislavsky municipal district of the Kostroma region, Sudislavl settlement, Kostroma region, Russia

Kudryavtseva Ludmila Nikolaevna,

Teacher of Russian Language and Literature, Municipal Budgetary Educational Institution Sudislav Secondary School Sudislavsky municipal district of the Kostroma region, Sudislavl settlement, Kostroma region, Russia

MENTORING IN PROJECT ACTIVITIES OF STUDENTS: FOCUS AND GROWTH POINTS

KEYWORDS: mentoring; mentoring models; project method; project activity; school projects; schoolchildren

ABSTRACT. The article discusses the development of mentoring in school education. A project is described, the purpose of which is to create a system for supporting project activities aimed at improving the intellectual and creative abilities of students, developing them through mentoring. Its relevance is substantiated, tasks are set, the question, object

and subject of research are defined, a hypothesis is put forward. The actual experience of introducing mentoring models at school is presented.

«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год, год 200-летия со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам, будет Год учителя, Год педагога», – сказал глава государства.

В настоящее время в нашей стране происходит возрождение хорошо известных с советских времен практик наставничества на производстве. Вместе с тем, появляются новые формы наставничества в бизнесе, в социальной сфере, в образовании. Одной из таких современных форм является наставничество в проектной деятельности. Это практика наставничества детских и молодежных проектов, основывающаяся на идеях Л. С. Выготского, методологическом подходе Г. П. Щедровицкого, теории развивающего обучения В. В. Давыдова и Д. Б. Эльконина, а также на разработках Ю. В. Громыко и его окружения [1, с. 6].

В рамках федерального проекта «Современная школа» в МБОУ Судиславской СОШ в 2020 году был открыт центр цифрового и гуманитарного профилей «Точка Роста», школа получила широкую материально-техническую базу. Высокотехнологичное и современное оборудование «Точки Роста» открывает новые горизонты для проектной деятельности обучающихся. Педагоги центра приступили к разработке наставнической среды, обладающей высокой степенью эффективности.

Актуальность проекта в том, что в своей практике проектов мы сталкиваемся с рядом вопросов, которые необходимо решать: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность педагога и обучающихся в процессе работы над проектом. Как показала практика, эти задачи невозможно решить стихийно. Проектная деятельность должна быть педагогически организована.

Для этого была определена **цель**: создание системы сопровождения проектной деятельности обучающихся, направленной на развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, развитию их через наставничество.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

- систематизировать проектную деятельность;
- выбрать методы и формы работы команды учитель-ученики;
- приобрести знания и навыки, необходимые для успешного участия в разработке и реализации проектных работ;
- развивать творческие способности обучающихся, гибкие компетенции «soft skills» через привлечение к проектной деятельности не просто учителя-предметника, а учителя-наставника.

Наставничество в организации проектной деятельности даёт возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого ученика.

Вопрос исследования: возможность использования различных моделей наставничества для создания условий и формирования устойчивой мотивации к участию в проектной деятельности, созданию социально значимых проектов, участию в конкурсах, конференциях, фестивалях.

Объект исследования: система наставничества в школьном образовании.

Предмет исследования: модели наставничества в школьном образовании.

Гипотеза исследования: мы предположили, что система наставничества повысит интерес обучающихся и учителей к проектной деятельности.

Проект является долгосрочным. Для работы был разработан план, который охватывает период с апреля 2021 года по август 2024 года. В первоначальный вариант проекта могут вноситься изменения на любом этапе работы. Подведение итогов может производиться на любом этапе исследования. На всех этапах проводится фотографирование и видеосъемка. По истечении срока реализации проекта и анализа проведённой работы будет принято решение о разработке перспективного плана на следующий срок.

Критерии оценки эффективности проекта:

- достижение цели системы наставничества;
- увеличение количества участников проекта;
- повышение качества проектов.

Организация проектной деятельности осуществляется в нашей школе как в урочной, так и во внеурочной деятельности на разных уровнях и в различных формах.

Часть своих исследований мы проводим в летнее время. С 1 июня ежегодно на базе Центра «Точка роста» работает профильный отряд детского пришкольного лагеря, участниками которого являются обучающиеся образовательной организации в возрасте от 9 до 17 лет. Основным методом организации их деятельности является метод проектов и мастер-классы. В рамках работы профильного отряда ребята работают сразу над несколькими проектами: «Экскурсия по Судиславлю», проекты фестиваля-конкурса «Человек труда Костромской области» и другие.

В работе над проектами используем различные методы исследования: теоретический анализ литературы и Интернет-ресурсов, сравнительный анализ, анализ документов, содержания архитектурных и природных объектов Судиславля, пешее и автомобильное обследование территории посёлка, облет территории Судиславля квадрокоптером, фото и видеосъемка, интервью, беседа, поисковая работа.

Успешной организации работы помогает слаженный коллектив. Каждый берёт на себя тот фронт работ, в котором более компетентен. От этого отталкиваемся и при распределении ролей в команде. Сложно в первые дни работы, пока не составлен четкий план действий. После того, как становится ясно, кто, что, в какой последовательности выполняет, работа продвигается.

В отряде работают педагоги разных специальностей: филолог, историк, наставник мобильного технопарка Кванториум, педагог-организатор. Каждый из них отвечает за своё направление, и дети знают, к кому можно обратиться по возникающим вопросам. Педагоги выполняют функции наставников. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. В работе используем модель наставничества Учителя-Ученики.

У каждого проекта свой куратор, но, кроме этого, внутри проекта каждую группу обучающихся сопровождает наставник. Например, группу «Операторы» сопровождают наставник мобильного технопарка Кванториум при фото- и видеосъёмке объектов на видеокамеру и с квадрокоптера и педагог-организатор при монтаже видеороликов. Для этого организованы пешие и автомобильные экскурсии к объектам исследования. Группу «Режиссёры» сопровождают учитель истории и русского языка, литературы.

Учитель истории организывает экскурсии в краеведческий музей, встречу с директором духовно-просветительского центра «Светоч», учитель иностранного языка – встречу с носителями языка (туристами, посещающими наш посёлок).

Сохранение наследия и использование его в воспитании и формировании личности подрастающего поколения приводит к улучшению качества социальной среды. Знание истории, прошлого народа, родного края повышает жизнестойкость, конкурентоспособность личности. Проекты служат объединению, сплочению людей вокруг высокой благородной цели – сохранить прошлое, настоящее для будущих потомков, возродить свою малую Родину.

Проектная работа учащихся интересна, прежде всего, как пример увлекательной и творческой деятельности. Ученик – не сосуд, который нужно наполнить, а факел, который надо зажечь. И в нашей школе этому способствуют педагоги доп. образования мобильного технопарка «Кванториум», которые вот уже два года приезжают в нашу школу с мастер-классами по аэро/гео, 3D-моделированию и робототехнике. Именно эти занятия открывают для наших учеников новые темы для индивидуальных итоговых проектов.

По аналогичной же модели наставничества работаем и в проекте «Поколение Python». Специалисты Благотворительного фонда развития IT-образования «IQ option» сопровождают в проекте школьного учителя, а учитель, в

свою очередь, является наставником для учеников. Таким образом, сформировалась модель наставничества Специалист-Учитель-Ученики.

Проектная деятельность требует от учителя не столько объяснения материала, сколько создания условий для развития мышления учащихся, расширения их познавательного интереса, и на этой основе – возможностей их самообразования и самореализации в процессе практического применения знаний.

Именно поэтому учитель, берущийся за организацию и руководство такого вида проекта, должен обладать высоким общим уровнем культуры, творческими способностями, фантазией, без которых он не сможет быть генератором развития интересов ученика и его творческого человеческого потенциала. Авторитет учителя определяется его способностью быть инициатором интересных начинаний. Одним из примеров является работа, связанная с оформлением фотозон к праздничным датам. В данном случае работа наставника заключалась в рождении идеи и инициативе в оформлении первой фотозоны. Задача оказалась близка и понятна детям (сейчас фотозоны на пике моды в молодежной среде), получила популярность у коллектива школы (красивое и оригинальное всегда привлекает зрителей), поэтому в дальнейшем и созданием макета, и реализацией придуманного занимаются сами обучающиеся. Фотозона в «Точке роста» стала любимым местом для видео и фотосъемок, каждый праздник соцсети и взрослых, и детей наполнены кадрами именно отсюда. Проект, изначально предложенный наставником, стал примером того, что увлеченные интересной идеей дети могут добиться очень качественных результатов.

В системе наставничества в качестве социальных партнёров привлекаем следующие организации: Благотворительный фонд развития IT-образования «IQ option», МУК Судиславский краеведческий музей, редакцию газеты «Сельская жизнь», ОГКУ «Судиславское лесничество», Администрацию Судиславского муниципального района, Судиславский районный молодёжный центр «Олимп», мобильный технопарк «Кванторим» Костромской области, костромскую телерадиокомпанию «Русь» и представителей деловых кругов.

Таким образом, результатом правильной организации работы наставников является повышение уровня включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные проекты, что оказывает несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

В перспективе планируем совершенствовать начатую работу, разрабатывая и внедряя новые модели наставничества.

Результаты проектной деятельности с применением системы наставничества

Название проекта	Категория и количество участников	Результат презентации проекта	Краткое описание
Экскурсия по Судиславлю	Обучающиеся 9, 11 классов Педагоги-наставники: О. Н. Волкова, А. А. Смирнова (Модель учителя-ученики) 6 человек	II место в региональном конкурсе проектов, реализованных центрами «Точка Роста», май-август 2021	Изучение природного и архитектурного наследия Судиславля для развития туристической привлекательности посёлка http://www.eduportal44.ru/Sudislavl/Sud/islavl/Pages/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E.aspx
Аудиогид по достопримечательностям п. Судиславль	Обучающиеся 8 класса Педагоги-наставники: Г. Н. Сидоренко (Модель учитель-ученики) 6 человек	I место в региональном конкурсе проектов, реализованных центрами «Точка Роста», май-август 2022	Создание аудиогuida на английском языке по достопримечательностям посёлка Судиславль http://www.eduportal44.ru/Sudislavl/Sud/islavl/Pages/%D0%90%D0%A3%D0%94%D0%98%D0%9E%D0%93%D0%98%D0%94%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%87%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8F%D0%BC%20%D0%BF.%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8C.aspx
Стена памяти своими руками	Обучающиеся 5, 6, 9, 10 классов Педагоги-наставники: В. М. Дейтер, О. Н. Волкова, А. А. Смирнова (Модель учитель-ученики) 11 человек	I место в региональном конкурсе проектов, реализованных центрами «Точка Роста», май-август 2022	Выращивание саженцев от семени до деревца для создания Стены Памяти земляков - Героев Советского Союза, участников ВОВ http://www.eduportal44.ru/Sudislavl/Sud/islavl/Pages/%D0%A1%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D0%B0%D0%BC%D1%8F%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B8%D0%BC%D0%B8%20%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%BC%D0%B8.aspx

Поколение Python	Обучающиеся 7, 9, 10, 11 классов Педагог-наставник: О. Н. Волкова (Модель специалист-учитель-ученики) 17 человек	Участие в сетевом образовательном проекте	Проект, благодаря которому учителя получают методический комплекс, а учащиеся бесплатно изучают основы программирования на языке Python. Уникальность проекта – в сочетании удобного курса на онлайн-платформе, работы в группе с учителем и постепенного развития навыка самонаправленного обучения у учеников. http://www.eduportal44.ru/Sudislavl/Sud/islavl/Pages/%D0%9F%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20Python.aspx
Фотозона «Точке роста»	Обучающиеся 9–11 классов Педагоги-наставники: О. Н. Волкова, Л. Н. Кудрявцева, А. А. Смирнова (Модель учителя-ученики) 20 человек	Участие	Оформление фотозоны в «Точке роста» к значимым событиям в жизни школы (День знаний, День Учителя, День матери, Новый год, Последний звонок и т. д.) https://vk.com/public204940147?z=video-175402802_456239272%2F466010018a62ce0f3b%2Fpl_wal1_-204940147
Человек труда Судиславского района	Обучающиеся 8–11 классов Педагоги-наставники: И. А. Груздева, Л. Н. Кудрявцева, О. Н. Волкова, А. А. Смирнова (Модель учителя-ученики) 2021 год – 15 человек 2022 год – 18 человек	Апрель-сентябрь 2021 года 4 проекта, два первых места, одно второе и одно третье в региональном фестивале-конкурсе «Человек труда Костромской области» Апрель-сентябрь 2022 года 5 проектов, пять первых мест в региональном фестивале-конкурсе	Исследование лучших образцов трудовой деятельности жителей Судиславского района, осмысление трудового наследия района и создающих возможностей представителей современных профессий, сохранение преемственной связи поколений. http://www.eduportal44.ru/Sudislavl/Sud/islavl/Pages/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%A2%D0%BE%D1%87%D0%BA%D0%B0%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0.aspx

		«Человек труда Костромской области»	
Смотри, это Россия!	Обучающиеся 9 класса Педагоги-наставники: О. Н. Волкова, А. А. Смирнова (Модель учителя-ученики) 6 человек	Октябрь-декабрь 2021 года, участие Октябрь-декабрь 2022 года, участие Октябрь 2022, победитель	Создание видеопрезентации о легендах своего края, 2021 год https://www.youtube.com/watch?v=glM64M7R7OA&feature=youtu.be Создание видеопрезентации «Гордость моего региона» https://lookitsrussia.ru/comands/severnoe_siyanie-kostromskaya-oblast/ Спецноминация от Главы Республики Саха (Якутия) «100 лет Якутии» https://vk.com/public204940147?z=video-204940147_456239019%2Fd01a1e7545b07be775%2Fpl_wall_-204940147

Оценка эффективности проекта на данном этапе:

- в школе создана система сопровождения проектной деятельности обучающихся, направленная на развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся, развитию их через наставничество;
- количество участников проектов увеличивается;
- растёт результативность участия в конкурсах проектов регионального и всероссийского уровней.

Список литературы

1. Базовая модель компетенций наставника проектного обучения. – Текст : электронный // Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар» : [сайт]. – URL: <http://sykt-uo.ru/files/pdf> (дата обращения 22.01.2023).
2. Никольский, В. С. Компетенции наставника проектного обучения и его роль в освоении проектного подхода учащимися / В. С. Никольский, А. В. Неслуховская. – Текст : электронный // Исследователь. – 2020. – № 1. – С. 135–143. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-nastavnika-proektnogo-obucheniya-i-ego-rol-v-osvoenii-proektnogo-podhoda-uchaschimysya> (дата обращения: 22.01.2023).
3. Алексашина, И. Ю. Наставничество и новые ориентиры образования: гуманизация образования как предмет теоретической рефлексии и практического освоения учителем / И. Ю. Алексашина. – Санкт-Петербург : [б. и.], 2017. – 153 с. – Текст : непосредственный.
4. Педагогические основы наставничества : материалы теоретической конференции : в 2 частях. Ч. 1 / редактор-составитель В. С. Уманский, Г. А. Котельников ; под общей редакцией С. Я. Батышева. М. И. Махмутова. – Москва : [б. и.], 1977. – 324 с. – Текст : непосредственный.
5. Иванов, Д. А. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д. А. Иванов. – Москва : Чистые пруды, 2007. – 32 с. – Текст : непосредственный.
6. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний : перевод с английского / Г. Льюис. – Минск : Амалфея, 1998. – 283 с. – Текст : непосредственный.
7. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников : монография / А. Р. Масалимова. – Казань : Печать-Сервис XXI век, 2013. – 183 с. – Текст : непосредственный.
8. Межрегиональная Тьюторская ассоциация : [сайт]. – URL: <http://www.thetutor.ru> (дата обращения 22.01.2023). – Текст : электронный.
9. Шишов, Р. А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. – Текст : электронный // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 164–172. – URL: <https://grebennikon.ru/article-zk9z.html> (дата обращения 22.01.2023).

Володина Татьяна Романовна,

учитель-логопед, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 45 «Яблонька» городского округа Тольятти; 450017, Россия, г. Тольятти, улица Комсомольская, 141; volodina1979@inbox.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ НА ТЕМУ
«ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ИГРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
У ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С УЧЕТОМ
ТРУДОВ ПСИХОЛОГА-НАСТАВНИКА ЗАПОРОЖЦА А. В.»**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; наставничество; педагогические проекты; младшие дошкольники; игровая деятельность; развитие речи; проектная деятельность

АННОТАЦИЯ. Огромная роль в развитии и воспитании детей принадлежит игре. Игра занимает главное место в жизни дошкольника, являясь ведущим видом его деятельности. Учеными было отмечено, что даже в хороших условиях, при полноценном питании ребенок будет плохо развиваться, если он лишен увлекательной игры. Если ребенок не играет, значит у него не развивается воображение, творческая инициатива, самостоятельность, социальная мотивация. Это ведет к снижению и недоразвитию познавательных способностей, неумению общаться. В процессе разработки педагогического проекта психолог А. В. Запорожец стал наставником для нашего педагогического коллектива группы, его научные высказывания положены в основу данного проекта.

Volodina Tatiana Romanovna,

Speech Therapist Teacher, Municipal Budget Preschool Educational Institution Kindergarten No. 45 “Yablonka” of the Togliatti city district, Togliatti, Russia

**PEDAGOGICAL PROJECT ON THE TOPIC “FORMATION
OF SKILLS OF PLAY ACTIVITY IN CHILDREN OF YOUNGER
PRESCHOOL AGE, TAKING INTO ACCOUNT THE WORKS
OF THE PSYCHOLOGIST–MENTOR ZAPOROZHETS A. V.”**

KEYWORDS: mentors; mentoring; pedagogical projects; younger preschoolers; play activities; speech development; project activities

ABSTRACT. A huge role in the development and upbringing of children belongs to the game. The game occupies the main place in the life of a preschooler, being the leading type of his activity. Scientists have noted that even in good conditions, with proper nutrition, a child will develop poorly if he is deprived of an exciting game. If a child does not play, it means that he does not develop imagination, creative initiative, independence, social motivation. This leads to a decrease and underdevelopment of cognitive abilities, inability to communicate.

In the process of developing a pedagogical project, psychologist A. V. Zaporozhets became a mentor for our teaching staff of the group, his scientific statements are the basis of this project.

Паспорт проекта

Вид проекта: познавательный, игровой.

Участники: воспитанники младшей группы, учитель – логопед, воспитатели группы, родители воспитанников.

Сроки реализации: долгосрочный (годовой)

Цель: создание условий для формирования у воспитанников 3–4 лет навыков игровой деятельности.

Задачи проекта:

1. *Образовательные:* учить выполнять игровые действия в соответствии с общим замыслом игры, подбирать предметы и атрибуты для игры; учить внимательно, рассматривать игрушки.

2. *Развивающие:* развивать умение детей самостоятельно создавать игровой замысел; обогащать словарный запас, развивать навыки фразовой и связной речи, побуждать к высказываниям.

3. *Воспитательные:* воспитывать дружеские взаимоотношения; воспитывать желание беречь игрушку и заботиться о ней.

Предполагаемый результат:

- формирование предпосылок творческой самостоятельной игры детей;
- усвоение существительного с обобщающим понятием «игрушки»;
- понимание игровых зон в группе;
- проявление интереса к игре и игровым действиям с различными игрушками;

- овладение знаниями о свойствах, качествах и функциональном назначении игрушек, игровыми умениями;

- бережное отношение к игрушкам;

- развитие речевой активности детей в различных видах игровой деятельности;

- повышение педагогической компетентности родителей в вопросах значения игры и игрушек в жизни ребенка.

Актуальность проекта

Игра занимает весьма важное, ведущее место в жизни дошкольника, являясь преобладающим видом его самостоятельной деятельности. В отечественной психологии и педагогике игра рассматривается как деятельность, имеющая очень большое значение для развития ребенка дошкольного возраста.

Вдохновившись научными мыслями выдающегося советского психолога-наставника Запорожца Александра Владимировича, доктора педагогических наук, профессора кафедры психологии МГУ, академика АПН СССР, о развитии личности в дошкольном возрасте. Мы разработали данный проект для воспитанников младшей группы и их родителей, с целью обогащения и развития игровых навыков у детей.

В игровой деятельности дошкольник приобретает важнейшие психологические новообразования: познание новых областей действительности, в первую очередь социальной; усвоение функций и отношений взрослых людей в обществе; способность действовать в плане воображения; усвоение правил взаимоотношений и социальных мотивов; способность к произвольности поведения и др. Одним из основных и исходных новообразований игры А. В. Запорожец считал способность выхода ребенка за пределы непосредственного окружения и ориентировки на более широкий и менее наглядный социальный контекст. Это достигается благодаря тому, что в игре в наглядно действенной форме, осуществляется моделирование этих многообразных сторон действительности с использованием предметных заменителей и внешних действий с ними. Игра, по мнению автора, является весомым средством развития важнейших психологических свойств и способностей ребенка. Под ее влиянием происходит развитие общей способности к воображению, образному мышлению.

Игра – это такой вид детской деятельности, которым пользуются взрослые в целях воспитания дошкольников, обучая их различным способам действий с предметами, средствам коммуникации. В игре происходит становление ребёнка как личности, у него формируется те стороны психики, от которых впоследствии будут зависеть успешность его обучения и трудовой деятельности, его взаимоотношения с другими людьми.

А. В. Запорожец подчеркивал, что игровая деятельность не изобретается ребенком, а задается ему взрослым, взрослый учит его играть, передает ему общественно сложившиеся способы игровых действий. Умение играть возникает не путем автоматического переноса, в игру усвоенного в повседневной жизни. Нужно приобщать детей к игре, продумывать какое содержание будет вкладываться взрослым в предлагаемые детям игры, от этого зависит успех передачи обществом своей культуры подрастающему поколению. Необходимо отметить, что плодотворное освоение общественного опыта происходит лишь при условии собственной активности ребёнка в процессе его деятельности. Как высказывается Александр Владимирович – «Конечно, социальные отношения между детьми устанавливаются не только в игре, но и в других видах деятельности: в труде, учении и т. д. Но в неигровых деятельности функции и связи участников по необходимости жестко определяются взрослым и на долю детей остается ограниченная возможность приобрести какой-либо опыт самостоятельного налаживания взаимоотношений, опыт, столь необходимый для жизни в обществе, в коллективе. Иное дело – самостоятельная игра, где дошкольники вступают в разнообразные контакты между собой по собственной инициативе, где они имеют возможность строить взаимоотношения в значительной мере самостоятельно, сталкиваясь с особенностями и интересами партнеров и приучаясь считаться с ними в совместной деятельности. Это

подлинная социальная практика ребенка, его реальная жизнь в коллективе, в котором формируются общественные качества и моральное сознание личности. Вот почему важно использовать игру в широких воспитательных целях как форму организации совместной жизни и деятельности детей. Указание на самостоятельный характер игры и на первостепенное значение самостоятельности детей в установлении взаимоотношений друг с другом вовсе не означает отрицания необходимости педагогического руководства игрой» [9, с. 244].

Большое значение в игре принадлежит речи: именно через речь, используемую сначала в диалоге со сверстниками, а потом и для управления собственным поведением, ребенок приобретает первый опыт саморегуляции своих действий. При этом мотивом такой регуляции служит стремление к общению со сверстниками в игре, необходимость согласования совместных действий, а средством ее выступает речь.

«Особенно важно привлекать к игре детей с общим недоразвитием речи. Ведь игра находит отклик в детской душе, а это является важнейшим стимулом речевой активности ребенка с ОНР» [8, с. 9].

Проблема повышения речевой активности остается одной из актуальных проблем теории и практики развития речи детей дошкольного возраста, так как речь возникает и развивается в процессе общения.

Речь дошкольника – наиболее простая, естественная форма общения начинает развиваться у ребенка с проявлением первых слов и к завершению дошкольного детства практически сформирована. Стимуляция речевой активности невозможно без освоения языка и средств невербальной коммуникации.

С целью определения форм совместной деятельности педагога с детьми по повышению речевой активности мы проанализировали возрастные особенности детей младшего дошкольного возраста. Им трудно сосредоточиться на однообразной, непривлекательной для них деятельности, а в процессе игры они достаточно долгое время могут оставаться внимательными; внимание вызывается внешне привлекательными предметами, событиями и сохраняется до тех пор, пока сохраняется интерес; поведение ситуативное и почти всегда складывается из импульсивных поступков; детям этого возраста свойственны подражательность, лёгкая внушаемость; преобладает зрительно-эмоциональная память и наглядно-действенное мышление.

Следовательно, игровая деятельность и есть тот необходимый базис, в рамках которого происходит формирование и повышение речевой активности ребенка.

Поэтому, решая задачи развития речи детей младшего дошкольного возраста, необходимо учитывать, что организуемая деятельность должна быть: наполнена событиями из личного опыта; динамична (двигательная и

умственная деятельность должны чередоваться) и многократно повторяема (дети младшего дошкольного возраста испытывают большую потребность в развитии навыков в бытовых процессах. Им нравится сам процесс умывания, одевания, приёма пищи и т. д.) Для развития активной речи ребёнка педагогу необходимо сопровождать действия ребёнка словами и побуждать его к проговариванию.

В процессе работы по становлению и развитию речи детей младшего дошкольного возраста мы используем следующие формы совместной деятельности: игры-забавы и игры-хороводы на развитие общения; игры на развитие мелкой моторики рук; дидактические игры и упражнения; бытовые и игровые ситуации; развитие голосовых реакций и собственно речевой активности.

Особенностью логопедической работы является стимуляция голосовых реакций, звуковой и собственно речевой активности ребенка. Необходимо не просто стимулировать, но и активизировать любые доступные ребенку голосовые, звуковые реакции и речевые высказывания (слова и фразы). Для этого нужно создавать педагогические условия, обеспечивающие поэтапное развитие и совершенствование лексической стороны речи, а также усвоение грамматических категорий.

Для повышения эффективности работы используются игры, создаются игровые ситуации, где отрабатываемый лексико-грамматический материал включается не только в речевую практику детей, но и во все виды их деятельности.

Все игры детей развиваются под руководством взрослых. Педагоги и родители знакомят детей с окружающей жизнью, обогащают их впечатлениями, оказывают помощь в организации и проведении игр.

Таким образом, актуальность данной темы продиктована тем, что в игре формируются все стороны личности ребенка, происходят значительные изменения в его психике, подготавливающие переход к новой, более высокой стадии развития. Этим объясняются огромные воспитательные возможности игры, которую психологи считают ведущей деятельностью дошкольника.

Основные формы реализации проекта:

- игры, направленные на всестороннее развитие ребенка;
- чтение и обсуждение художественной литературы;
- создание педагогических ситуаций;
- рассмотрение и обсуждение предметных и сюжетных картинок, иллюстраций;
- продуктивная деятельность;
- слушание и обсуждение народной, детской музыки;
- игры и упражнения под тексты стихотворений, потешек, песен;

Реализация проекта

Педагогический проект реализуется в течение учебного года с сентября по май, состоит из 3-х этапов работы: аналитический, организационный, практический.

На первом этапе педагоги провели анализ сложившейся ситуации в группе, подбирали материал.

На втором этапе педагоги составили перспективный план работы с детьми и родителями, изучили педагогическую и психологическую литературу по теме. Выявили уровень сформированности у детей интересов и потребностей к игровой деятельности. Провели анкетирование с родителями «Роль игрушки в развитии ребенка».

Третий этап реализации проекта – это непосредственно практическая деятельность: педагоги составили картотеки дидактических, сюжетно-ролевых, пальчиковых и подвижных игр; дополнили предметно-развивающую среду в группе необходимыми атрибутами к играм. С детьми и родителями запланировано проведение следующих мероприятий согласно лексическим темам:

Ноябрь – Дидактические игры: «Оденем куклу на улицу, на праздник», «Большой – маленький», «Покажи и назови», «Для чего нужны?»; Подвижные игры: «Догони веселый мяч», «По ровненькой дорожке шагают наши ножки», «Найди свой домик»; Подпевание песенки «Маша кошку одевала» (Иванников В.); Заучивание стихотворения П. Воронько «Обновки»; Чтение Н. В. Нищева «Сказка про красное платье в белый горошек», К. И. Чуковский «Мойдодыр»; Пальчиковые игры «Резиновые сапоги», «Посчитаем обувь»; Сюжетно-ролевая игра «Магазин «Одежда – Обувь».

Консультация для родителей «Игровая деятельность детей при переходе от младшего возраста к дошкольному детству»; Выставка литературы по теме: «Игры детей младшего дошкольного возраста».

Декабрь – Дидактические игры: «Чего не стало?», «Чудесный мешочек», «Что привезли на машине?», «Кто в домике живет?», «Разноцветные флажки»; Подвижные игры «Найди свой цвет», «Поймай снежинку», «Кто-то в гости к нам спешит», «Снежная игра»; Подпевание песенки «Елка» Е. Потапенко; Заучивание стихотворения О. Высоцкая «На санках»; Чтение З. Александрова «Новый год», Я. Аким «Елка наряжается»; Пальчиковые игры «Много мебели в квартире»; Сюжетно-ролевая игра «Мы встречаем Новый год».

Для родителей – папка передвижка «Игры детей младшего дошкольного возраста».

Январь – Дидактические игры: «Разложи продукты по тарелкам», «Поварята», «В продуктовом магазине»; Подвижные игры: «Добеги до флажка», «Снежинки и ветер», «Попади в цель»; Подпевание песенки «Зима» А. Филиппенко; Заучивание стихотворения Н. В. Нищева

«Машина каша»; Чтение сказки «Колобок»; Пальчиковые игры «Помощники»; Сюжетно-ролевая игра «Ждем гостей».

С родителями запланировано оформление альбома «Играем дома». Изготовление памяток для родителей «Как привлечь ребенка к уборке игрушек», «Игры, которые лечат».

Февраль – Дидактические игры: «Курочка с цыплятами», «Четвертый лишний», «Накорми цыплят», «Где чья мама?», «Кто позвал?»; Подвижные игры: «Петух», «Конь», «Воробышки и кот», «Курочка-хохлатка»; Подпевание песенок В. Витлин «Серенькая кошечка», Г. Ф. Вихарева, А. Л. Барто «Бычок»; Рассмотрение картины «На птичьем дворе»; Чтение Л. Воронкова «Бедовая курица», В. Сутеев «Кто сказал мяу?»; Пальчиковые игры «Кошка»; Сюжетно-ролевая игра-путешествие «К бабушке в деревню».

Родительское собрание на тему «Роль игрушки в развитии ребенка». Фотовыставка «Любимые игрушки малышей».

Март – Дидактические игры «Воробышки», «Чего не хватает?», «Парочки», «Узнай и назови», «Какая птица улетела?»; Подвижные игры «Воробей», «Ворона», «Птички в гнездышках», «Мы топаям ногами», «Воробушки и автомобиль»; Подпевание песенки Т. Потапенко «Маму поздравляют малыши»; Заучивание стихотворения А. Л. Барто «Птичка»; Чтение Д. Габе «Мама», В. Стоянов «Воробей»; Пальчиковые игры «Птички», «Птенчики в гнезде»; Сюжетно-ролевая игра «Дочки – матери».

Совместный семейный досуг «Вечер дружной семьи».

Апрель – Дидактические игры «Зверята», «Кто что ест?», «Узнай и назови», «Поручения», «Что делает?», «Разноцветные кораблики»; Подвижные игры «Зайка серенький сидит», «Цветные автомобили», «Поезд», «Сбей кеглю»; Подпевание песенки Г. Ф. Вихарева «Паровозик»; Заучивание стихотворения Д. Хармс «Кораблик»; Чтение И. Токмакова «Поиграем», Г. Цыферов «Пароходик»; Пальчиковые игры «Транспорт», «Кораблик», «Машина»; Сюжетно-ролевая игра «Автобус».

Мастер-класс «Пальчиковые игры в домашних условиях».

Май – Дидактические игры: «Бабочка и цветок», «Парочки», «Найди пару»; Подвижные игры «Бабочки и цветы», «Медведь и пчелы», «Поймай комара», «Хоровод», «Бегите к флажку»; Игры с песком и водой; Заучивание стихотворения О. Высотская «Одуванчик»; Чтение А. Фет «Бабочка»; Пальчиковые игры «Насекомые», «Мы цветы в саду сажаем», «Одуванчик»; Сюжетно-ролевая игра «Поездка в лес».

Совместное с родителями итоговое развлечение «Наши любимые игрушки».

Список литературы

1. Бачурина, В. Н. Развивающие игры для дошкольников / В. Н. Бачурина. – Москва : ЛАДА, 2012. – 176 с. – Текст : непосредственный.

2. Букатов, В. М. Игры для детского сада. Развитие талантов ребенка через игру : иллюстрированный словарь игровых приемов / В. М. Букатов. – Москва : Сфера, 2009. – 188 с. – Текст : непосредственный.
3. Веракса, Н. Е. Проектная деятельность дошкольников : пособие для педагогов дошкольных учреждений : для работы с детьми 5–7 лет / Н. Е. Веракса, А. Н. Веракса. – Москва : Мозаика-Синтез, 2008. – 112 с. – Текст : непосредственный.
4. Виноградова, Н. А. Образовательные проекты в детском саду : пособие для воспитателей и родителей / Н. А. Виноградова, Е. П. Панкова. – Москва : Айрис-Пресс, 2008. – 208 с. – Текст : непосредственный.
5. Выготский, Л. С. Игра и ее роль в психическом развитии ребенка / Л. С. Выготский. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1966. – № 6. – С. 62–76.
6. Галанова, Т. В. Развивающие игры с малышами до 3 лет / Т. В. Галанова. – Ярославль : Академия развития, 2007. – 240 с. – Текст : непосредственный.
7. Губанова, Н. Ф. Игровая деятельность в детском саду / Н. Ф. Губанова. – Москва : Мозаика-Синтез, 2016. – 128 с. – Текст : непосредственный.
8. Зайцева, Н. В. Игровая деятельность как средство повышения речевой активности у детей с общим недоразвитием речи / Н. В. Зайцева, Л. М. Пугачева. – Текст : электронный // Вопросы дошкольной педагогики. – 2022. – № 1 (49). – С. 9–12. – URL: <https://moluch.ru/th/1/archive/213/6874/> (дата обращения: 22.03.2023).
9. Запорожец, А. В. Избранные психологические труды : в 2 томах. Т. 1. Психическое развитие ребенка / А. В. Запорожец. – Москва : Педагогика, 1986. – 320 с. – Текст : непосредственный.
10. Запорожец, А. В. Избранные психологические труды : в 2 томах. Т. 2. Развитие произвольных движений / А. В. Запорожец. – Москва : Педагогика, 1986. – 295 с. – Текст : непосредственный.
11. Игра и ее роль в развитии ребенка дошкольного возраста : сборник научных трудов / научный редактор А. В. Запорожец, Т. А. Маркова. – Москва : НИИ общей педагогики, 1978. – 155 с. – Текст : непосредственный.
12. Михайленко, Н. Я. Как играть с ребенком / Н. Я. Михайленко. – Москва : Педагогика, 1990. – 160 с. – Текст : непосредственный.
13. Михайленко, Н. Я. Организация сюжетной игры в детском саду : пособие для воспитателя / Н. Я. Михайленко, Н. А. Короткова. – Москва : ГНОМ и Д, 2000. – 96 с. – Текст : непосредственный.
14. Нагель, О. П. Организация предметно-пространственной развивающей среды детского сада с позиций системно-деятельностного подхода / О. П. Нагель, Г. А. Репринцева. – Текст : непосредственный // Европейский журнал социальных наук. – 2013. – № 12–2 (38). – С. 145–150.

15. Запородец, А. В. О психологии детей раннего и дошкольного возраста / А. В. Запородец. – Москва : [б. и.], 1969. – 26 с. – Текст : непосредственный.

16. Основы дошкольной педагогики : монография / А. В. Запородец, Т. А. Маркова, Л. А. Венгер [и др.]. – Москва : Педагогика, 1980. – 272 с. – Текст : непосредственный.

17. Психология детей дошкольного возраста. Развитие познавательных процессов / под редакцией А. В. Запорожца, Д. Б. Эльконина. – Москва : Просвещение, 1964. – 352 с. – Текст : непосредственный.

18. Сухомлинский, В. А. Как воспитать настоящего человека: этика коммунистического воспитания: педагогическое наследие / В. А. Сухомлинский. – Москва : Педагогика, 1990. – 288 с. – Текст : непосредственный.

Григоренко Ольга Владимировна,

кандидат филологических наук, доцент кафедры русского языка, современной русской и зарубежной литературы, Воронежский государственный педагогический университет; 394043, Россия, г. Воронеж, ул. Ленина, 86; olanew@mail.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК АКТУАЛЬНАЯ РЕТРОИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогическое наставничество; целевые модели; молодые учителя; профессиональная адаптация; ретроинновационные технологии; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В данной статье показаны этапы становления наставничества, т. е. отражен ретроспективный взгляд на становление идеи взаимодействия участников образовательного процесса, а также представлены возможности использования наставничества как особой ретроинновационной технологии в адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза к работе в качестве учителя.

Grigorenko Olga Vladimirovna,

Candidate of Philology, Associate Professor of Department of Russian Language, Modern Russian and Foreign Literature, Voronezh State Pedagogical University, Voronezh, Russia

PEDAGOGICAL MENTORING AS A TOPICAL RETROINNOVATIVE TECHNOLOGY

KEYWORDS: pedagogical mentoring; target models; young teachers; professional adaptation; retro innovative technologies; pedagogical interaction

ABSTRACT. This article shows the stages of the development of mentoring, i.e. reflects a retrospective view of the formation of the idea of interaction between participants in the educational process, and also presents the possibility of using mentoring as a special retro-innovative technology in the adaptation of a young specialist – a graduate of a pedagogical university to work as a teacher.

Наставничество как форма взаимодействия старших с младшими, более опытных членов коллектива с менее опытными, учителя с учениками существовал с древних времен. В научно-педагогической литературе достаточно подробно характеризуется история проявления различных форм наставничества как за рубежом, так и в России. В частности, отмечаются следующие значимые этапы и особенности реализации идеи наставничества:

1) в первобытном обществе подготовка к обряду инициации, сопряженному с выполнением определенных ритуалов, обрядов, прохождением достаточно сложных испытаний, необходимых для перехода молодого

члена коллектива на новый жизненный уровень, осуществлялась благодаря старшим, специально обученным людям, способным подготовить подростка к участию во всех сферах трудовой и общественной жизни первобытного сообщества;

2) в античной культуре идеи наставничества лежали в основе образования: на основе преемственности, передачи знания от учителя ученику молодые люди получали знания в области медицины, философии, военного дела, искусства и т. д., однако при этом истинное предназначение наставника заключалось в воспитании с человеке гражданской Добродетели, пробуждение в нем мощных сил для служения народу (ср.: «Всё, что сумели постичь из наук, готовы отдать для общего пользования, благодарны и уверены в добром слове, всегда обращают внимание на истину в том предмете, который им хорошо известен. Таковы мудрые» (Гиппократ). В поэме Гомера «Одиссея» возникает образ Ментора, которому Одиссей доверил надзор за домом, хозяйством и сыном Телемахом (впоследствии имя Ментор превратилось в именование учителя, наставника и употреблялось вначале с мелиоративной, а затем с пейоративной иронической краской);

3) в средние века идея наставничества реализовывалась по двум направлениям: религиозному и профессиональному. Христианская традиция воплощается в наставничестве как способе передачи религиозного учения, а также проповеди, направленной от священнослужителей к пастве. Профессиональная линия наставничества реализовывалась по траектории передачи умений и навыков от мастера к подмастерью, от подмастерья к ученику, когда молодые люди, находясь при высококвалифицированном специалисте-практике (кузнеце, оружейнике, ювелире, пекаре и т. д.), работая буквально за еду, получили исключительную возможность познать секреты профессионалов и стать настоящими ремесленниками.

В разных странах наставничество приобрело свои собственные формы и каноны, а сама идея наставничества могла быть реализована на уровне бытовом, религиозном и государственном. Так, в России в XVIII веке наставничество официально признавалось как особый статус в сфере трудовой и образовательной.

Трудовое наставничество в России, как и в Европе, было связано с профессиональной деятельностью ремесленников и мастеров-специалистов. Интересен опыт передачи профессионального мастерства на Тульском оружейном заводе (XVIII – первая половина XIX вв.), когда обучающиеся в гарнизонных школах подростков параллельно под руководством мастеров оружейного дела приобщались к кузнечному и слесарному делу и впоследствии становились оружейными мастерами [подробнее см.: 2].

В образовательной сфере в России получило распространение домашнее наставничество. Как известно, родители в дворянских семьях не принимали непосредственного активного участия в воспитании и образовании

детей. Религиозным образованием, как правило, занимался священник или дьяк, а светским – гувернер. Домашнее наставничество было широко распространено в дворянских семьях. При этом на должность наставника приглашались образованные люди, в том числе иностранцы; в богатых семьях дети получали образование и воспитание благодаря деятельности нескольких наставников, одни из которых преподавали специальные дисциплины, другие занимались физическим воспитанием молодых дворян. Существовали наставники и в царских семьях. Благородный опыт известного русского поэта В. А. Жуковского, ставшего наставником будущего Александра II Освободителя, вошел в историю: поэт был для царевича не только любимым учителем, но и другом, готовым дать совет по любому вопросу; В. А. Жуковский оказал огромное влияние на формирование взглядов и убеждений будущего императора, который провел ряд важных для России реформ, отменил крепостное право.

В XIX веке сформированный институт наставничества трансформируется после введения в конце 1828 года нового «Устава гимназий и училищ, состоящих в ведомстве университетов», который после события 1825-го года акцентирует внимание на усилении воспитательного момента среди молодежи, в это же время вводится должность надзирателя, который должен неустанно следить за учениками, за их привычками и поведением. Должность надзирателя впоследствии была упразднена, однако суть наставничества была несколько искажена.

В XX веке наставничество также носит политический, социально- и идейно-политический характер. В начале века наставничество развивалось в профессиональной плоскости в соответствии с потребностями молодого советского государства. В 50-х гг. в системе профессионально-технического обучения наставничество развивается как система передачи передового опыта на производстве. А в 80-х гг. в связи с произошедшими в обществе трансформация наставничество потеряло системный характер.

В настоящее время наблюдается всплеск интереса к идее наставничества как таковой. Определенное, обуславливающее возрождающийся интерес к идее наставничества, оказывают в настоящее время бизнес-структуры. На современном этапе развития бизнеса особое внимание уделяется проблемам корпоративного обучения, повышения квалификации и личностного роста сотрудников компаний. В настоящее время успех компании во многом зависит от эффективности сотрудников как членов единой команды, нацеленных на корпоративный успех. Достижение этой цели возможно при правильно организованной деятельности по адаптации нового члена коллектива, раскрытию его творческого потенциала и, как следствие, становлению его как социально ориентированной личности. Огромную роль в решении поставленной задачи играет институт наставничества,

который может быть реализован в самых разных формах и с помощью разных технологий.

Профессиональная образовательная среда предъявляет особые требования к наставничеству, базирующиеся на специфических духовно-нравственных составляющих. Многие исследователи, отмечающие ретроинновационный феномен наставничества на современном этапе развития общества, указывают на необходимость использования лучших методов и приемов наставничества в изменившихся социокультурных условиях с учетом новых форм взаимодействия участников образовательного процесса. Целевая модель наставничества, разработанная как особый институт на государственном уровне, регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ на разных уровнях общего, профессионального и дополнительного образования. В соответствующей целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотрены пять форм наставничества: ученик – ученик, учитель – учитель, студент – ученик, работодатель – ученик, работодатель – студент. По каждой форме наставничества обозначены цели, задачи ожидаемые результаты, портретные характеристики участников наставнического взаимодействия и вариации ролевых моделей в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника [ср.: 4].

При этом инициативные проекты, которые реализуют идею наставничества и не регламентируются строгими рамками официальной документации, также могут оказывать серьезное влияние на вовлеченных в коммуникацию участников образовательного процесса. На наш взгляд особо значимыми оказываются такие формы наставничества, которые направлены на помощь молодому учителю. Как известно, выпускники педагогических вузов далеко не всегда остаются в профессии, что связано с низким статусом профессии учителя в обществе, с повышенной сложностью задач, поставленных перед молодым специалистом, отсутствием профессиональной и психологической поддержки. Адаптация бывшего выпускника педагогических вузов в новом для него педагогическом коллективе имеет ряд сложностей. На наш взгляд, абсолютно справедливым является представленное в исследовании Е. Ю. Илалтдиновой, И. Ф. Фильченковой, С. В. Фроловой понимание образовательного процесса подготовки будущего учителя в педагогическом вузе: «Модель целевой подготовки и контрактного трудоустройства включает совокупность трех взаимосвязанных механизмов: механизм реализации целевой подготовки (в двух вариациях: для уровней подготовки «бакалавриат» и «магистратура»); механизм взаимодействия субъектов процесса целевой подготовки педагогов (абитуриентов/родителей, студентов, выпускников вузов, научно-педагогических работников, организаций-работодателей и др.); механизм постдипломного сопровождения в контексте траектории

осуществления входа, продвижения и выхода после завершения программы целевой подготовки. Поддержка и сопровождение является одним из составных элементов регионального социально-педагогического кластера и заключается в разработке региональной системы поддержки и сопровождения жизненного цикла профессии «учитель», исходя из достижений программы модернизации педагогического образования и формирующейся национальной системы учительского роста Министерства образования и науки Российской Федерации» [3, с. 13].

По нашему мнению, педагогический вуз обладает возможностью реализовать на практике наставничество, понимаемое как «способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги» [1, с. 77], а также как «лично ориентированный педагогический процесс», призванный помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя её значимость в своей жизни» [5, с. 6].

Педагогическое наставничество, связанное с формированием условий для лучшего раскрытия творческо-педагогического потенциала молодого учителя, возможно организовать самыми разными способами.

Введение в профессию, которое начинается в вузе, не должно иметь отвлеченный и отстраненный от реальных образовательных учреждений характер. Преддипломное педагогическое наставничество предполагает работу с коллективом учащихся, мотивация которых при выборе профессии учителя оказывается совершенно различной: в учебной группе могут быть объединены студенты «целевого набора», прямо ориентированные на освоение профессии учителя; представители учительских династий, имеющие знания о труде педагога благодаря семейному опыту; студенты, осознающие свое призвание быть учителем; а также те, кто оказался в педагогическом вузе случайно. Роль преподавателя высшей школы грамотно построить работу с каждым студентом, определив его жизненные приоритеты. Преддипломное наставничество имеет пропедевтический характер и должно быть на новом уровне организовано в случае трудоустройства выпускника в образовательное учреждение города.

Постдипломное педагогическое наставничество реализуется по траектории «преподаватель вуза – молодой специалист», «учитель-представитель организации трудоустройства – молодой специалист» или иметь характер двойного наставничества, когда постдипломное сопровождение молодого учителя осуществляют сразу два наставника.

К основным методам наставнической деятельности в постдипломном сопровождении в траектории «учитель-представитель организации трудоустройства – молодой специалист» относятся следующие: метод организации деятельности молодого специалиста; подготовка обсуждения деятельности наставника с целью осмысления его педагогического опыта и

возможностей использования некоторых индивидуально-авторских приемов работы; разработка коммуникативных и проблемных ситуаций, активизирующих самостоятельную деятельность выпускника педагогического вуза; метод аналитико-диагностирующего оценивания; метод актуализации индивидуальных личностных и профессиональных качеств; личный пример; информационно-консультативное сопровождение; метод создания портфолио молодого специалиста и др. Эффективное использование данных методов напрямую зависит от личности наставника. Опыт показывает, что хорошим наставником в равной степени может оказаться учителем с большим стажем трудовой деятельности и специалист, имеющий небольшой разрыв в возрасте с пришедшим работать в школу выпускником вуза. И в том, и в другом случае приоритетным оказывается желание наставника передать свой опыт, помочь освоиться молодому специалисту в новом коллективе. В связи с этим наставничество не должно быть дополнительной тяжелой трудовой повинностью, исходящей от руководства образовательной организации. Желательно, чтобы наставник имел хорошую мотивацию, опосредованно обусловленную стимулирующими факторами.

Наставничество в траектории «преподаватель вуза – молодой специалист» в настоящее время недостаточно широко представлено в современной практике, в то время как такая форма оказывается эффективной и полезной для обеих сторон в системе наставничества. Преподаватель вуза обладает большими возможностями в научно-методическом сопровождении выпускника вуза, что позволит последнему быть конкурентоспособным на рынке образовательных услуг, с одной стороны, и продемонстрировать высокие рейтинговые показатели в коллективе учителей, имеющих опыт педагогической деятельности. Кроме того, процесс наставничества для преподавателя вуза выявляет актуальные запросы работодателей, обнаруживает возможности современного обучения будущих учителей с учетом новых требований и условий работы, показывает необходимость привлечения и использования новых средств обучения и т. д. Именно в процессе наставничества преподавателей вуза над молодым специалистом возможно повышение квалификации самого наставника, его профессиональный рост.

Таким образом, идея наставничества в настоящее время как ретроинновационная технология открывает большие перспективы развития. Включение большого числа участников в данный процесс позволит сформировать пул «старых» и «новых» технологий, позволяющих повысить эффективность работы молодых учителей, их профессиональный, карьерный и личностный рост. Двойное наставничество, в процессе которого задействованы наставники разных уровней (преподаватель вуза и учитель школы), с необходимостью расширяет возможности молодого специалиста в освоении профессиональных компетенций и приобретения индивидуального опыта. Процесс творческого взаимодействия всех звеньев образовательной

печочки от подготовки специалиста до становления специалиста строится на единой коммуникации, творческом подходе к решению образовательно-педагогических задач, единении взглядов и желаний участников.

Список литературы

1. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский, Н. П. Литвинова, Т. М. Симонова. – Текст : непосредственный // Советская педагогика. – 1984. – № 4. – С. 76–84.
2. Дзиговская, Л. Н. Наставничество и образование на Тульском оружейном заводе в XVIII – первой половине XIX вв. / Л. Н. Дзиговская. – Текст : непосредственный // Тульский краеведческий альманах. – 2014. – № 11. – С. 24–29.
3. Илалтдинова, Е. Ю. Особенности организации постдипломного сопровождения выпускников программы целевого обучения в контексте сопровождения жизненного цикла профессии педагога / Е. Ю. Илалтдинова, И. Ф. Фильченкова, С. В. Фролова. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 3. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30476237> (дата обращения: 22.03.2023).
4. 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, В. А. Березина, Т. Ю. Богачева [и др.]. – Москва : [б. и.], 2019. – 233 с. – Текст : непосредственный.
5. Фомин, Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин. – Текст : непосредственный // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6–8.

Данилова Екатерина Сергеевна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»; 238051, Россия, Калининградская обл., г. Гусев, ул. Советская, 25; магистрант, Санкт-Петербургский государственный университет; 199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9; danilowaekaterinasergeewna@gmail.com

ГРУППЫ С МОТИВАЦИЕЙ НА ЛИЧНОСТНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ СРЕДИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК НОВЫЙ ФОРМАТ НАСТАВНИЧЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; наставничество; формы наставничества; участники образовательного процесса; развитие личностного потенциала; индивидуальные образовательные маршруты; общеобразовательные учебные заведения

АННОТАЦИЯ. В статье описана практика наставничества в группах в школе между администрацией, учителями, учениками и родителями. Актуальность темы обусловлена наличием результатов деятельности такой формы взаимодействия. Деятельность в группах, нацеленных одновременно на общий результат и результат каждого, является одной из самых эффективных в процессе развития личностного потенциала всех участников образовательного процесса.

Danilova Ekaterina Sergeevna,

Deputy Director for Educational Work, Municipal Autonomous Educational Institution “Secondary School No. 3”, Gusev, Russia; Master’s Degree Student, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

GROUPS WITH MOTIVATION FOR PERSONAL RESULTS AMONG THE PARTICIPANTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS AS A NEW FORMAT OF MENTORING

KEYWORDS: mentors; mentoring; forms of mentoring; participants in the educational process; development of personal potential; individual educational routes; general educational institutions

ABSTRACT. The article describes the practice of mentoring in groups at school between the administration, teachers, students and parents. The relevance of the topic is due to the presence of the results of the activities of this form of interaction. Activities in groups aimed at both the overall result and the result of each are one of the most effective in the process of developing the personal potential of all participants in the educational process.

Мир меняется, а вместе с ним меняется образование. Сегодня одной из важных задач современного российского образования является развитие личности самого обучающегося, его способностей и самостоятельности. Такая ситуация требует новых подходов и принципов обучения. Новым должен стать и характер взаимодействия педагога и обучающегося. Переход от образования к самообразованию, самовоспитанию

предусматривает изменение характера деятельности обучающегося, когда он становится активным открывателем знания, собственного опыта, ответственным за свою деятельность и ее результаты.

На этом важном отрезке переходного пути влияние на обучающихся оказывают все участники образовательного процесса: администрация школы, учителя, одноклассники, ученики школы, родители, где каждый может и должен выступать в роли наставника для другого или наставляемого другим в том или ином направлении деятельности.

Успешность реализации такого подхода возможна через наставническое взаимодействие в группах между администрацией, учителями, учениками и родителями, где объединение происходит в зависимости от возникающих задач, проблем, интересов- общих вопросов.

Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений, групп через активное взаимодействие всех участников образовательного процесса, а также проявления личной активности в разных сферах деятельности (не только учебной). Реалии времени требуют от каждого человека владения навыками XXI века «мягкими навыками» (умение ставить перед собой цели и достигать их, умение мыслить критически, умение работать в команде, умение понимать себя и других, умение быть креативным). Развитие этих навыков важно не только для обучающихся, но и для самих учителей.

Для этого школа пошла по следующему пути:

1. В течение трех последних лет в школе реализуется персонализированная модель образования (ПМО) с помощью современной цифровой платформы «СберКласс» в форме наставничества «учитель-ученики». В первый год внедрения и работы с платформой и с ПМО школа показала достойные результаты работы и вошла в ТОП-300 России, получив возможность участия в стратегической сессии управленческих команд в Москве. Встречи с единомышленниками всегда «расправляют крылья». Продолжая расширять свой опыт внедрения, уже в апреле 2022 г. наша школа представлялась на Фестивале лучших практик персонализированной модели образования в Калининградской области. 1 декабря 2022 г. был представлен опыт на межрегиональной онлайн-конференции «Персонализация образования: опыт образовательных организаций».

2. В 2021 году, успешно пройдя конкурсный отбор, 3 работника школы поступили в магистратуру Санкт-Петербургского государственного университета по специальности «Педагог высоких технологий». На данном этапе работы над научно-исследовательской работой уже выявлено несколько проблемных вопросов, связанных с развитием и

поддержкой педагогических кадров в рамках стратегических целей повышения качества образования через персонализацию и наставничество. На эти вопросы ответы пока не найдены, но по ним планируется в 2023 году написание кейсов с предложением нескольких вариантов решений для методического пособия в помощь управленческим кадрам разного уровня, начиная от директоров школ, заканчивая начальниками Управления образования.

3. С января 2022 года школа включилась в программу «Развитие личностного потенциала». На данном этапе работы:

✓ Проведено исследование среды в школе группами: управленческой, педагогической и ученической.

✓ Создана дорожная карта на 2022–2024 годы по развитию личностного потенциала всех участников образовательного процесса.

✓ Создана рабочая группа по повышению качества образования (инициативная группа) (куда включены педагоги с разным опытом работы, разных предметов). Достаточно большая группа по модели «администрация-учителя», в нее входят 10 педагогов и 4 представителя административного аппарата. Это так называемая инициативная группа, которая потом приносит идеи и темы в основную массу коллектива. Уже сейчас данная группа была разделена на тройки, которые работают по определенным вопросам перед ними поставленными.

✓ Инициативной группой разработан персонализированный маршрут учителя (табл.1) как шаблон, с помощью которого педагоги смогут проявлять свою активную позицию в выборе направления развития на предстоящий учебный год с проведением обязательной самодиагностики в начале, в середине и конце.

Всем учителям школы было предложено заполнить данный маршрут для себя, используя самодиагностику. У одних возникли сложности, а у других наоборот появились идеи по отдельным направлениям профессиональной деятельности. Одной из граф индивидуального образовательного маршрута является графа «Наставничество», где учитель должен указать или необходимость в наставничестве, или возможность быть наставником в каком-либо направлении. Отсюда вытекает форма наставничества «учитель-учителя» в группе, которые будут основаны на принципе персонализации и организованы в зависимости от запросов самих учителей, отраженных в индивидуальных образовательных маршрутах. Персонализированный маршрут педагога – это шаблон, с помощью которого педагоги смогут проявлять свою активную позицию в выборе направления развития на предстоящий учебный год. Это помощь к аттестации, а не бремя. А администрация может увидеть возможные точки роста и предложить варианты для развития.

Таблица 1. Индивидуальный образовательный маршрут учителя

Направление деятельности	Содержание деятельности				Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения (отношение к результату) Я узнал... Я готов поделиться...	Формы презентации собственных достижений	Ссылка (на сертификат, сайт, разработку, диплом и т. п.)
	I четверть	II четверть	III четверть	IV четверть				
Курсы повышения квалификации (не менее 1)								
Посещение семинаров и открытых мероприятий (не менее 2)								
Изучение онлайн семинаров и вебинаров (не менее 2)								
Изучение интернет-ресурсов, цифровых платформ (не менее 1)								

Участие в экспериментальной инновационной деятельности, в творческих, рабочих группах (не менее 1)								
Наставничество (готов быть..., нуждаюсь в сопровождении наставника)								
Участие в психологических тренингах, РЛП (не менее 3)								
Взаимопосещение уроков (не менее 4) Анализ уроков								
Открытые уроки (1–2) (с самоанализом уроков)								

4. Начал активную работу орган самоуправления учащихся. По результатам обследования среды школы обучающиеся определили место для самоуправления, которое постепенно обустраивается силами всех участников образовательного процесса. Активисты из самоуправления уже провели квесты для обучающихся школы, самостоятельно разработанные под руководством советника по воспитанию, спортивно-досуговые развлечения.

Надо понять, что школа – это единый организм. Когда ученик понимает, что учитель заинтересован в развитии ученика, что в школьном пространстве мы учимся друг у друга, что нет конкуренции и вражды, он начинает проявлять активность. Ученики могут работать над заданиями совместно, учась друг у друга. Работая таким образом, ученики учатся использовать помощь своих одноклассников, как ресурс для развития, а не как возможность списать, чтобы только сдать работу учителю. Для того чтобы ученик прилагал усилия, ему нужен смысл и поддержка. Ученикам важно понимать, что учитель не только контролирующее звено, но и помощник. И эти правила должны стать приоритетными. Ученик сам строит свою индивидуальную образовательную траекторию в классе. Это означает, что в процессе достижения цели он сам может выбрать темп, задания и дополнительное содержание. Это позволяет обеспечить возможность каждому ученику максимально эффективно учиться согласно его стилю учения. Дети не подстраиваются к чужому темпу и способу достижения цели, а идут по своей траектории. В осознании этого процесса учителю поможет индивидуальный образовательный маршрут, с которым он планирует работу в течение учебного года по своей траектории. Взаимодействие в наставнической группе по отдельным направлениям (по общим вопросам) покажет учителю, как продуктивна работа учащихся в команде, если у них есть цель, которую они перед собой обозначили.

Критериями и показателями оценки результатов наставничества в школе являются:

- количество и результативность участия педагогов в конкурсах педагогического мастерства, а также в конкурсах с обучающимися;
- увеличение числа наставнических групп, количества педагогов в качестве наставников, а также наставляемых;
- увеличение числа инновационных, творческих групп;
- инициативность учителей и обучающихся к новому.

Вышеописанный путь школы в течение двух лет принес свои результаты:

1. В августе 2022 года в рамках регионального августовского педагогического форума команда педагогов, объединившая администрацию и учителей школы, стала среди 25 управленческих команд области победителем очного конкурса «Управленческий хакатон» и получила награду –

образовательную стажировку за пределами Калининградской области. Стажировка состоялась в октябре этого года в г. Казань.

2. В ноябре 2022 года прошло очное участие молодых учителей школы в Форуме «Молодые молодым» на базе 619 школы Санкт-Петербурга, которая работает по модели ПМО. Благодаря поддержке администрацией школы инициатив молодых педагогов, начались встречи после уроков в группе «Молодые и креативные».

3. В ноябре стартовал и запланирован следующий мастер класс учителей для своих коллег «Что я умею и чему могу научить других». В перспективе планируются педагогические мастерские по развитию функциональной грамотности у учителей.

4. В работе школы успешного родителя проходит подготовительный этап по привлечению и родителей, готовых провести мастер классы для учеников.

5. В ноябре 2022 года состоялось «Шоу талантов» обучающихся, как форма представления себя как личности. Победители и призеры представили свои номера для общественности на Директорской елке в декабре, а также будут приглашаться на последующие концерты.

6. Организована совместная спортивная деятельность учителей и обучающихся (троеборье: волейбол, стрельба и настольный теннис).

7. 1 раз в неделю проходят встречи коллектива «Неформально о важном» за чашкой чая с акцентом на достижения конкретных педагогов и учеников и открытым микрофоном.

8. В течение календарного года проводятся интерактивные педсоветы (цифровые инструменты в образовании, проблемы в школе и пути решения, развитие функциональной грамотности в рамках введения обновленных ФГОС, миссия школы) не только в стенах школы, но и в том числе в музее, на арт-площадках.

Сегодня мы наблюдаем рост активности у обучающихся школы с 60% до 80% в принятии решений в рамках школьной жизни, интеграцию идей об улучшении школьной среды, помощь другим в научной и инновационной деятельности (инициативное создание обучающих сообществ в форме наставничества «ученик-ученики»).

И завершая описание практики наставничества в нашей образовательной организации в новом формате (схема 1), хочется поделиться прекрасной формой наставничества в интегрированной группе «учитель/выпускник/наставник – ученики, родители, администрация» под названием «Интересные встречи с наставниками», которые уже официально запущены в декабре 2022 года нашим выпускником. Данная встреча обрела новый виток после того, что мы все вместе осознали, что эти встречи мы посвятим 2023 Году педагога и наставника, куда будут приглашены не только выпускники, родители, но и учителя нашей школы, где ученики, родители,

администрация смогут познакомиться с личностью педагога. Это будет способствовать не только рассмотрению профессии «Учитель», с другой стороны, но и сближению учителей с учениками и родителями. В последнюю пятницу второй учебной четверти прошла встреча с поколением педагогов нашей школы: мама – учитель русского языка и литературы, дочь – молодой специалист, учитель начальных классов. В январе 2023 года гостем стала родитель обучающихся школы, которая работает в школе нашего муниципалитета и уже в третий раз готовится к встрече с Министром образования РФ С.С. Кравцовым. Предполагаю, что данный новаторский формат наставничества доступен и важен каждой школе в наступившем 2023 году.

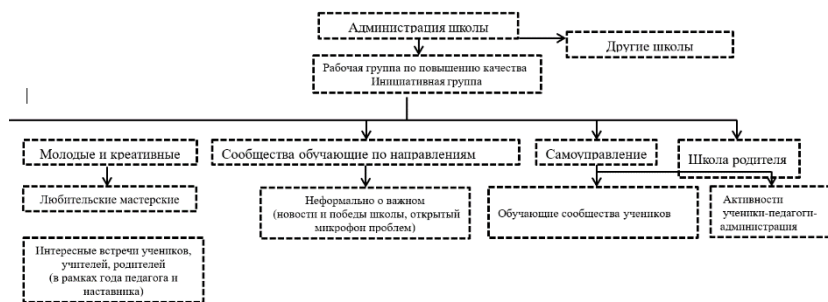


Схема 1. Описание практики наставничества

Закончить хочется следующими мыслями на будущее, что наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школы превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Список литературы

1. Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М. С. Балагурова. – Текст : непосредственный // Инновационные педагогические технологии : материалы VII Международной научной конференции, октябрь 2017 г. – Казань : Бук, 2017. – С. 38–40.
2. Ковалева, Т. М. Организация тьюторской деятельности в современной школе / Т. М. Ковалева. – Текст : электронный // Проблемы современного образования. – 2010. – № 4. – С. 19–23. – URL: http://pmedu.ru/res/2010_4_2.pdf (дата обращения: 22.03.2023).
3. Медведев, Я. В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике / Я. В. Медведев. – Текст : электронный // Человек и образование. – 2021. – № 4 (69). – С. 151–157. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47993405> (дата обращения: 20.12. 2022).

4. Москвичёва, Г. Т. Какими навыками должен обладать наставник / Г. Т. Москвичёва. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2022. – № 43 (438). – С. 334–336. – URL: <https://moluch.ru/archive/438/95742/> (дата обращения: 20.12.2022).

5. Дашковская, О. Почему персонализированное образование несовместимо с архаичными практиками и что мешает его развитию? / О. Дашковская. – Текст : электронный // Вести образования : [сайт]. – URL: https://vogazeta.ru/articles/2021/12/6/edpolitics/18722-pochemu_personalizirovannoe_obrazovanie_nesovmestimo_s_arhaichnymi_praktikami_i_chno_meshaet_ego_razvitiyu (дата обращения: 20.01.2023).

6. Молчанова, А. В. Педагогический опыт: изучение, обобщение и пропаганда его идей / А. В. Молчанова, Л. В. Соколова. – Текст : электронный // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 4–2. – С. 130–134. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23478759> (дата обращения: 20.01.2023).

7. Медведев, А. М. Педагогическая рефлексия – два контекста: опыт, интроспекция и самосознание или персонализация и деятельность. Часть 1 / А. М. Медведев, И. В. Жуланова, Т. Ю. Мысина. – Текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 3. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43919962> (дата обращения: 20.01.2023).

8. Романова, О. В. Индивидуализация образовательного процесса в условиях современной общеобразовательной школы / О. В. Романова. – Текст : электронный // Траекторія Науки = Path of Science. – 2016. – № 12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/individualizatsiya-obrazovatelno-go-protsessa-v-usloviyah-sovremennoy-obscheobrazovatelnoy-shkoly> (дата обращения: 23.10.2022).

9. Саюк, Д. Б. Индивидуализация образования в современной школе / Д. Б. Саюк. – Текст : электронный // Концепт. – 2017. – Т. 30. – С. 56–59. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770965.htm> (дата обращения: 23.10.2022).

10. Федоров, О. Д. Эволюция педагога: новый ролевой набор / О. Д. Федоров, Е. И. Казакова, Е. М. Сатановская. – Текст : электронный // Образовательная политика. – 2019. – № 3 (79). – С. 76–87. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43142686> (дата обращения: 23.10.2022).

Даренская Ирина Викторовна,

кандидат исторических наук, доцент, Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета; 622031, Россия, г. Нижний Тагил, Красногвардейская, 57; ivilinych@mail.ru

РОДИТЕЛЬ-НАСТАВНИК: РОЛЬ СЕМЬИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИНАСТИЙ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: семейное воспитание; родители; учителя; профессиональная культура; наставничество; педагогические династии; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются механизм взаимодействия семьи и школы в формате родительского наставничества. Автор на основе обобщения практического опыта рассматривают организационно-педагогические условия, этапы и принципы реализации родителем роли наставника. На основе обобщения практического опыта приводятся примеры методических приемов и факторов реализации родителем функции наставника при формировании педагогических династий.

Darenskaia Irina Victorovna,

Candidate of History, Associate Professor, Nizhny Tagil State Social and Pedagogical Institute (branch) of the Russian State Vocational Pedagogical University, Nizhny Tagil, Russia

PARENT-MENTOR: THE ROLE OF THE FAMILY IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE AND PEDAGOGICAL DYNASTIES

KEYWORDS: family education; parents; teachers; professional culture; mentoring; pedagogical dynasties; pedagogical interaction

ABSTRACT. The article discusses the mechanism of interaction between family and school in the format of parental mentoring. Based on the generalization of practical experience, the author examines the organizational and pedagogical conditions, stages and principles of the parent's realization of the role of mentor. Based on the generalization of practical experience, examples of methodological techniques and factors of the parent's implementation of the mentor function in the formation of pedagogical dynasties are given.

В современных условиях социокультурного развития, изменения парадигмы воспитания все большее внимание уделяется активному вовлечению родителей в систему общественно-государственного управления образовательными системами, что отмечается в Указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [7].

Совместными усилиями общества должны создаваться условия для развития системы межпоколенческого взаимодействия и обеспечения

преимущества традиций, поддержки общественных инициатив и проектов, направленных на различные аспекты воспитания детей [8].

Одним из актуальных форматов взаимодействия родителя и ребенка, повышения мотивации родителей к реализации задач, стоящих перед образовательными системами, гармонизации детско-родительских отношений является формат наставничества.

Анализируя трактовки понятия «наставничество» отметим, что в современном образовательном пространстве существует спектр подходов и определений, которые сводятся к пониманию наставничества как способа передачи знаний и опыта. Как отмечает К. Ю. Яшкина, терминологии исследователей различаются в области обозначения того, какие составляющие являются важными и приоритетными в процессе передачи: опыт, навыки, знания [10].

В работах, авторы которых ставят акцент на реализации наставничества в профессиональной сфере, выделяются в качестве задач наставника профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта) и социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, ценностей и норм) [6, с. 93]. В этом отношении важна составляющая роли наставника как «эксперта», который обладает высоким профессионализмом в «предметной области».

Исследователи, проводившие анализ работ зарубежных авторов по вопросам наставничества, отмечают подход к пониманию функциональных задач наставника как лица, который оказывает независимую помощь в развитии, знаниях, работе, мышлении [3, с. 8].

Если понимать наставничество в узком смысле, при этом ограничивая его сферой образования, то под наставничеством можно понимать индивидуальную работу с молодым специалистом по введению в профессию, передачу профессиональных знаний, помощь в социокультурной адаптации. То есть наставник – это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу развития [5].

В таком случае возникает вопрос, может ли родитель выступать в роли наставника и, обладая определённым опытом и знаниями, выстраивать индивидуальную программу развития своего ребенка?

Пул современных исследований (от публицистических до имеющих научную проработку) отличается диаметрально противоположными подходами:

1) отрицание возможности родителя стать наставником ребенку, так как нецелесообразно смешивать роли, поскольку у родителей иная задача в воспитании детей;

2) принятия позиции, что родитель априори является наставником в рамках детско-родительских отношений [4; 9].

Сопоставляя результаты психолого-педагогических исследований с собственным опытом выстраивания детско-родительских отношений,

отметим, что реализация формата наставничества возможна и желательна, но для этого должны быть учтены ряд условий.

Основными принципами деятельности родителей в роли наставника являются:

1. Целесообразность наставничества. В профессиональной сфере наставник всегда начинает работать с клиентом или молодым специалистом с его личного запроса, взаимодействие не состоится без его желания изменить что-то в своей жизни. В отношении с детьми аналогичная ситуация: родитель тоже должен получить запрос от ребенка или помочь его сформулировать. Таким образом, оба субъекта отношений – и родитель, и ребенок – должны осознавать возникновение потребности в наставничестве, принять свои роли наставника и наставляемого; то есть должен возникнуть определенный запрос – образовательная ситуация, необходимость сделать выбор, выйти из определенной ситуации, реализовать проект и т. д.).

2. Открытость и добровольность наставничества.

3. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений на всех этапах наставничества.

4. Компетентность (способность родителей выступать в роли «экспертов», а детей быть способными воспринимать и реализовывать продукт наставнической деятельности).

5. Соблюдение норм этики, учет семейных традиций и правил поведения.

6. Использование приемов формирующего оценивания – объективного оценивания с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи – «процесс не ради процесса, а для получения результата».

Анализируя подходы к выделению этапов наставничества, отметим, что значительное количество различающихся типологий обусловлено спецификой сфер, в которых оно может быть реализовано.

В качестве примера приведем схему, которая в большей степени адаптируется под форматы семейного наставничества, в которой «Я» – это родитель, а «Ты» – ребенок.

Первый этап: «Я рассказываю – Ты слушаешь».

Задача этого этапа – передать информацию по поступившему запросу (подготовить проект, помочь с выбором профессии, решить кейс, найти выход из ситуации). Активность ребенка на этом этапе минимальна, его задача – слушать и воспринимать. Сам родитель на этом этапе чаще использует экспертный подход или стиль наставника.

Второй этап: «Я показываю – Ты смотришь».

Задача этапа – показать пример выполнения технологии. Ребенок и родитель выполняют деятельность вместе, и наставник на собственном примере показывает, как должна быть реализована задача (в образовательной

сфере это может быть подготовка презентации, лэпбука, гайда, модели скворечника и т. д.).

Третий этап: «Сделаем вместе: ТЫ и Я».

Задача этапа – закрепить технологию, определить, насколько эффективно ребенок выполняет её. На этом этапе нет задачи экзаменовать, нужно лишь определить сильные стороны и зоны развития в применяемой технологии. Поэтому важно ДО начала совместной работы договориться, как будут распределены роли: когда включается наставник, какие части выполняет ребенок полностью самостоятельно, в каком формате будет происходить обратная связь (сразу во время работы или после).

Четвертый этап: «Сделай САМ, Я дам тебе обратную связь».

Задача этапа – дать ребенку возможность приобрести собственный опыт, позволить самостоятельно решать задачи, при этом с помощью обратной связи скорректировать его действия.

Пятый этап: «ТЫ делаешь, ТЫ объясняешь».

Задача этапа – вопросами направить мысль ребенка, чтобы он самостоятельно проанализировал эффективность своих действий, подумал о том, как устранить препятствия. Наставник только помогает ему, задавая вопросы.

Родители поймут, что именно этот этап требует выдержки – сдерживать себя, когда хочется дать «правильный» ответ.

Рассмотрим возможность использования формата наставничества в процессе формирования профессиональной культуры и развития педагогических династий.

Указом Президента Российской Федерации № 809 от 9 ноября 2022 года утверждены «Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», под которыми понимаются нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России [8].

Одним из механизмов формирования и сохранения ценностей являются профессиональные династии.

Как отмечает И. А. Дидук, профессиональные династии – это социальный институт, который отличается профессиональной устойчивостью, выраженной в сохранении профессиональных традиций и верности профессии, реагировании инновациями на изменения [1]. По своей организационной форме это самоорганизующаяся система детерминированных социальным и культурным состоянием российской действительности интегральных признаков, влияющих на сам институт династии и образование

и проявляющихся на уровне отношений к членам семьи, воспитанникам, социуму [2].

Педагогическая династия – это разновидность профессиональных династий, группа представителей одного рода учителей, передающих из поколения в поколение профессиональный опыт, традиции, нравственные ценности и широко транслирующие их социуму.

Признаками педагогической династии являются:

- Принадлежность к одному роду (семье, дому, фамилии).
- Наличие в династии не менее трех поколений.
- Общественное признание профессиональных достижений.
- Наследование родственниками профессии педагога, которая стала для педагогической династии семейной традицией.
- Аккумулирование, сохранение и передача от поколения к поколению, трансляция социуму династических ценностей, идеалов, традиций, профессионального опыта, мастерства и смыслов профессии.
- Формирование подрастающего поколения (жизненных смыслов и соответствующего мировоззрения) и личности будущего педагога (мотивов получения профессии, активной социальной позиции, ценностного отношения к профессии).

Инструментами формирования и сохранения педагогических династий с использованием технологий наставничества могут быть:

1. Сохранение истории династии и обеспечение преемственности;
2. Трансляция опыта педагогической деятельности;
3. Формирование профессионального сообщества на основе ценностей.

Сопоставим этапы наставничества и используемые приемы популяризации педагогических профессий и формирования династий

Таблица. Приемы формирования профессиональной культуры и педагогических династий

№	Этап	Методические приемы
1	«Я рассказываю – ТЫ слушаешь»	<p><i>Фактор лучшего примера:</i> демонстрация позитивного опыта гармоничного отношения к работе</p> <p><i>Фактор ценностных предпочтений:</i> осознание, принятие и проявление ценности педагогического труда</p> <p><i>Фактор непрерывного развития:</i> проявление примеров постоянного и системного культурного саморазвития и духовного самосовершенствования; умение раскрывать свой творческий потенциал, способности</p> <p><i>Фактор осознанности:</i> проявление ответственности за совершаемый профессиональный выбор</p>
2	«Я показываю – ТЫ смотришь».	

		<i>Фактор компетентности: передача знаний об особенностях педагогического труда и последовательное проявление их в практической деятельности, демонстрация своего педагогического опыта</i>
3	Сделаем вместе: ТЫ и Я»	Приемы формирования круга поддержки и включенности в сообщество (отдельной группы людей, объединённых одной темой, интересом, локально привязанных к профессии и территории) Формирование желания ребенка стать частью профессионального сообщества в будущем (участие в комплексе мероприятий, направленных на популяризацию и формирование привлекательного имиджа учительских профессий через сохранение семейных династических педагогических традиций и межпоколенных связей) Приемы формирования единства понимания ценностей
4	«Сделай САМ, Я дам тебе обратную связь».	Этапы использования приемов: 1. Узнавать, открывать, понимать сильные стороны, возможности, ресурсы, дефициты, сомнения (приемы «карта эмпатии», «метод персон», фасилитация).
5	«ТЫ делаешь, ТЫ объясняешь».	2. Поддержка, принятие, доверие: выдвижение идеи, преодоление барьеров, апробирование (инициатива, проекты). 3. Разговаривать, сотрудничать, задавать вопросы. Важной частью этого этапа является приобретение ребенком собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, игропрактикумов, выступление на конференциях и круглых столах, разработка продуктов проектной и творческой деятельности)

Использование комплекса приемов, находящихся в арсенале родителя-наставника, позволяет решать задачи, которые стоят перед системой образования.

Методики наставничества, в том числе коучинговые приемы, не так широко используются в семейном воспитании, но являются перспективными, позволяя раскрывать потенциал ребенка, опираясь на опыт и знания родителей и их готовность применять на практике.

Список литературы

1. Дидук, И. А. Изучение педагогических династий как источника сохранения традиций служения профессии в условиях прагматизации сферы образования / И. А. Дидук. – Текст : электронный // Непрерывное

образование: XXI век. – 2017. – № 1 (17). – С. 33–40. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-pedagogicheskikh-dinastiy-kak-istochnika-sohraneniya-traditsiy-služheniya-professii-v-usloviyah-pragmatizatsii-sfery> (дата обращения: 20.01.2023).

2. Дидук, И. А. Педагогическая династия как социокультурный феномен российского образования: региональный аспект / И. А. Дидук. – Текст : электронный // Вестник БГУ. – 2016. – № 2 (28). – С. 236–240. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-dinastiya-kak-sotsiokulturnyy-fenomen-rossiyskogo-obrazovaniya-regionalnyy-aspekt> (дата обращения: 25.01.2023).

3. Долженко, Р. А. Новые направления развития наставничества в РФ / Р. А. Долженко. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 9. – С. 6–12.

4. Дюжева, М. Б. Наставничество как метод формирования семейного благополучия / М. Б. Дюжева, А. А. Дюжева, Т. Н. Тарасова. – Текст : электронный // Личность, семья и общество : вопросы педагогики и психологии. – 2013. – № 31. – С. 78–87. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-metod-formirovaniya-semeynogo-blagopoluchiya> (дата обращения: 31.01.2023).

5. Кириллова, И. О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? / И. О. Кириллова. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 4 (18). – С. 75–80. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-modnyy-trend-ili-osoznannaya-neobhodimost> (дата обращения: 31.01.2023).

6. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : непосредственный // Этап: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112.

7. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года : указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

8. Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей : указ Президента Российской Федерации от 09 ноября 2022 года № 809. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/69810> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

9. Радостева, А. Г. Родительство как психологическое явление. Факторы, влияющие на его формирование / А. Г. Радостева. – Текст : электронный // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2013. – № 1. – С. 100–08. – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/roditelstvo-kak-psihologicheskoe-yavleniye-factory-vliyauschie-na-ego-formirovaniye> (дата обращения: 31.01.2023).

10. Яшкина, К. Ю. Теоретические подходы к определению сущности понятия «наставничество» / К. Ю. Яшкин. – Текст : электронный // Исследования молодых ученых : материалы XXIII Международной научной конференции. октябрь 2021 г. – Казань : Молодой ученый, 2021. – С. 10–13. – URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/400/16668/> (дата обращения: 01.02.2023).

Джакубакынов Бейбит Бектурсынович,

доктор военных наук, кандидат педагогических наук, доцент кафедры начальной военной подготовки, Казахский национальный педагогический университет имени Абая; 050010, Казахстан, г. Алматы, пр. Достык, 13; beibit-22@mail.ru

Толегенулы Нуржан,

старший преподаватель кафедры начальной военной подготовки, Казахский национальный педагогический университет имени Абая; 050010, Казахстан, г. Алматы, пр. Достык, 13

Кулатаев Куаныш Асемханович,

старший преподаватель кафедры начальной военной подготовки, Казахский национальный педагогический университет имени Абая; 050010, Казахстан, г. Алматы, пр. Достык, 13

Мектепбергенов Нурбек Ерманович,

старший преподаватель кафедры начальной военной подготовки, Казахский национальный педагогический университет имени Абая; 050010, Казахстан, г. Алматы, пр. Достык, 13

**МЕНТОРИНГ КАК ВОСТРЕБОВАННАЯ ФОРМА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; менторинг; гармоничное развитие личности; модели менторинга; программы менторинга; повышение квалификации; педагогические кадры

АННОТАЦИЯ. В современных условиях меняется представление о целях, содержании, формах и средствах наставничества. В образовательном пространстве «менторинг» предстает в виде целей повышения квалификации педагогов и выборе стратегий личностного развития. В статье предпринята попытка рассмотреть проблему менторинга в соответствии с концепцией гармоничного развития личности – в единстве аксиологического, психологического и профессионального аспектов. Ставится задача выявить основные смыслы, разработать модель и определить содержание менторинга в целях достижения гармонии личности в профессиональной деятельности.

Jakubakynov Beibit Bektursynovich,

Doctor of Military Sciences, Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Basic Military Training, Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, Kazakhstan

Tolegenuly Nurzhan,

Senior Lecturer of Department of Basic Military Training, Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, Kazakhstan

Kulataev Kuanysh Asemkhanovich,

Senior Lecturer of Department of Basic Military Training, Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, Kazakhstan

Mektepbergenov Nurbek Ermanovich,

Senior Lecturer of Department of Basic Military Training, Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, Kazakhstan

MENTORING AS A DEMANDED FORM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL STAFF IN MODERN CONDITIONS

KEYWORDS: mentoring; mentoring; harmonious personal development; monitoring models; mentoring programs; professional development; teaching staff

ABSTRACT. In modern conditions, the idea of the goals, content, forms and means of mentoring is changing. In the educational space, “mentoring” appears in the form of goals to improve the qualifications of teachers and the choice of strategies for personal development. The article attempts to consider the problem of mentoring in accordance with the concept of harmonious development of personality – in the unity of axiological, psychological and professional aspects. The task is to identify the main meanings, develop a model and determine the content of mentoring in order to achieve personal harmony in professional activities.

Посредственный учитель излагает, хороший учитель объясняет,
выдающийся учитель показывает, великий учитель вдохновляет
Уильям Уорд

Каждому педагогу предстоит пройти длинный путь к профессиональному мастерству: одни идут долго к вершинам профессионализма, другие – в короткие сроки. При этом, не всем суждено выйти на уровень «камне». Иными словами, учителей много, но великими становятся единицы и чаще всего с помощью наставников. Великий учитель, в нашем понимании, это тот человек, который занимается наставничеством и щедро делится своим опытом. На педагога-наставника возлагается организационно-педагогическое сопровождение профессиональной деятельности подопечного. Кроме этого, он помогает руководителю в обеспечении конкурентоспособности организации образования посредством повышения мотивации к развитию и доверия в трудовом коллективе.

Повышение конкурентоспособности организации образования возможно только посредством повышения квалификации собственных педагогических кадров – учителей, преподавателей, воспитателей, конечной целью которого является увеличение усилий по развитию человеческого капитала личности и организации. Повышение конкурентоспособности школы (колледжа, вуза) с привлечением педагогов-наставников – это обучение персонала, внедрение новых образовательных технологий, сокращение доли педагогов с низким рейтингом профессиональной деятельности.

С января 2020 года вступил в силу Закон Республики Казахстан «О статусе педагога», который направлен на поддержку профессии школьных учителей и повышению престижа преподавательской деятельности. Статья 13 Закона посвящена наставничеству, статья 18 – повышению квалификации учителей [1]. В соответствии с Законом Министерством образования и науки Республики Казахстан разработаны Правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество, где отмечено: «наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования» [2]. В данных Правилах речь идет об оказании помощи молодым специалистам в овладении профессией педагога, практическими приемами и способами качественного проведения уроков. Понятно, что данные Правила, как и другие официальные документы, больше носят регламентирующий и формальный характер, где предусмотрены издание приказа, составление и утверждение плана и отчета по наставничеству. Хочется заметить, что во многих случаях такой подход не способствует достижению истинной цели наставничества. Как правило, эффективное наставничество осуществляется на условиях взаимной заинтересованности сторон, а не административного контроля за процессом наставничества.

По большому счету, в наставниках нуждается все – от школьника до руководителя: Александр Македонский сначала восхищался Аристотелем и, по его собственным словам, любил учителя не меньше, чем отца, говоря, что Филиппу он обязан тем, что живёт, а Аристотелю тем, что живёт достойно [3]. В своей книге «Каждый нуждается в наставнике» Дэвид Клаттербак написал: *«Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия... Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делая с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе»* [4]. В данном высказывании заключается вся философия менторинга: согласие ментора и менти на долгосрочную совместную деятельность; сосредоточение на общем развитии подопечного; применение инструментов коуча, тренера и фасилитатора одновременно; активная работа ментора и менти; объективная обратная связь по запросу менти; обоюдная ответственность за достижение поставленных целей. В современных условиях, на наш взгляд, именно менторинг способствует эффективному обмену опытом между учителями, воспитателями и преподавателями и призван оптимизировать профессиональное становление и профессиональный рост педагогов.

Почему мы решили в дальнейшем вместо «наставника» использовать слово «ментор». На наш взгляд, «наставник» больше соответствует парадигме советской педагогики, а запросам свободного общества и

современной идеологии государства больше отвечает термин «ментор». Ментор (наставник) – это опытный профессионал, источник знаний и ответов в различных сферах. Он вдохновляет, помогает развиваться в личной и профессиональной жизни своему подопечному – менти [5]. Ментор в современной трактовке более широкое понятие, чем наставник – это руководитель, воспитатель, куратор – модель передачи опыта, в которой ментор служит наставником, советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег [6]. Кроме того, он помогает подопечному развивать полезные качества, избегать типичных ошибок, передает ему свои принципы и идеалы, правила и вкус. Такие тонкие субстанции не могут быть переданы насильно, они никогда не могут быть заучены или навязаны, они могут быть только восприняты – от того, кого любишь и уважаешь безоголочно. По мнению мыслителя Абая Кунанбаева, многое зависит от умения воспринимать: «Для того, чтобы запомнить советы и следовать им нужно соблюдать четыре условия. Первое: надо быть сильным настолько, чтобы подавить в себе самолюбие, когда тебе дают совет. Второе: надо принимать умные слова сердцем, всей душой, так словно бы утоляешь ими жажду. Третье: следует несколько раз повторять про себя услышанное, чтобы закрепить его в памяти. Четвертое: надо держаться подальше от вещей, которые изнашивают человеческий разум и заставляют терять свои знания» [7].

Подобно тому, как педагог с каждым определенным отрезком времени профессионально взрослеет, точно так же растет и множится педагогическое знание. В этой связи, педагогу необходимо учиться в течение всей жизни, пополнять свои знания и культурный багаж каждый час. Это требует внесения необходимых изменений в модели менторинга в соответствии с концепцией гармоничного развития личности, согласно которой гармония связывается прежде всего с согласованностью духовных, душевных и телесных потребностей. Внутренние потребности человека, исходящие из личного опыта и стереотипа мышления, определяют его поведение. В свою очередь, они должны быть согласованы с потребностями организации образования ради обеспечения более высокой ее конкурентоспособности. При этом, баланс между работой и личной жизнью, как и здоровая домашняя атмосфера, крайне необходимы в этом случае, так же как и основа для создания настоящей обучающей организации [8].

Более того, концепция гармоничного развития личности созвучна с философским учением Абая «Толык адам» (целостный человек), которое также может стать основанием для разработки структурно-функциональной модели менторинга.

«...Держа в единении Ум, Сердце и Волю,
Ты к цельности редкой придешь без труда.
Но взяты поврозь, они будут ущербны, –

Не славят явлений, где много вреда...», – писал Абай [9].

Центром его учения является духовность, включающая в себя не просто мораль или интеллектуальность, а также справедливость, доброту к людям, ответственность. Осознание своего единства с окружающей средой и вытекающим из этого осознание жизни в гармонии, сотрудничестве и заботе об окружающем мире составляют главный смысл данного учения [10]. критического осмысления состояния духовно-нравственной, психоэмоциональной, профессиональной сфер развития личности и С учетом положений указанных теорий и учений нами разработана структурно-функциональная модель менторинга (рис. 1).

Согласно модели объектами менторинга являются все сферы развития личности: ценностно-интеллектуальная, психоэмоциональная и деятельностно-поведенческая. В этой связи интегрированная программа менторинга должна быть направлена на гармоничное развитие личности педагога-менти. Естественно, эта программа также предусматривает модернизацию педагогических процессов с участием менти, чтобы организация образования смогла удовлетворить потребности обучаемых и других участников менторинга. В свою очередь, руководители организаций образования будут содействовать внедрению и реализации интегрированной программы менторинга.

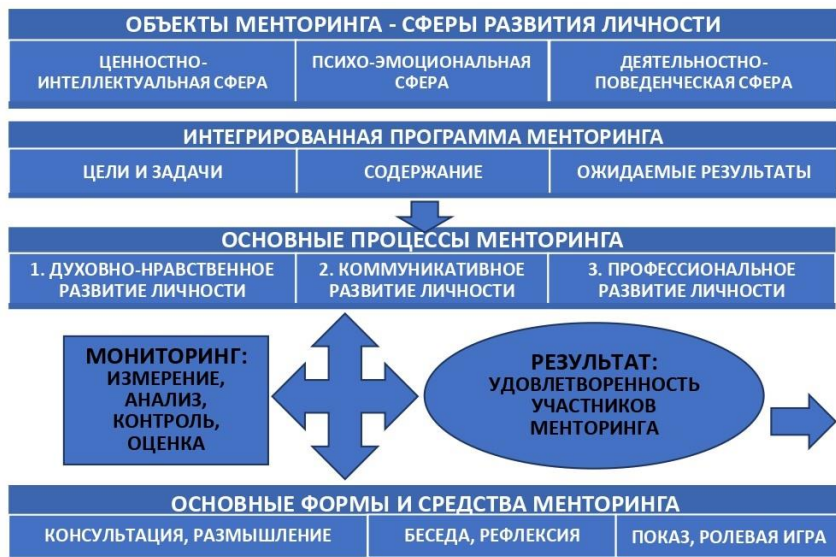


Рис. 1. Структурно-функциональная модель менторинга

В соответствии с требованиями такой программы содержание каждой темы (вопроса) должно содержать аспекты по реализации соответствующих

психолого-педагогических процессов по развитию ценностно-интеллектуальной, психоэмоциональной и деятельностно-поведенческой сфер развития личности педагога-менти. Для достижения главной цели менторинга – «удовлетворенности участников менторинга» – необходимо периодически корректировать программу, максимально приблизив ее содержание к запросам педагога-менти и организации образования. Ниже приводится краткое обоснование каждого модуля (направления) программы.

1. Для того чтобы педагог-менти был удовлетворен своей деятельностью одних профессиональных достижений недостаточно. Для педагога духовность, побуждающая его к деловой активности, должен быть выше других потребностей. Профессиональный и корпоративный дух – это мощная сила и энергия педагога-менти, ведущая его к профессиональному мастерству и добродетели. Духовно-нравственное развитие призвано укреплять веру в себя посредством почитания общечеловеческих и национальных ценностей, освоения универсальных и научных знаний на основе использования нового педагогического мышления, подчиненного интересам организации образования и личности педагога-менти. «Те, которые потеряли самих себя, никогда не уверуют» гласит 20-ая сура «Скот» священного Корана. Рассуждая о взаимосвязи веры и обретения самого себя профессор Линн Вилкокс пишет: «Каждое существо имеет внутри себя знание своего бытия, подобно тому, как семя содержит в себе знание о дереве... Каждое существо – это целая книга, книгу, которую способно прочесть только оно само. Это сущность самопознания и самопознание за пределами реальности, которая воспринимается и понимается разумом» [11].

Поскольку внешние результаты зависят от внутреннего состояния человека, очень важно, чтобы человек на пути личностного и профессионального развития верил в свои силы и возможности. В этой связи духовно-нравственное развитие педагога-менти находит свое отражение во всех видах деятельности и является стержнем его профессионального становления и развития. Педагогам известно, что на профессиональном поприще часто возникают препятствия, в том числе жизненные и служебные трудности. Только боевой дух и вера в себя могут вывести педагога из таких сложных ситуаций. Насколько совершенствовалась техника и технологии, так и человек должен еще больше совершенствоваться духовно. В настоящее время духовная зрелость педагога – один из главных вопросов системы образования, а духовно-нравственное развитие педагогов занимает в центральное место в менторинге.

2. Коммуникативное развитие личности педагога является отдельным направлением и необходимым условием эффективного менторинга. Коммуникативная деятельность предполагает освоение учителями и преподавателями техники и технологии педагогического общения. Коммуникативная компетентность организовать эффективное взаимодействие с

обучаемыми, общаться с ними, руководить их деятельностью является одним из важнейших качеств педагога. Эффективное взаимодействие возможно только при изменении позиции педагога, которая выражается в применении им демократического стиля общения и организации взаимодействия методами сотрудничества, совместного творчества.

Ученые, раскрывающие суть данного процесса, отмечают недирективный стиль общения, присущий менторству, и осуществляемый скорее как сотрудничество младшего и старшего коллеги [12]. Совместная деятельность ментора и менти должна строиться на рефлексии, которая необходима для того, чтобы согласовать и оптимизировать процесс личностного и профессионального развития. Навыки коммуникативной рефлексии дают возможность рассматривать задачу со стороны другого лица, оценить свою позицию с иной точки зрения. Это в равной мере относится к ментору и менти, так как их слаженная работа предполагает умение рефлексировать, осознавать и обсуждать чужую деятельность как свою собственную и наоборот. Ментор и менти определяют цели своих формального и неформального общения; при необходимости составляют график, периодичность и длительность встреч; договариваются о границах в общении и темах; выбирают удобный способ связи и планируют встречи. Навыки взаимодействия помогают ментору и менти быть услышанными и понятыми, строить прочные доверительные взаимоотношения. Чем больше ментор и менти доверяют друг другу, тем сильнее партнерские отношения и эффективнее работа.

3. Третье направление менторинга связано с развитием педагогического профессионализма. В данном блоке осуществляется интеграция всех трех направлений. Поскольку профессионализм проявляется в интеллектуальной, социальной и служебной активности педагога. Профессионализм – это единство духовности, культурности, гражданственности, политической и общественной активности педагога, осознающего свой профессиональный долг перед будущим поколением. Профессионализм является результатом высокой мотивации к достижению успехов в профессиональной деятельности, любви к своей профессии. Здесь важно освоение педагогом-менти новых образовательных технологий и методику преподавания конкретного предмета. Решающим признаком профессионализма педагога является его готовность к творческому решению педагогических задач.

Крайне важно осуществлять постоянный мониторинг взаимоотношений «ментор – менти», процессов и результатов менторинга. Только при наличии постоянного контроля над процессом возможно получение необходимого эффекта. Оценка заключается в выборе критериев и показателей менторинга и их измерении. К примеру, критерием духовно-нравственного развития личности можно выбрать человеколюбие, коммуникативного развития личности – дружелюбие, профессионального развития личности – мастерство. А в качестве показателей могут выступать:

- удовлетворенность обучаемых (менти, школьников, студентов);
- ориентация на высшие человеческие ценности и смыслы;
- уровень знаний (по итогам тестирования);
- склонность к творчеству;
- уровень профессионализма педагога по итогам аттестации;
- психологическая совместимость в общении и взаимодействии;
- репутация педагога по оценке внутренних потребителей;
- репутация педагога по оценке внешних потребителей (положительные отзывы выпускников, родителей, экспертов);
- быстрота адаптации;
- текучесть кадров и др.

В заключение отметим следующее:

1. Менторинг как востребованная форма повышения квалификации в современных условиях призван удовлетворить потребности участников менторинга в части качества образования, мотивированности и уровня профессионального мастерства.

2. Менторинг имеет более широкую личностную направленность, отличается интенсивным межличностным взаимодействием, обладает большей гибкостью, многообразием методов работы со специалистами в условиях реальной профессиональной деятельности. Пользу от менторинга получают все участники этого процесса. При этом участникам менторинга должно быть комфортно работать и общаться вместе.

3. Научную основу разработанной структурно-функциональной модели менторинга составляют философское учение Абая о целостности человека и концепция гармоничного развития личности.

4. Интегрированная программа менторинга должна соответствовать запросу постиндустриального общества на максимальное повышение интеллектуального, культурного и профессионального уровня педагогов, а также на модернизацию их профессионального самосознания.

Список литературы

1. О статусе педагога : закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗПК. – URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1900000293/z19_293.htm (дата обращения: 13.01.2023). – Текст : электронный.

2. Об утверждении правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество : приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020486> (дата обращения: 11.01.2023). – Текст : электронный.

3. Плутарх. Аристотель – воспитатель Александра Македонского / Плутарх. – Текст : электронный // Плутарх. Избранные жизнеописания : в

2 тома. Т. 2. – Москва : Правда, 1990. – С. 365–368. – URL: <https://vikent.ru/enc/293/> (дата обращения: 10.01.2023).

4. Бородина, В. Роль наставника в процессе преемственности / В. Бородина. – Текст : электронный // HRNIME.ru : HR – биржа : [сайт]. – URL: <https://hrtime.ru/material/rol-nastavnika-v-protssesse-priemstvennosti-19164/> (дата обращения: 13.01.2023).

5. Абрамов, А. Ментор: кто это, зачем нужен наставник и как его найти / А. Абрамов. – Текст : электронный // РБК : [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ea9e4609a794773d0814bc4> (дата обращения: 13.01.2023).

6. Волкова, Т. А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики / Т. А. Волкова. – Текст : электронный // Вестник Марийского государственного университета. – 2015. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-i-mentorstvo-v-sisteme-pedagogicheskoy-praktiki> (дата обращения: 13.01.2023).

7. Кунанбаев, А. Нравственный кодекс Абая «Будь человеком» / А. Кунанбаев. – Текст : электронный // Казахстан. История. Люди : [сайт]. – URL: <http://novikovv.ru/prorok-abay-kunanbaev/nravstvenniy-koдекs-abaya-adam-bol-bud-chelovekom> (дата обращения: 13.01.2023).

8. Любимова, Н. Н. Гармоничное развитие личности: методологические аспекты и ценностное измерение / Н. Н. Любимова, О. Ф. Нескрябина. – Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11735> (дата обращения: 13.01.2023).

9. Кунанбев, А. Стихотворения / А. Кунанбев. – URL: <https://besedinpawel.ru/nash-holoden-um-napodobie-lda-abay-kunanbaev/> (дата обращения: 13.01.2023). – Текст : электронный.

10. Сартаева, Р. С. Учение Абая «толык адам» и современные тенденции в решении проблемы целостного человека / Р. С. Сартаева. – Текст : электронный // Адам әлемі. – 2021. – № 3 (89). – С. 76–89. – URL: <https://doi.org/10.48010/2021.3/1999-5849.07> (дата обращения: 13.01.2023).

11. Гагиева, А. Потеря веры как потеря самого себя / А. Гагиева. – Текст : электронный // islamtoday : [сайт] – URL: https://islam-today.ru/blogi/asya_gagieva/potera-very-kak-potera-samogo-seba/ (дата обращения: 13.01.2023).

12. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования / Т. Ю. Цибилова, О. М. Августан, Д. А. Сергеев, С. А. Марданов. – Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26646> (дата обращения: 13.01.2023).

Ефимова Ирина Викторовна,

кандидат психологических наук, методист, Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования»; 299011, Россия, г. Севастополь, ул. Советская, 54; irina_efimova2019@mail.ru

ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА ПО РАЗВИТИЮ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: критическое мышление; развитие критического мышления; школьники; рефлексия; педагоги-психологи; психолого-педагогическая деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается психолого-педагогическая проблема развития критического мышления у обучающихся образовательных учреждений. Приводятся теоретические основы осмысления понятия «критическое мышление». Представлены психолого-педагогические приемы развития критического мышления. Даны рекомендации педагогам по развитию критического мышления у обучающихся в школе. Предложена анкета исследования когнитивного уровня осмысления обучающимися понятия «критическое мышление».

Efimova Irina Viktorovna,

Candidate of Psychology, Methodist, State Autonomous Educational Institution of Vocational Education of Sevastopol "Education Development Institute", Sevastopol, Russia

THE POPULARIZE OF TRANSFERRING THE PSYCHOLOGIST'S EXPERTISE ON THE DEVELOPMENT OF CRITICAL LEARNERS THINKING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

KEYWORDS: critical thinking; development of critical thinking; schoolchildren; reflection; teachers-psychologists; psychological and pedagogical activity

ABSTRACT. The article deals with the problem of the development of critical thinking of school students. The author refers to scientific research in the field of pedagogy and psychology in order to formulate the concept of "critical thinking". The article presents psychological and pedagogical methods of developing critical thinking of children at school. Recommendations are made to teachers on the development of the learners critical thinking and a questionnaire for studying of the learners understanding of the concept of "critical thinking".

Исследования в области педагогической психологии показывают, что разработанные технологии, приемы развития критического мышления у обучающихся не в полной мере удовлетворяют потребностям практики. В ФГОС основного общего образования обозначены цели реализации основной образовательной программы, в том числе, становление и развитие личности в её индивидуальности, уникальности, неповторимости.

Одной из характеристик индивидуальности является критичность мышления, выражающаяся в способности человека аргументировано вырабатывать точки зрения, критического отношения к самому себе, позициям других людей [1, с. 15]. В работе, направленной на развитие критического мышления у обучающихся в школе, педагоги-психологи используют компетентностный подход. Ключевые компетентности требуют, в том числе, владения критическими процессами [3, с. 68]. Необходимо развивать способность обучающихся аргументировать свои мысли, собственную точку зрения, приводить логические доводы. Требования ФГОС формируют образовательный запрос на развитие критического мышления, что определяет постановку проблемы.

Теоретической базой в осмыслении понятия «критическое мышление» являются работы ученых С. Брукфилда, А. В. Бутенко, Э. Гласер, С. И. Заир-Бек, Д. Курфис, Э. Норрис, К. Поппер, Дж. Стил, Ч. Темпл, Р. Эннис, Д. Халперн, Д. Хэтчер [3, с. 76]. Критическое мышление целесообразно понимать, как совокупность умений обучающихся использовать логическое и рефлексивное мышление. Уровень сформированности у обучающихся критического мышления, в том числе, зависит от умения логически мыслить, осуществлять рефлексии своих мыслей и действий. Суть понятия критического мышления – в умении обучающихся логически мыслить и использовать рефлексивное мышление. Существует необходимость поиска психолого-педагогических средств диагностики и развития критического мышления, логического и рефлексивного мышления у обучающихся. В этой части может быть предложен, разработанный В. М. Журавковской и соавторами, прием – критический анализ текста, который включает список вопросов для написания критического анализа текста.

Суть метода: обучающийся выполняет творческое задание – на основе критического анализа текста/рассказа, формулирует и представляет окончание текста. Одним из критериев правильности выполнения задания является самостоятельная формулировка и подача правильного варианта конца рассказа: конец рассказа школьника должен совпадать с окончанием авторского рассказа. Ученик строит и представляет цепочку умозаключений, на основе которой им был сформулирован конец рассказа. Инструментами-средствами могут быть тексты по логическому мышлению обучающихся, включающие вопросы на проверку умения школьников делать выводы, обобщать. Использование методик диагностики уровня рефлексивности обучающегося позволяет задействовать, например, «Методику диагностики уровня развития рефлексивности» – опросник А. В. Карпова.

Развитие критического мышления у обучающихся способствует формированию следующих умений: 1) производить оценку адекватности, эффективности этапов и результатов мыслительной деятельности; 2) обнаруживать альтернативные решения проблем; 3) мыслить самостоятельно,

логически производить проверку верности суждений, осуществлять критический анализ текста; 4) критически осмысливать действия в нравственном отношении к миру, обществу, самому себе.

Развитие критического мышления, как оценочной, стимулирующей функции поиска истины, педагоги-психологи могут осуществлять, организуя работу обучающихся в группах на уроках или в комплексе тренинговых занятий. В качестве методических рекомендаций педагог-психолог может предложить педагогам:

1) использовать развивающую критическое мышление модель урока, которая может включать несколько основных стадий: стадия вызова, стадия осмысления содержания, стадия рефлексии, итоговая рефлексия;

2) использовать вопросы, развивающие критическое мышление: «тонкие закрытые вопросы» – Кто? Что? Когда? Может? Будет? Мог ли? Как звали? Было ли? Согласны ли вы? Верно ли? «плотные расширенные вопросы» – Дайте три объяснения, от чего так? Объясните с чем это связано? От чего вы так думаете? От чего вы полагаете, что? В чём различие? Предположите, что будет, если? Что, если? [2, с. 118].

Может быть задействован перечень критических вопросов:

1. В чем проблема и предлагаемое по ней заключение? 2. Какие доводы обосновывают предлагаемое заключение? 3. Какие слова неоднозначны? 4. Есть ли в тексте пустые или плохо определенные понятия? 5. В чем состоят явные и неявные ценностные предположения? 6. Корректна ли проблема? 7. Соответствует ли заключение проблеме? 8. Насколько хороши доводы? 9. Правильно ли построены умозаключения? 10. Силен ли аргумент? 11. Какие логические ошибки допущены? 12. Какие разумные модификации проблемы или заключения по ней возможны? [5, с. 35];

3) рекомендовать обучающимся в ходе изучения материала на уроке таблицу «Знаю – Хочу узнать – Узнал – Категории информации – Источники информации»;

4) использовать метод критического анализа текстов. Для этого использовать ряд приемов и вопросов: 1. Проанализировать цели автора (с какой целью написан текст, какую проблему поднял автор); чем определяется достоверность мнения специалиста, приводящего доводы в поддержку тезиса? (Является ли специалист признанным авторитетом в этой же области, в которой он высказывает мнение? Каковы доказательства компетентности специалиста?); 2. Раскрыть внутреннюю структуру текста, связь с другими темами изучаемого школьного курса, раздела; 3. Проанализировать, все ли понятия, суждения в тексте сформулированы четко, точно определены; все ли суждения, аргументы, тезисы истинны? Все ли понятия, суждения употребляются в одном и том же определенном смысле, сохраняют ли они его в процессе всего рассуждения? Присутствуют ли в

тексте логические ошибки: «подмена одного понятия другим», «подмена тезиса», «подмена связки «проблема – заключение», употребление слова-омонима одновременно в разных смыслах? 4. Определить, последовательны ли суждения в тексте, непротиворечивы? Имеются ли в тексте альтернативные решения проблемы? Сделан ли однозначный выбор из альтернативных решений проблемы? Какое из двух суждений истинно? Есть ли в тексте истинные суждения, приведенные без достаточных оснований? Все ли аргументы были использованы для доказательства истинности тезиса? Существует ли достаточная связь между посылками и заключением, между тезисом и основаниями? Есть ли ошибки в дедуктивных, индуктивных умозаключениях? 5. Проанализировать, достаточно ли сильны посылки, обосновывающие заключение? Достаточно ли приведено аргументов? Какие посылки пропущены, или какая дополнительная информация могла бы обосновать заключение. Что выглядит сильнее – аргументы или контраргументы? 6. Отметить, насколько текст согласуется с личным опытом и опытом других людей. Отметить собственную точку зрения на решение рассматриваемой проблемы. 7. Определить, в контексте каких ценностей предлагает доводы автор текста? Попытаться увидеть за содержанием текста личность автора; сформулируйте все возможные вопросы к нему [1, с. 136];

5) знать и использовать в развитии критического мышления у обучающихся основные законы мышления, которые подразделяются на формально-логические законы и законы диалектической логики.

Для осмысления обучающимися понятия «критическое мышление» может быть, например, предложена краткая анкета «Когнитивный уровень осмысления обучающимися понятия «критическое мышление», включающая ответы на два вопроса:

1. Выберите из предложенных вариантов верное продолжение фразы «Критическое мышление – это ...»

А) Умение рефлексировать, корректировать свою деятельность, анализировать информацию с позиций логики, выносить обоснованные суждения, решения и применять полученные результаты, как к стандартным, так и нестандартным ситуациям, вопросам и проблемам. Б) Способность убеждать оппонента, доказывать аргументированно свою точку зрения. В) Умение рефлексировать, корректировать свою деятельность.

2. Выберите верные, на ваш взгляд, утверждения.

А) критически мыслящий человек всегда прав; Б) критически мыслящий человек терпимо относится к точкам зрения, отличным от их собственных взглядов; В) критически мыслящий человек нетерпим к неопределенности; Г) критически мыслящие люди серьезны и пунктуальны; Д) критически мыслящий человек постоянно все критикует; Е) критически мыслящий человек умеет рассматривать проблемы с разных точек зрения; Ж) критическое мышление не позволяет человеку быстро обрабатывать

информацию; 3) у людей формируется либо критическое мышление, либо логическое.

Анализ результатов некоторых исследований сформированности опыта критического мышления у обучающихся показывает, что около 9% учеников обладают необходимыми и достаточными умениями аргументировано, логично строить свою точку зрения, выражать сомнения в общепризнанных правилах и событиях. Около 37% учеников школ обладают необходимыми, но не достаточными умениями делать умозаключения, адекватно оценивать информацию, различные точки зрения по определенным критериям; более 36% обладают низким уровнем сформированности умений критически относиться к миру, обществу, самому себе [1, с. 27]. Данные исследований позволяют сделать вывод о том, что существует потенциальные возможности для повышения уровня критического мышления у обучающихся в образовательных учреждениях [4, с. 119]. Перспективным направлением дальнейшего исследования проблемы развития критического мышления у обучающихся в школе может быть развитие критического мышления с использованием ИКТ.

Список литературы

1. Жураковская, В. М. Развитие индивидуальности обучающегося в образовательном процессе школы: основные понятия, механизм, концепция : в 2 частях. Ч. 1 / В. М. Жураковская. – Москва : Перспектива, 2016. – 208 с. – Текст : непосредственный.
2. Заир-Бек, С. И. Развитие критического мышления на уроке : пособие для учителей общеобразовательных учреждений / С. И. Заир-Бек, И. В. Муштавинская. – Москва : Просвещение, 2011. – 223 с. – URL: https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-administratora/materialy/TRKM/rkm_zair-bek.pdf (дата обращения: 25.02.2023). – Текст : электронный.
3. Калхор, М. Х. Педагогические условия формирования критического мышления и повышения успеваемости старшеклассников : специальность 13.00.01. «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Калхор М. Х. ; Академия образования Таджикистана. – Душанбе, 2014. – 176 с. – Текст : непосредственный.
4. Машкова, Е. В. Критическое мышление обучающихся как фактор достижения планируемых результатов образования / Е. В. Машкова, В. В. Каменецкая, Л. Н. Хабарова. – Текст : непосредственный // Академический журнал Западной Сибири. – 2014. – Т. 10, № 3. (52). – С. 116–177. – URL: <https://readera.org/140219565> (дата обращения: 25.01.2023).
5. Тягло, А. В. Критическое мышление на основе элементарной логики : учебное пособие / А. В. Тягло. – Харьков : Центр усовершенствования социологического образования, 2001. – 274 с. – Текст : непосредственный.

Иванычева Татьяна Алексеевна,

кандидат социологических наук, доцент Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»; 625045, Россия, г. Тюмень, ул. Советская, 56

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ)

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; профессиональное развитие; педагогические работники; наставники; непрерывное профессиональное образование; региональное образование; организационно-методическое обеспечение

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается опыт организации системы организационно-методического и информационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области.

Ivanycheva Tatiana Alekseevna,

Candidate of Sociology, Associate Professor of Center for Continuous Professional Development of Teaching Staff, Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education, Tyumen, Russia

MENTORING AS A SOCIAL RESOURCE FOR TEACHER DEVELOPMENT (ON THE EXAMPLE OF THE TYUMEN REGION)

KEYWORDS: mentoring; professional development; teaching staff; mentors; continuing professional education; regional education; organizational and methodological support

ABSTRACT. The article discusses the experience of organizing a system of organizational, methodological and information-methodological support for the implementation of a system (target model) of mentoring in educational organizations of the Tyumen region.

Знание особенностей, интересов, взглядов, убеждений, темперамента важно для наставника при взаимодействии с наставляемым. Так, К. Д. Ушинский считает, что, «воспитатель должен стремиться узнать человека, каков он есть в действительности, со всеми его слабостями; во всём его величии, со всеми его будничными, мелкими нуждами и со всеми его великими духовными требованиями. Воспитатель должен знать человека в семье, в обществе, среди народа, среди человечества и наедине со своей совестью...» [1, с. 248].

Как утверждают исследователи Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева – универсальное свойство наставника, признаваемое в различных сферах, – это наличие высокой квалификации, опыта. В рамках проведенного исследования, где ими проанализированы научные исследования о наставничестве, пришли к заключению, что в современных условиях в связи с

изменением политической и социально-экономической ситуации отношение к наставничеству изменилось, и, не утратило своей актуальности, претерпело трансформацию по виду деятельности: на современном этапе происходит переосмысление категории «наставничество». Наставничество распространяется не только на профессиональную сферу и сферу общественных взаимоотношений, но и на образование, воспитание [2, с. 11]. Поддерживая данную точку зрения, где система наставничества предполагает, что обучение осуществляется на рабочем месте и в рабочее время, когда наставляемые взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными сотрудниками организации. Отмечается, что наставляемые:

1) получают своевременную помощь на этапе интеграции в организацию или переходе на новую должность;

2) ощущают поддержку в профессиональном и карьерном развитии;

3) получают развитие профессиональных навыков, умений и компетенций, которые оказывают влияние на достижение высоких показателей, необходимых предприятию, так и собственный карьерный рост;

4) повышают самоуважение, уверенность в себе и ощущают позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального роста и движения по карьерной лестнице;

5) получают обратную связь от наставника, что способствует стимуляции к дальнейшей активной деятельности;

6) своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны;

7) берут на себя ответственность за собственное повышение профессионального уровня;

8) ощущают осознанную причастность к коллективу и организации в целом.

Сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих коллег: педагогов-наставляемых, что проявляется в:

1) возможности карьерного роста;

2) получении признания заслуг и статуса;

3) повышении репутации у профессионалов и доверии коллег;

4) пробах реализовать себя в другой сфере деятельности, допустим, в качестве руководителя;

5) развитии собственных навыков управления;

6) получении возможности видеть новые пути решения типичных производственных задач;

7) систематизации имеющегося профессионального опыта;

8) участия в формировании профессиональной команды.

В образовательных организациях с внедрением и реализацией Федерального государственного образовательного стандарта общего образования, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая

деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)», национальной системы учительского роста и др., за рамками пристального внимания администрации остаются педагоги, имеющие достаточный практический опыт работы, хотя им приходится сталкиваться с не меньшим количеством проблем, требующих быстрого решения «здесь и сейчас», и без отрыва от производства.

В регионе создана и успешно реализуется модель профессионального роста учителя на основе «Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее РСНМС) [3], где целью РСНМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменского региона, обеспечивающего взаимодействие всех субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования. Одно из направлений модели – наставничество, а именно развитие системы профессиональной поддержки педагогов, осуществляющей передачу накопленного опыта новому поколению педагогов на основе обратной связи. По результатам реализации проекта создано профессиональное сообщество педагогов-наставников по наставничеству молодых преподавателей МАОУ СОШ. Дальнейшее развитие системы наставничества в Тюменской области планируется осуществлять на основе сетевого взаимодействия. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ ПР) Институтом развития образования Тюменской области реализует проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», период реализации 2020–2024 гг.

Организационно-методическое сопровождение внедрения в образовательных организациях целевой модели наставничества широко началось с 2020 года [4], а, в 2021 году в рамках методического сопровождения мероприятий национального проекта «Образование» в части развития форм наставничества и менторства в системе общего образования прошел цикл семинаров по внедрению системы наставничества в школах Тюменской области [5].

В 2022 году сформировалась система организационно-методического обеспечения реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях региона в 2022 году осуществляется на

разных уровнях образования (общее, среднее профессиональное, дополнительное образование) по следующим видам деятельности:

- создание нормативной правовой документации: как на региональном уровне – Приказ ДЮиН ТО от 26.03.2022 г. № 185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области»; так и на институциональном уровне: в образовательных организациях общего и дополнительного образования Тюменской области – приказы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации», включая дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; а также, для системы среднего профессионального образования региона;

- создание базы наставников общего, среднего профессионального и дополнительного образования;

- осуществление повышения квалификации наставников по программе дополнительного профессионального образования, в том числе на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», из числа программ Федерального реестра программ ДППО: «Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения в образовательных организациях» (автор А. А. Струтинская, ЦНППМ ПР г. Ишим) <https://dppo.apkpro.ru/bank/detail/8886>; а также, повышение квалификации наставников по программам ЦНППМ ПР «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника» (2021–2022 уч. г.);

- организация и проведение коуч-сессий «Технологии наставничества в образовательной организации» в течении трёх лет во всех Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Тюменского, Тобольского и Ишимского образовательных округов (2020, 2021, 2022 гг.);

- разработаны материалы анкетирования: для педагогов-наставников, с целью оценки организации работы по направлению наставничества https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfqd96bD9d1-eb4Zvlay8QpjYBIqvaRYnFwkREaYQUId_IN5g/viewform; а, для выявления профессиональных затруднений педагогических работников молодых/начинающих педагогов https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeF_dv5-Ztff34L17ocR_p_ZXDtD_r8I8I-6mGWj1DjD-SA/viewform;

- подготовлены Положения и иной документации для проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар

https://togirro.ru/organizacionno/meropriyatiya_pedagogi/konkursy/konkurs_zvezdnii_chas.html;

– разработаны методические материалы для наставника и наставляемого педагога https://togirro.ru/kto_my/svedeniya_ob_obr/departments_entrscentry/cnppmpo_razdel/new_razdel/aktualno_ishim/nastavnichestvo.html;

– организация обмена педагогическим и наставническим опытом https://togirro.ru/kto_my/svedeniya_ob_obr/departments_entrscentry/cnppmpo_razdel/razd_soprovozhdenie/nastavnichestvo/meropriyatiya_nastavnichestvo/nastavnik_omsk/nastavnik_molodoi_pedagog.html.

Так, педагоги-наставники, отвечая на вопрос анкеты: что такое наставничество, и, роль в профессиональной деятельности, отметили, что:

– участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого;

– наставничество это работа по передаче профессиональных навыков молодому педагогу, и, отношения, в которых более опытный сотрудник, помогает менее опытному;

– систематическая индивидуальная работа наставника по развитию у наставляемого необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, развивать у него имеющиеся знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания;

– это не только помощь молодому специалисту, но и успешность, профессионализм опытного педагога, это новый виток профессионального развития;

– сопровождение в профессии, инвестиция в долгосрочное развитие наставляемого.

– передача опыта и сопровождение молодого специалиста в решении рабочих ситуаций;

– возможность поделиться опытом, воодушевить коллегу на профессиональное развитие;

– наставничество – это совместная работа опытного педагога и молодого, по достижению общих целей в образовании: работа с нормативными документами, работа со сложными детьми, командообразование в студенческой группе/классе;

– этот процесс обмена опытом, передача знаний и навыков, в разных формах, как педагог-педагог, педагог-обучающийся и т. д.;

– наставничество – это развитие, это взаимодействие, это приобретение нового опыта, взаимное обогащение, т. е. саморазвитие;

– наставничество – это прогрессивное обучение, выполняет роль повышения компетентности преподавателя.

Таким образом, что роль наставника в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает, и, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога-наставника, к его активной социальной и профессиональной позиции.

В 2023 году – «Год педагога и наставника» Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников региона ведется системная работа по реализации внедрения целевой программы наставничества в регионе, выделяя ряд приоритетных направлений:

- анализ мониторинга показателей реализации программы наставничества в муниципалитетах Тюменской области;
- обновление (ежегодно) банка данных педагогов, вовлеченных в программу наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- развитие компетенций, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставника в сфере образования;
- создание условий для трансляции передового опыта в сфере наставничества;
- сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства в сфере наставничества («Две звезды»);
- профилактика профессионального выгорания педагогов (в том числе наставников и наставляемых).

На основании выше изложенного можно сделать следующие выводы, наставничество – не эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Несмотря на традиционность метода, реализация его в современных условиях позволило выделить ряд его особенностей: наставничество применяется не только к молодым, не имеющим практического опыта работы, специалистам, но, и к уже работающим – опытным педагогам, квалификацию которых по различным причинам и в различных направлениях необходимо развивать. Наставничество не направлено на развитие потенциала сотрудника, а оно способствует решению определенной проблемы конкретного педагога, причём обучение строится по собственной программе, основанное на личном опыте и практике наставника. Следовательно, наставничество – длительный процесс, требующий системного подхода, а также, дополнительных усилий от наставника, так как эту работу наставник выполняет помимо основной работы.

Список литературы

1. Бутенко, В. С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации / В. С. Бутенко, О. С. Бутенко. – Текст : электронный // Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 4. –

С. 248–255. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19409403> (дата обращения: 01.02.2023).

2. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – С. 11–18. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36507347> (дата обращения: 01.02.2023).

3. Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области : приказ Департамента образования и науки Свердловской области от 25 марта 2022 года № 185/ОД. – URL: <https://base.garant.ru/405006089/> (дата обращения: 01.02.2023). – Текст : электронный.

4. Организационно-методическое сопровождение внедрения в школах целевой модели наставничества. – Текст : электронный // Тюменский областной государственный институт развития регионального образования: ТОГИРРО : [сайт]. – URL: https://togirro.ru/assets/files/2021/cnppmpr_tyumen/nastavnichestvo_tyumen_oblast.pdf (дата обращения: 01.02.2023).

5. Организационно-методическое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тюменской области. – Текст : электронный // Тюменский областной государственный институт развития регионального образования: ТОГИРРО : [сайт]. – URL: https://togirro.ru/assets/files/2022/cnppmpr/tehnologii_nastavnichestva_2021.pdf (дата обращения: 01.02.2023).

Калачева Анна Сергеевна,

учитель физики и математики, руководитель Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»

Добина Наталья Иосифовна,

кандидат психологических наук, педагог-психолог, муниципальное общеобразовательное учреждение Арефинская средняя общеобразовательная школа; 152954, Россия, Ярославская область, Рыбинский район, с. Арефино, ул. Механизации, 39; zadavakachka@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ НА ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ПРОФЕССИЮ В ЦЕНТРЕ ОБРАЗОВАНИЯ «ТОЧКА РОСТА»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; наставничество; профориентация школьников; профессиональное самоопределение; выбор профессии; педагогическая деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы наставничества в профориентационной работе с учащимися: аргументируется актуальность проблемы, анализируется опыт работы малочисленной сельской школы по ориентации учащихся на педагогическую профессию в Центре образования «Точка роста».

Kalacheva Anna Sergeevna,

Teacher of Physics and Mathematics, Head of Center for Education of Natural-Scientific and Technological Directions “Point of Growth”

Dobina Natalia Iosifovna,

Candidate of Psychology, Teacher-Psychologist, Municipal Educational Institution Arefinskaya Secondary School, Arefino village, Russia

MENTORING AS A MEANS OF SUPPORTING THE ORIENTATION OF SCHOOLCHILDREN TO THE TEACHING PROFESSION AT THE “POINT OF GROWTH” EDUCATION CENTER

KEYWORDS: mentors; mentoring; vocational guidance of schoolchildren; professional self-determination; choice of profession; pedagogical activity

ABSTRACT. The article deals with the issues of mentoring in career guidance work with school students: the relevance of the problem is argued, the experience of a small rural school on the orientation of school students to the teaching profession in the Center of Education “Point of Growth” is analyzed.

Актуальность возрождения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина. Указом Президента 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. В современном быстро меняющемся информационном мире одна из задач, стоящих перед педагогом – помочь ребенку научиться ориентироваться в условиях многозадачности, выбора, а порой и

неопределенности. Психологически комфортная образовательная среда, организованная в соответствии с принципами наставничества, способствует раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала обучающихся. Наставник призван помочь наставляемому преодолеть разрыв между теорией и практикой, наполняя его знаниями, полученными в жизни, опытом.

Гибкий и мобильный учитель, взяв на себя миссию наставника, может влиять на формирование личности школьника, его самоопределение, в том числе профессиональное.

Эффективность института наставничества для решения профориентационных задач доказана и признана на государственном уровне. Е. В. Овчинникова, Е. А. Афолина, Г. К. Паринова под наставничеством в профориентации понимают помощь обучающимся в выборе профессии и содействие им в приобретении первичных умений и навыков в избранной профессии, что в дальнейшем положительно скажется на их карьерном росте [3, с. 7].

В настоящее время школа испытывает ощутимый дефицит педагогических кадров. Особенно это касается сельских образовательных организаций: учителя часто вынуждены экстренно осваивать смежные предметы, что негативно сказывается не только на качестве образования, но на профессиональном развитии самого учителя. Один из выходов из сложившейся ситуации – воспитание педагогических кадров в стенах школы, формирование профессионального выбора будущих выпускников. Важно выявлять способных к педагогической деятельности учащихся и ориентировать их на соответствующие профессии. Здесь как нельзя лучше подходит идея наставничества: сама ее атмосфера, умелые и заинтересованные педагоги-наставники могут мотивировать способных учащихся на выбор именно педагогической специальности.

Министерство просвещения Российской Федерации разработало методические рекомендации для общеобразовательных организаций по открытию классов психолого-педагогической направленности. Однако в условиях малочисленной сельской школы возникают определенные трудности в организации таких классов (небольшое количество учеников в классе, особенно в старшей школе, что затрудняет выбор профиля обучения, особенно такого специфичного, как психолого-педагогический; недостаток кадровых ресурсов и др.). Тем не менее ежегодно выпускники Арефинской школы поступают в средние специальные и высшие учебные заведения Ярославской области на педагогические специальности. Многие годы в школе ведется профориентационная работа, в том числе посещения Дней открытых дверей в Рыбинском профессионально-педагогическом колледже, ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, встреча с выпускниками школы – студентами указанных учебных заведений, Дни самоуправления в школе и бинарные уроки в паре со старшеклассниками и др. Приоритетной и

традиционной здесь всегда была технология сопровождения: совместный с учеником поиск индивидуального личностного плана образования. Однако, как подчеркивают В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев, достижение цели наставничества невозможно в ходе одного или немногих разовых мероприятий и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого [2, с. 8].

Как справедливо указывает Л. В. Байбородова, в сельской школе, как правило, выше потенциал для развития сотрудничества, организации совместной деятельности и общения, творчества педагогов и детей, старших и младших, так как нет резкой обособленности между классами, учащимися разного возраста. В то же время имеется реальная возможность проявить себя в общем деле, легче объединиться, договориться о единстве действий. Все учащиеся и педагоги на виду, что при создании ситуации совместного поиска стимулирует активность детей и учителей [1, с. 4]. Таким образом, в сельской школе система наставничества органично вписывается в образовательную среду.

С открытием в сентябре 2021 г. в рамках реализации национального проекта «Образование» Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» в МОУ Арефинской СОШ перспективы ориентации школьников на педагогическую профессию посредством наставничества расширились, появились новые ресурсы. В основе идеи создания Центров «Точка роста» в образовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах, не только расширение возможностей обучающихся в освоении учебных предметов, но и развитие их общекультурных компетенций.

Деятельность по ориентации школьников на педагогическую профессию посредством наставничества в Центре образования «Точка роста» строится следующим образом.

Во-первых, выявление учащихся, склонных к педагогической деятельности. Данная работа проводится совместно с классными руководителями, учителями-предметниками, педагогом-психологом, кураторами детских общественных объединений. Прежде всего, это ребята, имеющие хорошие организаторские, творческие и коммуникативные способности, проявляющие интерес к работе со сверстниками и младшими детьми; особое внимание к учащимся – представителям педагогических династий. Важно и взаимодействие с родителями в этом направлении.

Во-вторых, сопровождение научно-исследовательской деятельности учащихся и конкурсного движения в Центре «Точка роста». Уже с 5 класса педагоги-наставники оказывают методическую и организационно-техническую помощь учащимся в проектной и исследовательской деятельности, осуществляют консультирование, контроль выполнения основных этапов исследовательских и проектных работ, подготовку к участию в

конференциях, конкурсах, выставках и т. п. Здесь важно подобрать интересную для ученика тему исследования, в том числе связанную с педагогической деятельностью. Так, в ежегодном конкурсе «Арт-Профи Форум. Топ-Регион – 2022» учащиеся школы раскрыли привлекательные аспекты и перспективы профессии учителя начальных классов, заняли призовое место. Исследовательские работы и проекты учащихся Арефинской школы «Учет типа темперамента школьников в процессе учебной деятельности», «Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся при подготовке к ГИА», «Профилактика фаббинга в школе» и другие также были высоко оценены на региональных и Всероссийских конференциях школьников. На таких мероприятиях ребята имеют возможность общения с педагогами и сверстниками из других школ и регионов, с учеными и специалистами, что способствует их приобщению к педагогической деятельности. Продукты исследовательских проектов, например, игры и упражнения на переменах с целью профилактики фаббинга, семинары-практикумы для учащихся 8–11 классов по психологической подготовке к ГИА реализуют сами ребята; эффективность такой работы отмечают и ученики, и педагоги школы.

Такой бесценный опыт может стать веским основанием для выбора будущей педагогической профессии учащимися. Проектная и исследовательская деятельность дает возможность учителю привлекать к ней родителей, общественность, другие социальные институты, помогает развивать коммуникативные и лидерские качества ребят, быстрее и эффективнее адаптироваться в социуме, получить исследовательские и ораторские навыки, что также является необходимым арсеналом компетенций будущего педагога.

В-третьих, педагогическая профессия имеет преимущество перед другими в том, что каждый ученик может ее опробовать, не выходя из школы. Многие профориентологи считают, что проба профессиональных действий – это единственный способ верно выбрать дело на всю жизнь. Центр «Точка роста» в малочисленной Арефинской школе – благоприятная среда для наставничества как в системе «учитель-ученик», так и в системе «старший ученик-младший ученик». Это и работа в парах и группах на уроках и во внеурочной деятельности в класс-комплектах, и взаимодействие на переменах в коворкинг-зоне Центра, где ребята любят не только проводить свободное время, общаться, играть в шашки и шахматы, но и обсуждают свои исследовательские проекты и планируют новые. При этом старшие могут выступать в роли лидеров и организаторов деятельности и общения младших. Кроме того, на базе Центра проводятся мероприятия детских общественных организаций (викторины, конкурсы, тематические беседы и др.), где у учащихся также есть возможность проявить свои педагогические способности – как на организационном этапе, так и непосредственно при их проведении.

Безусловно, в работе по ориентации школьников на педагогическую деятельность важна личность самого учителя-наставника, который любит свою профессию, проявляет заинтересованность и уважение к ученикам. Учитель-наставник – социально активный, креативный, современный педагог, генератор идей, который и сам участвует в различных профессиональных конкурсах, публикует методические разработки, а главное – всегда рядом, всегда готов помочь и поддержать, оказать помощь в раскрытии и оценке личностного и профессионального потенциала наставляемого.

Таким образом, Центр «Точка роста» – это многофункциональное образовательное пространство, которое дает возможность ученику сельской школы под руководством грамотных, заинтересованных педагогов почувствовать себя не только наставляемым, но и полноправным наставником. И, что немаловажно, это может стать ведущим мотивом в выборе педагогической профессии.

Список литературы

1. Байбородова, Л. В. Воспитание и обучение в сельской малочисленной школе : учебное пособие / Л. В. Байбородова. – Ярославль : ЯГПУ, 2004. – 357 с. – Текст : непосредственный.
2. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Наставничество в профориентации в образовательной организации : методические рекомендации / Е. В. Овчинникова, Е. А. Афонина, Г. К. Паринова [и др.]. – Саратов : СОИРО, 2021. – 40 с. – Текст : непосредственный.

Карамирзаева Анжела Микаиловна,

магистрант, Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина; 603009, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1; angel.karamirzaewa@yandex.ru

Ханова Татьяна Геннадьевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии и педагогики дошкольного и начального образования, Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина; 603009, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1; tanyaha10@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональный рост; наставничество; наставники; педагоги; дошкольные образовательные организации; педагогическое сотрудничество; профессиональная компетентность

АННОТАЦИЯ. В статье раскрыта сущность наставничества, обоснована его эффективность как ресурса профессионального роста и развития молодого специалиста. Определены цели, задачи, принципы реализации наставничества в дошкольном учреждении. Выделены основные признаки наставничества, отличающие его от других форм сопровождения молодых специалистов. Авторами определено содержательное наполнение деятельности наставника, дана характеристика основных видов наставничества, реализуемых в дошкольной организации.

Karamirzaeva Anzhela Mikailovna,

Master's Degree Student, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

Khanova Tatyana Gennadyevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Psychology and Pedagogy of Preschool and Primary Education, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University, Nizhny Novgorod, Russia

MENTORING AS A RESOURCE OF PROFESSIONAL GROWTH OF PRESCHOOL TEACHERS

KEYWORDS: professional growth; mentoring; mentors; teachers; preschool educational organizations; pedagogical cooperation; professional competence

ABSTRACT. The article reveals the essence of mentoring, substantiates its effectiveness as a resource for professional growth and development of a young specialist. The goals, objectives, principles for the implementation of mentoring in a preschool institution are determined. The main features of mentoring are identified, which distinguish it from other forms of support for young professionals. The authors determined the content of the mentor's activities, gave a description of the main types of mentoring implemented in a preschool organization.

Согласно принципам Национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы, одним из основных направлений развития и совершенствования системы образования является подготовка высококвалифицированных педагогических кадров, которые обладают необходимыми компетенциями для решения поставленных задач, владеют арсеналом современных форм, технологий и методов реализации педагогической деятельности [8]. Данная задача может быть эффективно решена посредством внедрения наставничества как одного из способов обеспечения профессионального роста педагогов сферы дошкольного образования.

Внедрение современных образовательных стандартов способствовало повышению требований, предъявляемых к личностным и профессиональным качествам педагогических работников. Это обусловлено, прежде всего, тем, что педагог является носителем и транслятором подрастающему поколению современных общественных изменений и решает задачу воспитания и подготовки к жизни компетентной, творческой, активной личности воспитанника, способной самостоятельно и продуктивно существовать в новых условиях, инициативно решать возникающие задачи.

Молодые специалисты в силу отсутствия опыта не умеют реализовывать свой педагогический потенциал на практике и нуждаются в поддержке со стороны более опытных педагогов и предшественников. Кроме того, поддержка молодого специалиста на этапе вхождения его в новый коллектив, по нашему мнению, будет способствовать более успешной адаптации, раскрытию его творческого и педагогического потенциала [11]. В связи с этим, важной является деятельность администрации дошкольного учреждения по созданию условий для сопровождения молодого специалиста, в частности, организации наставничества как формы методической работы с молодыми кадрами.

Наставничество на сегодняшний день рассматривается как одна из наиболее действенных форм повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации, поскольку обладает рядом преимуществ в сравнении с традиционными формами, такими, как курсы повышения квалификации, участие в методических объединениях, коучинг, самообразование и т. д. К преимуществам следует отнести большую гибкость, многообразие форм и методов работы с молодыми педагогами в условиях реальной трудовой деятельности, наличие «обратной связи», что позволяет отслеживать динамику в формировании необходимых умений и компетенций [2; 5; 7; 9].

Исходя из вышесказанного, можно определить наставничество как способ передачи знаний, умений и навыков опытным педагогом молодому специалисту, оказание ему необходимой профессионально-личностной помощи и поддержки [3]. Наставничество обеспечивает занятость молодого специалиста через оказание поддержки более опытным наставником,

что позволяет осваивать секреты профессиональной деятельности в процессе ее реализации на практике.

В качестве наставника выступает педагог, имеющий богатый опыт работы, обладающий высокими профессиональными навыками, компетенциями и нравственными качествами, владеющий в совершенстве технологией и методикой дошкольного образования. В процессе взаимодействия наставника с молодым специалистом происходит повышение квалификации второго, в результате реализации согласованного заранее плана профессионального становления [4].

Таким образом, наставничество нацелено на создание условий в рамках образовательной организации для профессионального роста молодого педагога, которые будут способствовать успешному вхождению в профессиональную деятельность и снижению проблем, связанных с адаптацией в рабочем коллективе. Президент России В. В. Путин по этому поводу отмечал: «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

Наставничество в дошкольной организации решает определенный круг задач:

- способствует более успешной и быстрой адаптации молодого специалиста к новой профессиональной и социальной среде, оказывает поддерживающее воздействие на эмоциональное состояние педагога, повышает уверенность в себе;
- позволяет применять на практике продуктивные способы совершенствования профессиональной компетентности и профессионального роста молодого специалиста [3];
- обеспечивает оптимальную информационную среду для самостоятельного овладения совокупностью профессиональных знаний;
- позволяет реализовать совместное планирование мероприятий, способствующих профессиональному росту молодого специалиста;
- ускоряет процесс приобщения молодых кадров к корпоративной культуре и традициям учреждения.

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении имеет свои характерные признаки, отличающие его от других видов сопровождения молодых специалистов [10]. К ним можно отнести следующие особенности:

- гибкость, предполагающая, что воздействие на молодого педагога осуществляется посредством применения всего арсенала методов и приемов, которые не ограничены конкретными требованиями и правилами;
- наставничество возможно только при совпадении интересов и ценностно-смысловых ориентиров наставника и молодого специалиста;

– имеет индивидуальный персонализированный характер и на любом этапе способствует успешной адаптации и профессиональному росту начинающего педагога;

– носит профессионально ориентированный характер, предполагает не изменение личности молодого специалиста, а его профессиональное совершенствование;

– эффективность достигается благодаря наличию обратной связи в системе взаимодействия «наставник – молодой специалист»;

– наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который осуществляется как параллельно, так и дополнительно, к любому другому методу.

Отметим, что реализация наставничества в дошкольном учреждении подчиняется нескольким принципам:

1) принцип мотивации. Наставничество должно иметь двусторонний добровольный характер; его эффективность определяется, с одной стороны, наличием интереса молодого специалиста к овладению профессиональными навыками и желанием стать высококвалифицированным специалистом, и с другой, стремлением наставника передать свой опыт, знания и навыки молодежи. Действие одной из сторон по принуждению, при отсутствии внутренней мотивации не приведет к положительным результатам;

2) принцип сотрудничества предполагает взаимное доверие и уважение между сторонами, построение конструктивного диалога, нацеленного на совместное решение профессиональных задач;

3) принцип системности обозначает, что только при непрерывной реализации наставничества будут получены высокие показатели профессионального роста молодого специалиста. Одноразовое взаимодействие не будет иметь положительного эффекта.

Содержательным наполнением деятельности наставника, согласно позиции Е. А. Девяткиной [6], является:

– восполнение определенного профессионального дефицита в знаниях, умениях и навыках наставляемого;

– соответствие профессионального дефицита наставляемого профессиональной компетенции наставника;

– оказание психологической поддержки молодому специалисту в преодолении тех трудностей и внешних барьеров, которые он не способен преодолеть самостоятельно [6].

При восполнении имеющихся дефицитов молодой специалист может самостоятельно преодолеть все барьеры и трудности. Исходя из этого, определяется конечный результат наставничества, который представлен сформированностью у сопровождаемого способности к самостоятельной реализации педагогической деятельности, решению профессионально-личностных проблем, преодолению психологических барьеров,

управлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста и др.

В дошкольном образовательном учреждении реализуются следующие виды наставничества [12]:

1) *партнерское наставничество* – «один на один». Наставничество организуется непосредственно между наставником и молодым специалистом на протяжении заранее установленного времени (от 3 до 12 месяцев). Для данной системы взаимодействия свойственны личные отношения, благодаря которым становится возможной реализация индивидуального подхода к начинающему специалисту и создание оптимальных условий для его профессионально-личностного роста и совершенствования;

2) *флэш-наставничество* – *осуществление выбора*. Данная форма реализуется при наличии нескольких молодых специалистов в одном учреждении. Организуется очная встреча «опытных педагогов с потенциальными подопечными», во время которой опытные коллеги (наставники) делятся профессиональными знаниями, дают советы и рекомендации [12]. После встречи участники принимают решение о продолжении сотрудничества в контексте наставничества, молодые специалисты получают возможность сделать выбор в пользу конкретного наставника.

Еще одним вариантом данного вида наставничества является посещение молодым специалистом занятий опытных педагогов, знакомство с моделью их профессиональной деятельности. На этой основе осуществляется выбор наставника, с которым молодой педагог будет продолжать сотрудничество;

3) *ситуационное наставничество* реализуется через оказание помощи опытным педагогом молодому специалисту только при необходимости рекомендаций в реализации конкретной педагогической деятельности (ситуации). Роль наставника в данном случае сводится к немедленному реагированию на ситуации, представляющие субъективную значимость для его подопечного;

4) *реверсивное наставничество*. Данная модель наставничества предполагает привлечение всех педагогических кадров к сопровождению молодого специалиста, независимо от возраста и положения;

5) *групповое наставничество*, при котором один наставник сопровождает группу молодых специалистов. Наставник выступает в роли лидера группы, регулярно организует встречи с подопечными. Сотрудничество продолжается на протяжении длительного времени. Основной формой взаимодействия является групповая сессия, в рамках которой отведено время для личного общения.

Обобщая вышесказанное, следует сделать вывод о том, что «наставничество – двусторонний процесс, составляющими которого являются деятельность наставника и молодого специалиста, который носит субъект-

субъектный характер и представляет собой одну из форм педагогического взаимодействия» [1]. В процессе наставничества происходит профессиональный рост обеих сторон: молодой педагог приобретает новые знания, осваивает новые умения и навыки, повышает уровень своей профессиональной компетентности, развивает коммуникативные навыки, строит карьеру; наставник, в свою очередь, совершенствует свои деловые качества, оттачивает преподавательское мастерство, актуализирует свой педагогический опыт, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Однако нередко наблюдается и обратная картина, когда молодой специалист, выпускник высшей педагогической школы, выступает наставником для опытного, высококвалифицированного педагога в вопросах освоения инновационных технологий и тенденций дошкольного образования. Такая модель наставничества, как отмечает И. А. Эсаулова, приобретает в современных условиях особую актуальность, поскольку позволяет преодолеть некомпетентность педагогов старшего поколения в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и партнерские отношения между разными поколениями [12].

Таким образом, наставничество на сегодняшний день является одной из эффективных форм сопровождения молодых педагогов в образовательном учреждении; оно не требует специальной подготовки и материальных затрат и обладает при этом большей результативностью в сравнении с традиционными формами повышения квалификации, обеспечивая непрерывность процесса профессионального самосовершенствования обеих сторон.

Список литературы

1. Ахмедова, И. Г. Организация наставничества в дошкольном отделе-нии / И. Г. Ахмедова. – Текст : непосредственный // Методист. – 2022. – № 7. – С. 56–59.
2. Базарнова, Н. Д. Наставничество в структуре и инфраструктуре воспитательного пространства / Н. Д. Базарнова, М. В. Жаркова. – Текст : электронный // Гуманитарные науки и образование. – 2021. – Т. 12, № 4 (48). – С. 24–29. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47573680> (дата обращения: 31.01.2023).
3. Белинова, Н. В. Проблема подготовки педагогов дошкольного образования: региональный аспект / Н. В. Белинова, А. Ю. Старикова. – Текст : непосредственный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 2. – С. 108–110.
4. Бичева, И. Б., Профессиональное развитие педагога дошкольного образования: пространство реализации индивидуальных возможностей / И. Б. Бичева, Т. Г. Ханова. – Текст : электронный // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2021. – № 2 (38). –

С. 190–203. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46263544> (дата обращения: 31.01.2023).

5. Галагузова, М. А. Наставничество: из прошлого в настоящее / М. А. Галагузова, А. В. Головнев. – Текст : электронный // Педагогический журнал Башкортостана. – 2018. – № 6 (79). – С. 16–22. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-iz-proshlogo-v-nastoyashee> (дата обращения: 31.01.2023).

6. Девяткина, Е. А. Наставничество (тьюторство) как эффективный способ обеспечения профессионального роста педагогов дошкольного учреждения / Е. А. Девяткина. – Текст : электронный // Молодой ученый. – 2022. – № 43. – С. 300–302. – URL: <https://moluch.ru/archive/438/95782/> (дата обращения: 29.01.2023).

7. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова. – Текст : электронный // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 2 (23). – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35246434>.

8. Национальный проект «Образование». – Текст : электронный // Министерство Просвещения России : официальный сайт. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project/about> (дата обращения: 29.01.2023).

9. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60–4. – С. 302–305. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35689087> (дата обращения: 31.01.2023).

10. Тарасова, Н. В. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов : рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций : электронное издание / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Москва : Перспектива, 2020. – 108 с. – URL: <https://itdperspectiva.page.link/gecschool> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

11. Ханова, Т. Г. Образовательный менеджмент в профессиональной и организационной адаптации молодых специалистов / Т. Г. Ханова, Н. В. Белинова. – Текст : электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 67–3. – С. 243–247. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42963989> (дата обращения: 31.01.2023).

12. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И. А. Эсаулова. – Текст : электронный // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6. – С. 8–13. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29460332> (дата обращения: 31.01.2023).

Колногузова Елена Сергеевна,

кандидат филологических наук, старший преподаватель ЦНППМПР г. Ишима, ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»; 627750, Россия, г. Ишим, пл. Соборная, 2, к. 1; mp_center_ishim@togirro.ru

Менг Оксана Васильевна,

руководитель ЦНППМПР г. Ишима, ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»; 627750, Россия, г. Ишим, пл. Соборная, 2, к. 1; mp_center_ishim@togirro.ru

**ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ: НОВЫЕ ФОРМАТЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ**

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагоги-наставники; педагогическое мастерство; профессиональные компетенции; педагогическое сопровождение; реверсивное наставничество; система наставничества

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается значение деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР) как структурного подразделения Государственного автономного образовательного учреждения Тюменской области дополнительного профессионального образования «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования» в реализации целевой программы наставничества. Обозначены основные направления, формы и модели сопровождения педагогов, выполняющих роль наставника.

Kolnoguzova Elena Sergeevna,

Candidate of Philology, Senior Lecturer of Center for Continuous Professional Development of Teaching Staff in Ishim, Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education, Ishim, Russia

Meng Oksana Vasilyevna,

Director of Center for Continuous Professional Development of Teaching Staff in Ishim, Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education, Ishim, Russia

**CENTER FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT
THE SKILLS OF TEACHING STAFF: NEW FORMATS
OF SUPPORT FOR TEACHERS-MENTORS**

KEYWORDS: mentoring; teachers-mentors; pedagogical skills; professional competencies; pedagogical support; reverse mentoring; mentoring system

ABSTRACT. The article reveals the importance of the activities of the Center for Continuous Professional Development of Teaching Staff as a structural unit of Tyumen Regional State Institute for the Development of Regional Education in the implementation

of the target-mentoring program. The main directions, forms and models of support of teachers performing the role of mentor are outlined.

Теме наставничества в образовательной организации уделено много внимания в национальном проекте «Образование». В процессе своей профессиональной деятельности наставник консультирует молодого специалиста не только в вопросах методики преподавания предмета, но также осуществляет психологическую поддержку. Роль наставника в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает. «Стратегическое направление развития школьного образования в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта выдвигает повышенные требования к профессионализму педагога, предполагает постоянное совершенствование методического уровня» [4, с. 591]. О важности работы наставников и высоком статусе этих специалистов в нашем обществе свидетельствует решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника.

Пожалуй, одним из наиболее важных элементов новых механизмов являются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, которые функционируют на основе иной организационной модели и используют принципиально новое содержание программ повышения квалификации педагогов. Это динамичные методические системы, призванные обеспечить быструю и своевременную адаптацию педагогов к меняющимся условиям в сфере технологий и содержания образования.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Ишима был открыт 19 декабря 2019 года. Более трех лет Центр успешно осуществляет сопровождение педагогических работников и управленческих кадров одиннадцати муниципалитетов юга Тюменской области. Одной из наиболее важных составляющих является методическое и организационное сопровождение деятельности педагогов-наставников.

Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ведется планомерная работа по реализации целевой программы наставничества в регионе. Следует отметить ряд приоритетных направлений:

- анализ мониторинга показателей реализации программы наставничества в муниципалитетах;
- создание банка данных педагогов, вовлеченных в программу наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

- развитие компетенций, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставника в сфере образования;
- создание условий для трансляции передового опыта в сфере наставничества;
- сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства в сфере наставничества;
- профилактика профессионального выгорания педагогов (в том числе наставников и наставляемых).

Рассмотрим подробнее каждое из вышеперечисленных направлений.

Анализ мониторинга методических служб 2020 года выявил, что не все муниципалитеты Ишимского образовательного округа на тот момент имели актуализированную программу наставничества. Плановая работа, которая велась Центром в данном направлении в течение трех последующих лет; консультирование, касающееся вопросов эффективной организации наставничества в образовательных организациях, позволила достичь высоких результатов способствовало устранению данного дефицита.

С целью создания базы наставников и наставляемых специалистами ЦНППМПР были составлены анкеты-опросники. Анализ анкет позволяет учитывать своевременное изменение контингента педагогов-наставников. Указанные образовательные запросы позволяют выявить актуальную тематику курсовой подготовки, оказать своевременную адресную консультативную помощь.

В рамках организационно-методического сопровождения педагогов-наставников Ишимского образовательного округа Центром непрерывного повышения профессионального мастерства проводятся мероприятия, направленные на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, а также развитие компетенций, необходимых для эффективной деятельности в качестве наставника в сфере образования. Ежегодно для педагогов, выполняющих или готовящихся к выполнению функции наставников, проходят курсы «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника», а также коуч-сессия «Технологии наставничества в образовательной организации».

На мероприятиях участниками рассматриваются вопросы организации эффективного наставничества в образовательной организации, разрабатываются и презентуются проекты эффективной модели организации наставничества. Участники анализируют аспекты, препятствующие реализации процесса наставничества и формулируют меры, которые будут способствовать преодолению обозначенных затруднений.

Основными методическими принципами организации курсовой подготовки педагогов являются:

- субъективный подход (каждый слушатель является равноправным участником образовательного процесса);

- деятельностный подход (участники курсовой подготовки самостоятельно добывают знания в ходе поисковой и исследовательской деятельности);

- рефлексивный подход (в конце каждого модуля педагоги выполняют анализ своей деятельности и полученного результата).

Центром создаются условия для трансляции передового опыта в сфере наставничества. Проводятся единые методические дни, информационно-методические выставки и мастер-классы, в ходе которых молодые педагоги и их наставники имеют возможность поделиться методическими находками, получить консультацию у коллег, обменяться идеями.

Кроме того, сотрудники ЦНППМПР г. Ишима осуществляют сопровождение педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства в сфере наставничества, проводят индивидуальное консультирование по вопросам реализации наставничества. Также на базе Центра проходит интеллектуальная игра «Что? Где? Когда?». В мероприятии принимают участие команды, в состав которых входит педагог-наставник и молодые специалисты.

Следует отметить, что, осуществляя сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, сотрудники ЦНППМ ПР также выполняют роль наставников. При этом, в целях достижения максимального эффекта взаимодействия в каждом конкретном случае применяется наиболее подходящая модель наставничества. Индивидуальное консультирование предполагает традиционную (One-on-One Mentoring) и партнерскую (Peer-to-peer Mentoring) модели. В ходе реверсивного наставничества (Reverse Mentoring) молодые специалисты транслируют опыт по работе на новых цифровых платформах, позволяющих создавать дидактические материалы, фрагменты цифровых уроков. Модель группового наставничества (Group Mentoring) используется в случае необходимости передачи информации одновременно большому количеству педагогических работников. Сущность **скоростного наставничества** (Speed Mentoring) заключается в организации однократных встреч наставляемых с наставниками более высокого уровня мастерства. Данная модель предоставляет площадки для взаимодействия участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества. В соответствии с данной моделью ЦНППМПР организует педагогические и методические выставки, мастер-классы, в ходе которых наставники имеют возможность поделиться своими наработками, задать вопросы, обсудить проблемные моменты. Флэш-наставничество (Flash Mentoring), организованное через одноразовые встречи, лежит в основе консультационной деятельности Центра и позволяет обсудить единично возникающие вопросы. Консультирование зачастую осуществляется в форме онлайн-взаимодействия, что соответствует модели виртуального наставничества (Virtual Mentoring). Бесспорным преимуществом

данной модели является возможность общения со специалистами из отдаленных территорий.

Одной из серьезных проблем современной школы является эмоциональное выгорание педагогов. Данному синдрому подвержены как наставники, так и наставляемые. Однако его диагностика и своевременное устранение зачастую усложняется нежеланием педагогов признавать наличие у себя проблем подобного рода.

В ходе психологических тренингов, вебинаров, семинаров-практикумов, которые проходят в ЦНППМПР, педагоги-наставники обучаются эффективным методам стабилизации эмоционального состояния, снижения уровня стресса, формирования позитивного отношения к себе и окружающим.

Если проводить сравнительный анализ, можно отметить, что работа с педагогами-наставниками ведется более активно с каждым годом. Увеличивается количество мероприятий, а также участников. Следует отметить разнообразие форматов проведения мероприятий (очный, заочный, очно-заочный). Таким образом, ЦНППМПР г. Ишима успешно осуществляет методическое и организационное сопровождение деятельности педагогов-наставников.

Список литературы

1. Булах, К. В. Проблемы психолого-педагогического сопровождения программы реализации технологии наставничества в образовательной организации / К. В. Булах, В. А. Бурляева. – Текст : электронный // Научный вестник Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». – 2022. – № 2. – С. 49–54. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=50092995> (дата обращения: 31.01.2023).
2. Грушина, М. В. Персонифицированный подход в повышении квалификации как современный инструмент модернизации образования / М. В. Грушина, О. В. Хоменко, С. С. Жукова. – Текст : электронный // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 85–4. – С. 70–72. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48649351> (дата обращения: 31.01.2023).
3. Канищева, Е. В. Современное наставничество в условиях реализации ФГОС СОО как фактор развития профессиональных компетенций учителя гимназии / Е. В. Канищева. – Текст : электронный // Кубанская школа. – 2021. – № 1. – С. 67–71. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45155462> (дата обращения: 31.01.2023).
4. Радостина, Н. Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах / Н. Б. Радостина. – Текст : электронный // Стратегические направления развития образования в оренбургской области : научно-практическая конференция с международным участием, 29 сентября 2017 года / Оренбургский государственный университет. – Оренбург : ОрГУ, 2017. – С. 591–595. –

URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32611209> (дата обращения: 31.01.2023).

5. Савченко, И. В. Наставничество как основа практико-ориентированного профессионального образования / И. В. Савченко. – Текст : электронный // Вестник Донецкого национального университета. Серия В : Экономика и право. – 2021. – № 2. – С. 159–169. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46367874> (дата обращения: 31.01.2023).

6. Шамалова, О. И. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства как ключевое звено в системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров / О. И. Шамалова, Е. Г. Забашта. – Текст : электронный // Кубанская школа. – 2022. – № 1. – С. 4–7. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48956319> (дата обращения: 31.01.2023).

Котова Ирина Евгеньевна,

методист, МБУ ДО «ЦДО «Одаренность»; 309506, Россия, Белгородская обл., город Старый Оскол, м-н Юность, 9а; irinakot91@mail.ru

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; система наставничества; дополнительное образование; учреждения дополнительного образования; юидовское движение; наставники

АННОТАЦИЯ. В статье представлен опыт работы Центра координирующего деятельность кадетских классов и отрядов ЮИД, по организации наставнической деятельности в движении ЮИДовцев.

Kotova Irina Evgenievna,

Methodologist, CDO “Giftedness”, Stary Oskol, Russia

MENTORING SYSTEM IN ADDITIONAL EDUCATION: AN INSIDE VIEW

KEYWORDS: mentoring; mentoring system; additional education; institutions of additional education; youth movement; mentors

ABSTRACT. The article presents the experience of the Center coordinating the activities of cadet classes and squads of the UID, on the organization of mentoring activities in the movement of the UID.

Главную роль в системе образования всегда ведет педагог. Сейчас, в настоящее время в образовании вопрос наставничества среди обучающихся становится достаточно актуальным.

Наставничество среди школьников – это добровольный вид деятельности социально активных детей, объединенных передачей опыта от «старшего» к «младшему».

В свою очередь, наставническая деятельность – это комплекс мероприятий и их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. На сегодняшний день наставничество становится актуальным трендом развития дополнительного образования [2].

Педагоги активно используют такую форму работы для передачи накопленного опыта от старших обучающихся к младшим. При этом обучение проходит в обстановке взаимного доверия. Используя наставничество в детском коллективе, педагоги так же могут выявить и воспитать «лидеров» среди обучающихся.

Опираясь на опыт, внедрять наставничество можно в любом детском объединении, независимо от направления и рода деятельности.

В связи с повышением количества дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев с детьми и подростками на дорогах на базе МБУ ДО «ЦДО «Одаренность» более 5 лет назад был создан и успешно ведет свою деятельность «Центр, координирующий деятельность кадетских классов и юных инспекторов движения» (далее – Центр).

Главной целью национального проекта «Безопасные и качественные автомобильные дорог» на 2019–2024 годы является – участие каждого гражданина (личности, в частности) нашей страны в кардинальном сокращении погибших в дорожно-транспортных происшествиях. А одной из задач федерального проекта «Безопасность дорожного движения» – это снижение детской смертности на дорогах.

Для достижения поставленных целей и задач проектов необходимо создать условия: разработать программы, обучить педагогов, организовать внеклассную работу, в том числе и усилить деятельность в отрядах юных инспекторов движения. Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма, обучение детей правилам дорожного движения – неотъемлемая часть образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования [1].

Работая в области профилактики детского дорожно-транспортного травматизма, Центр ставит следующие задачи:

- применять инновационные технологии и современные формы, методы обучения и воспитания обучающихся, направленных на предупреждение безопасного поведения на дорогах, проведение бесед на родительских собраниях;
- повышать качество знаний и навыков детей по Правилам дорожного движения;
- активизировать деятельность отряда ЮИД;
- сотрудничать с инспекторами ОГИБДД.

Как показала практика, одной из действенных форм работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма, стали проведение массовых мероприятий, включающих систему наставничества и шефства: интерактивные игры, познавательные программы, квесты и акции.

Педагогами Центра ежегодно проводится большое количество мероприятий, направленных на предупреждение дорожно-транспортного травматизма среди детей и подростков, где в рамках сотрудничества обучающихся решаются задачи в нескольких направлениях:

- снимаются психологические барьеры, устанавливается доброжелательная атмосфера между участниками;
- обеспечивается успешное освоение нового материала каждым ребенком (и подшефным и наставником);
- дети получают широкий опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной социально-значимой деятельности.

Участниками всех мероприятий Центра являются члены отрядов юных инспекторов движения (далее – ЮИД). Сегодня движение ЮИД является одним из самых многочисленных. В ходе проведения мероприятий, ЮИДовцы не только сами в нестандартной игровой форме изучают Правила дорожного движения, учатся управлять велосипедом и оказывать первую помощь пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях, но и ведут огромную просветительскую работу среди сверстников, родительской общественности и другими, доступным языком рассказывая им о правилах безопасного поведения на дорогах.

Согласно концепции информационно-пропагандистского проекта в Старооскольском городском округе члены отрядов ЮИД поделены в зависимости от возраста на категории (группы) ЮИДовцев:

- 8–9 лет – «Юный инспектор движения»;
- 10–12 лет – «Лидер ЮИД»;
- 13–14 лет – «Волонтер ЮИД»;
- 15–16 лет – «Наставник ЮИД»;
- 17–18 лет – «Профессия ЮИД».

Особое место в наставнической деятельности отведено категории «Наставник ЮИД».

Именно они в большей степени взаимодействуют с органами государственной власти, местного самоуправления, родительским сообществом, средствами массовой информации, другими институтами гражданского общества по вопросам, связанным с развитием движения ЮИД и профилактикой ДДТТ, разрабатывают тематические сайты, группы (аккаунты) в социальных сетях, оказывают содействие в организации и проведении занятий, выставок, культурно-массовых мероприятий.

Пройдя три ступени (ЮИД, Волонтер ЮИД, лидер ЮИД), став Наставником, подросток передает знания и личный опыт младшим школьникам, используя навыки командной работы. Например, в рамках муниципального конкурса «Мой безопасный город» обучающиеся совместно с педагогом-наставником разработали макет безопасного пути «Дом-школа-дом», учитывая специфику того района, в котором находится образовательное учреждение.

С данным макетом школьники посетили близлежащие дошкольные образовательные учреждения, провели занятия с дошкольниками, а также показали безопасный путь, рассказывая о дорожных ловушках, которые могут их ожидать по пути из детского сада домой. Не вызывает сомнения тот факт, что вообще наставничество – это прекрасный способ приобретения новых умений, а наставничество среди детей – это еще и комфортный и мягкий способ получения опыта, радость общения с наставником, лучшее понимание себя и своих интересов, поддержка и помощь в реализации планов.

Таким образом, благодаря использованию такой формы работы как наставничество среди обучающихся, деятельность по предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма стабильно и успешно проводится в детских коллективах организаций округа, что подтверждается огромным количеством участников.

Список литературы

1. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / авторы-составители Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков [и др.]. – Кемерово : КРИРПО, 2014. – 143 с. – Текст : непосредственный.
2. Сопровождение наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам : методическое пособие / составители Н. С. Зевакова, Е. М. Акимова. – Смоленск : СОИРО, 2019. – 60 с. – Текст : непосредственный.

Ластовыря Ирина Александровна,

учитель-логопед, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Борисоглебского городского округа Детский сад № 21 комбинированного вида; 397171, Россия, Воронежская обл., г. Борисоглебск, ул. Аэродромная, 9а; ilastovyrya@mail.ru

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕТЕЙ С ОВЗ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКЕ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инклюзивное образование; логопедия; дети с нарушениями речи; логопедическая коррекция; образовательные маршруты; психолого-педагогическое сопровождение; учителя-логопеды

АННОТАЦИЯ. В статье раскрываются особенности профессиональной деятельности учителя-логопеда в инклюзивной практике. Представлен личный опыт работы в инклюзивном пространстве, раскрывается значение образовательного маршрута для индивидуальной коррекции детей с различной степенью выраженности речевых нарушений.

Lastovrya Irina Aleksandrovna,

Teacher Speech Therapist, Municipal State-Owned Preschool Educational Institution Borisoglebsky city district Kindergarten No .21 of Combined Type, Borisoglebsk, Russia

PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT OF CHILDREN WITH DISABILITIES IN THE INCLUSIVE PRACTICE OF A SPEECH THERAPIST

KEYWORDS: inclusive education; speech therapy; children with speech disorders; speech therapy correction; educational routes; psychological and pedagogical support; speech therapy teachers

ABSTRACT. The article reveals the features of the professional activity of a speech therapist teacher in inclusive practice. Personal experience of working in an inclusive space is presented, the importance of the educational route for the individual correction of children with varying degrees of severity of speech disorders is revealed.

Федеральный государственный образовательный стандарт даёт шанс улучшить перспективы детей с нарушениями речи. Получать крепкий фундамент в развитии перед школой крайне полезно каждому ребёнку. С его помощью они учатся общению с другими детьми, развивают коммуникативные, поведенческие функции, взаимодействуют друг с другом.

В настоящее время увеличение числа детей с нарушением в развитии, а также с явлением физиологической незрелости у новорожденных приводит к проявлению недоразвития различных уровней функциональной системы речи. Исследования, посвященные проблеме изучения и коррекции общего недоразвития (Т. В. Гуровец, С. И. Маевская, 1978 и др.),

показывают, что преодоление речевой патологии, как правило, имеет длительную и сложную динамику. Так же речь и интеллект тесно взаимосвязаны: если мы будем совершенствовать речь – значит, повышаем уровень развития мышления. По результатам обследования можно увидеть, что дети имеющие речевые проблемы, также и в анамнезе многие из них имеют двигательные расстройства, гипертензионно-гидроцефальный синдром, сосудистую неполноценность, незрелость ритмов коры больших полушарий мозга, следовательно мы наблюдаем проблемы в развитии восприятия, внимания, памяти, мыслительной деятельности, различную степень моторного развития и сенсорных функций, наблюдается повышенная утомляемость, поэтому вопрос об инклюзивном образовании является актуальным. Социальной и образовательной ситуации характеризуется: ростом рождаемости, данной категории детей; ошибочный подход родителей нежеланием признавать проблему своего ребенка важной и работать над ней вместе со специалистами. Современные родители, с одной стороны довольно образованные люди, а с другой – они мало информированы по вопросам педагогики, психологии, физиологии и других областей знаний. Сегодня у родителей с любым уровнем образования много вопросов о том, как воспитывать ребёнка. Поэтому семья в своей воспитательной деятельности нуждается в помощи. Практика моей работы подтверждает вышесказанное, поэтому чтобы грамотно организовать образовательный процесс для детей с ОВЗ, выстраиваю коррекционную работу с социальным окружением ребёнка и выступаю в роли наставника. Даная работа направлена на создание крепкой цепи единомышленников образовательного процесса и социализации для вклада в будущего детей. Предлагаю вашему вниманию разработанные звенья моей цепи для наставнической работы – это воспитатели, педагоги ДООУ, родители (законные представители), другие члены семьи. Конечно, грани каждого участника неповторимы они все разные, поэтому данная работа для меня очень интересная, но вместе с этим ответственная и требует много сил, подготовки.

На начальном этапе необходимо предварительно провести психологическую и педагогическую (логопедическую) диагностику. Она позволяет обнаружить сильные и слабые стороны развития каждого ребёнка, спрогнозировать будущие затруднения в усвоении образовательной программы ДООУ и в развитии социальных и коммуникативных навыков. Диагностика проводится не только во время коррекционных занятий, но и во время прогулки, в процессе игровой деятельности в привычной обстановке для ребенка. Результаты обследования обсуждаются учителем-логопедом со всеми специалистами, которые сопровождают процесс инклюзивного обучения с данным ребенком. В дальнейшем вырабатывается стратегия в соответствии с полученными данными и составляется план индивидуального развития, определяется образовательный маршрут для ребёнка с

особыми образовательными потребностями, также не забываем о коррекционной направленности ребёнка, «ведь только обучение ведёт за собой развитие» (Л. С. Выготский). При составлении образовательного маршрута учитываются основные направления:

- организация движения (развитие общей и мелкой моторики);
- развитие навыков (культурно-гигиенических и коммуникативно-социальных);
- формирование деятельности (сенсорно-перцептивной, предметно-практической, игровой, продуктивных видов – лепки, аппликации, рисования);
- развитие речи (формирование чувственной основы речи, сенсомоторного механизма, речевых функций);
- формирование представлений об окружающем (предметном мире и социальных отношениях);
- формирование представлений о пространстве, времени и количестве. Чтобы заинтересовать воспитанников в своей логопедической практике активно применяю инновационные технологии: здоровьесберегающие, психо-коррекционные технологии или арт-терапевтические, информационно-коммуникативные, дистанционно образовательные технологии. Широко использую в коррекционной работе здоровьесберегающие: различные виды массажа; различные виды дыхательной и голосовой гимнастик; артикуляционная, мимическая гимнастика; ЛФК; гимнастика для глаз; упражнения на развитие координации движений рук и пальцев рук; упражнения на релаксацию; Су-джок терапия; логоритмику, ИКТ.

Применение ИКТ в логопедической работе предоставляет широкие возможности использования различных анализаторных систем в процессе выполнения и контроля над деятельностью, а также активизирует компенсаторные механизмы на основе зрительного восприятия. При выполнении заданий происходит совместная координированная работа моторного, слухового и зрительного анализатора. Предоставляемая информация подается в привлекательной форме, что не только ускоряет запоминание содержания, но и делает его осмысленным и долговременным. Использование ИКТ позволяет:

- применить индивидуальный подход к ребёнку;
- реализовать коррекционные задачи, активизируя работу с родителями;
- сформировать в определенной степени партнерские отношения между ребенком, учителем-логопедом и родителями;
- повысить компетентность родителей в коррекционной работе, что является необходимым условием успешного воздействия на ребенка с нарушением речи.

Этому способствовал подготовленные учителем-логопедом следующие мультимедийные презентации:

– Презентация «**Артикуляционная гимнастика**», в которой родители ознакомились с основными упражнениями по развитию артикуляторной моторики. Каждое артикуляционное упражнение сопровождается анимацией, с описанием правильного артикуляционного уклада и детским стихотворением.

– Презентация «**Волшебный ветерок**» содержит рекомендации по выполнению дыхательной гимнастики, с описанием и показом игрового упражнения.

А также представлена презентация «**Компьютер – это хорошо или плохо**». Родители получают рекомендации о том, каким видом работы на компьютере отдать предпочтение.

Технология создания презентации в программе Microsoft PowerPoint не требует углубленных знаний и навыков программирования. Их использования на логопедических занятиях подкрепляет интерес у детей. Так процесс автоматизации поставленных звуков заключается в многократном повторении одного и того же материала, вызывает у детей утомление от однообразной деятельности. Презентация способна включить ребенка в процесс за счет новизны, реалистичности и динамичности изображения с подкреплением игрой. При условии правильного подбора материала с учетом зона актуального и ближайшего развития ребенка задания дают ему возможность наглядно увидеть результат своих усилий, повысить самооценку, снизить неуверенность, тревожность.

Во время проведения индивидуальных занятий один из видов работы, как семантизация раскрывается не в полной мере. Дети обычно нечасто спрашивают о значении повторяемого смыслового материала, который им не понятен, а логопед, как правило, редко поясняет. Ясно, что интерес к проговариванию быстро теряется. При использовании презентации можно заранее подобрать необходимые иллюстрации и пояснения. Мобильность компьютерной презентации дает возможность внести необходимые изменения в ее содержание за считанные минуты.

Однако создание презентации для детей дошкольного возраста с нарушением речи имеет ряд особенностей. Учитывая действующие санитарно-эпидемиологические нормы занятие на компьютере с детьми 5–6 лет могут проводиться 2–3 раза в неделю по 10–15 мин, поэтому просмотр и обсуждение презентации не могут длиться дольше этого времени. По завершению работы проводится гимнастика для глаз.

Фон презентации выбирается однотонный, не отвлекающий внимание от содержания слайдов, спокойный, не раздражающий зрительный анализатор. В ходе работы можно менять его несколько раз в течение презентации, тем самым удерживать произвольность внимания у детей.

Иллюстрации по содержанию должны быть крупными и реалистичными, не перегруженными лишними деталями. Соблюдая, санитарно-эпидемиологические нормы за компьютером занимается только один ребенок, если занятие проводится с подгруппой или групповое используется мультимедийный проект и экран.

На индивидуальных занятиях компьютерные презентации применяются по автоматизации звуков, с учетом принципа системного подхода в обучении и воспитания. В последнее время использую в работе дистанционно образовательных технологий. Занятия в таком формате подходят ни всем детям.

Логопедическая деятельность в инклюзивном образовательном пространстве ориентирована не только на коррекционную работу с детьми, но и на оказание методической помощи семье. Традиционное понимание роли семьи в целостном процессе воспитания ребенка, обеспечивает его физической и психологической безопасности, передачи культурных норм и традиций конкретизируется во взаимодействии с общественными институтами и постоянно расширяется. Семья – это не только родители, но и другие близкие люди: бабушки, дедушки, братья и сестры. Все они – в разной степени – могут становиться участником процессов образования и социализации. Речь идет, например, о все большем распространении инклюзии во всех уровнях образования – отсюда актуальной становится проблема, связанная с грамотной организацией процесса обучения и воспитания детей с ОВЗ, для которых необходимо создания специальных не только в ДООУ, но и дома.

В своей работе я для себя выработала тактику поведения в инклюзивном пространстве. Самое важное в нелёгком коррекционном процессе умение проявлять теплоту и ласку, выполнять всё с улыбкой – это мощное оружие на пути достижения цели. Слово с улыбкой, красивое, вдохновляющие, убеждающие – становится проводником для ребёнка в мир лёгкого общения, непринуждённой беседы. Общение с педагогом оставляет в душе человека след на всю жизнь, моя задача – сделать этот след светлым и добрым.

Проводимая мною работа нацелена на реализацию социальных и психологических особенностей личности ребенка ОВЗ на этапе завершения дошкольного образования, среди которых речь занимает одно из центральных мест как самостоятельно формируемая функция. Индивидуальные программы разрабатываются на основе современных достижений в области коррекционной педагогики и психологии.

Основными особенностями воспитательного-образовательного процесса для каждого педагога являются практические наработки. В своей практике я разработала следующие приемы:

– работа в парах ребенка ОВЗ + ребёнок сверстник, по выбору и доверию, а также толерантности «На встречу друг другу»;

– работа по повышению рефлексии у ребёнка ОВЗ «Сам себе помощник». Оценивание своих умений с помощью эмоциональных наклеек.

Разработка алгоритма с учётом специфики обучаемого контингента детей ОВЗ предлагаю использовать в качестве мощного вспомогательного средства для эффективной работы в коррекции речевых нарушений у детей комплексную методику, включая в себя как логопедическое, так же музыкально-ритмическое и физическое воспитание. Предпочтение данной методике определяется наличием формы активной терапии, опирающаяся на связь слова, музыки и движения, чем выше двигательная активность ребёнка, тем лучше развивается его речь. Реализации данной работы осуществляется через использование ИКТ.

А также с удовольствием делюсь профессиональным опытом на семинарах, методических объединениях, круглых столах, провожу работу по наставничеству у студентов на педагогической практике. Стремлюсь к тому, чтобы в моем общении, взаимодействии с коллегами всегда была радость, творческое начало, постоянное желание что – то изменить, идти вперед, искать новые подходы в решении непростых задач логопедической практики. Для родителей разрабатываю индивидуальные комплекты заданий по закреплению логопедического материала в домашних условиях. Логопедическое домашнее задание-обязательный атрибут системы коррекции. Вместе с тем, необходимость его выполнения вызывает много вопросов, предлагаю ответ на самый часто задаваемый из них: «Со мной не делали домашней работы, почему мой ребенок такой несамостоятельный?». Современный мир перенасыщен звуковым потоком, а особенности внимания, мышления, памяти остались такими же, какие были у детей 50–60 лет назад. Кроме того, все дети разные, так же как различны их индивидуальные особенности развития – что один делает с лёгкостью, другой делает с трудом. Поэтому важно никогда не сравнивать возможности ребёнка с родительским потенциалом, потенциалом брата (сестры) – это может спровоцировать развития тревоги у ребёнка, а также появление мысли о том, что такой, какой он есть, он не нужен маме с папой. Самостоятельность не возникает сама по себе, важную роль в обучении этому навыку играют значимые взрослые. Свою значимость нужно закреплять у ребенка положительным примером в словах и действия, тогда ваши просьбы и требования будут безоговорочные. Самое главное, что именно родитель больше времени проводит с ребенком и может помочь в контроле над речью.

В своей работе привлекаю родителей и предлагаю им стать экспертами нашего процесса. Для этого мной разработаны игровые тесты, которые помогают родителя объективно определить и оценить уровень развития психических функций ребенка, его индивидуальные особенности.

Родителям показываю, что данный материал тестов собран на основе трудов ведущих специалистов и ученых.

По формированию партнёрских взаимоотношений с родителями использую следующие традиционные и нетрадиционные формы и методы:

- анкетирование;
- оформление речевых уголков;
- оформление папок-передвижек с консультациями;
- информирование родителей через сайт ДОУ;
- индивидуальные консультации, беседы;
- проведение семинаров-практикумов, мастер-классов;
- выступление на родительских собраниях;
- работа телефона доверия, консультативного центра;
- ведение тетради взаимосвязи с родителями;
- проведение открытых занятий;
- совместная подготовка к праздникам.

Учитывая всё выше сказанное, хотелось бы отметить, что представленная работа дает положительный результат только при условии совместной работы всех специалистов и семьи, поэтому моя роль как наставника очень актуальна в наше время.

Список литературы

1. Жукова, П. С. Преодоление общего недоразвития речи у дошкольников : книга для логопеда / П. С. Жукова, Р. М. Мастюкова, Т. Б. Филичева. – Москва : Просвещение, 1990. – 239 с. – Текст : непосредственный.
2. Потапова, О. Е. Инклюзивные практики в детском саду : методические рекомендации / О. Е. Потапова. – Москва : Сфера, 2015. – 126 с. – Текст : непосредственный.
3. Кукушкина, О. И. Компьютер в специальном обучении, проблемы, поиск, подходы / О. И. Кукушкина. – Текст : непосредственный // Дефектология. – 1994. – № 5. – С. 3–9.
4. Логопеды : [сайт]. – URL: <https://logoped-st.ucoz.ru/> (дата обращения: 16.01.2023). – Текст : электронный.

Лебедева Анна Алексеевна,

куратор образовательных программ, НП «Содействие химическому и экологическому образованию»; магистрант, Московский педагогический государственный университет; 119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, 88; lebedeva1819@bk.ru

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагоги-наставники; проектная деятельность; метод проектов; школьные проекты; образовательные технологии

АННОТАЦИЯ. Проектная деятельность – технология, обладающая большим потенциалом. Согласно образовательным стандартам, она является неотъемлемой частью школьного обучения на всех его этапах. Данная статья раскрывает специфику роли педагога-наставника в руководстве проектной деятельностью младших школьников и старших подростков, акцентируя внимание на возрастных и методических различиях.

Lebedeva Anna Alekseevna,

Curator of Educational Programs, Promotion of Chemical and Environmental Education; Master's Degree Student, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

THE ROLE OF THE TEACHER- MENTOR IN PROJECT ACTIVITY OF SCHOOLCHILDREN

KEYWORDS: mentoring; teachers-mentors; project activities; project method; school projects; educational technologies

ABSTRACT. Project activity is a technology with great potential. According to educational standards, it is an integral part of school education at all its stages. This article reveals the specifics of the role of a teacher-mentor in guiding the project activities of younger schoolchildren and older teenagers. It focuses on age and methodological differences.

В основе повышения качества современного образования лежит множество факторов: непрерывное профессиональное и личностное развитие педагогов, раскрытие потенциала каждого учащегося, создание достойной материально-технической базы и комфортного психологического климата в образовательной организации, который способствовал бы конструктивным доброжелательным отношениям между всеми участниками образовательного процесса. «Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество» [1, с. 4].

Проверенной технологией, работающей на раскрытие потенциала учащегося, в реализации которой важную роль играет педагог-наставник, является проектная деятельность. Авторы метода – философ и педагог

Джон Дьюи и его ученик Уильям Херд Килпатрик – считали важным показать детям их личную заинтересованность в приобретаемых знаниях, которые в последующем пригодятся им в жизни. Для этого необходима актуальная проблема из жизни ребенка, для решения которой предстоит найти недостающие знания. Определение проблемы, поиск информации, проектирование решения, внедрение, оценка и презентация стали обязательными шагами реализации проекта.

Технология проектной деятельности развивается, трансформируется и приобретает всё большую популярность в связи с неограниченным потенциалом. Если использовать терминологию обновленных Федеральных Государственных Образовательных Стандартов, то можно говорить о том, что проектная деятельность работает на все три типа образовательных результатов: личностные, метапредметные и предметные. Она способствует осознанию ценности научного познания, овладению базовыми исследовательскими, регулятивными и универсальными коммуникативными действиями в начальной школе. ФГОС НОО требует «выполнения индивидуальных и групповых проектных работ, включая задания межпредметного характера, в том числе с участием в совместной деятельности» [3, с. 21] уже с первого класса. ФГОС ООО также говорит об «учебно-исследовательской и проектной деятельности» как залого формирования универсальных учебных действий у обучающихся [3, с. 68]. Негативной стороной популярности проектной деятельности стало то, что под данное определение часто подводится изготовление любого продукта (поделки, рисунка и т. д.), в ходе чего из виду упускается главное – решение значимой проблемы. По этой причине важно соблюдение педагогом основных принципов руководства проектной деятельностью.

В январе 2023 года среди педагогов четырнадцати общеобразовательных государственных школ города Москвы был проведен опрос, посвященный проектной деятельности, ее задачам, специфике и потенциалу. В опросе приняли участие 28 педагогов – 17 учителей начальных классов и 11 педагогов-предметников, работающих со старшими подростками. Результаты опроса показали, что большинство педагогов применяют в своей работе технологию проектной деятельности – 77% учителей начальной школы и 82% учителей средней школы.

«Проектная деятельность – это сложное и слаженное общение двух и более субъектов деятельности (учитель и группа детей), взаимодействующих в одном процессе» [2, с. 10]. Специфика деятельности будет отличаться как у каждого субъекта, так и на каждом возрастном этапе.

Педагог-наставник в начальной школе создает условия, в которых должна найти реализацию природная любознательность ребенка. Младшему школьнику важно задавать вопросы, самому доходить до сути, ощущая себя субъектом учебного процесса. Поданная же в готовом виде

информация лишает его не только субъектной позиции, но и интереса, – ценным становится только знание, полученное самостоятельно. И. В. Цветкова в своих исследованиях считает необходимым признать за ребенком даже младшего школьного опыта право на собственный социальный опыт – те знания, чувства и ощущения, что остаются с ним после проживания реально произошедшей с ним ситуации [4]. Следовательно, педагог должен способствовать формированию личного опыта поиска и присвоения необходимой информации, как одной из основ проектного мышления младшего школьника, опираясь на знание возрастной психологии, программы обучения, требования ФГОС НОО и собственную компетентность в вопросе специфики проектной деятельности.

Наличие интереса – залог включенности ребенка в образовательный процесс. 41% педагогов начальной школы сообщили, что среди их учеников есть такие дети, которым ничего не интересно, и заинтересовать их чем-либо вряд ли удастся. По мнению ряда специалистов, именно проект может стать для учащегося с низкой мотивацией точкой входа в обучение при соблюдении ряда принципов. Специфика проектной деятельности в начальной школе требует кратковременных коллективных или групповых проектов, часто в рамках общеобразовательных предметов или внеурочной деятельности. Ведущая роль отводится педагогу, сам проект может быть информативным, но с обязательным акцентом на практику, так как проект всегда направлен на достижение конкретного результата во внешнем мире, на получение ощутимой пользы для человека. Педагог может предложить несколько тем для того, чтобы ребенок выбрал наиболее интересную для него по принципу выделения предметной области и дальнейшего уточнения.

Умение связать предметную тему с реальной потребностью, личным интересом учащихся, адресовать их вопросы им самим и помочь найти ответы на них, – часть методических компетенций педагога, реализующего проектную деятельность. Однако только 36% учителей начальной школы и 55% учителей средней школы оценили уровень своей методической подготовки к руководству проектно-исследовательской работой как высокий.

Несмотря на то, что большинство педагогов начальной школы основной мотивацией руководства проектной деятельностью учащихся назвали желание поддержать инициативу и интерес детей, и только 42% – требование администрации, 82% учителей согласны делегировать руководство проектной деятельностью отдельному специалисту.

77% педагогов начальной школы от числа наставников проектов помогают своим учащимся представлять результаты на школьных, районных, городских и всероссийских конкурсах. Почти половина педагогов делает это из собственного интереса и удовольствия от процесса. 65% педагогов также сообщили, что готовы предложить свою помощь в подготовке к конкурсу тематических проектов, если у ребенка есть сформированный

интерес, поддерживаемый семьей, 24% подготовят список подходящих конкурсов, но составлением работы должна будет заняться семья, а 12% возьмут на себя оформление и предоставление работы на конкурс, оставляя за ребенком и его семьей сбор необходимой информации.

Нужно отметить, что презентация результатов и последующая рефлексия – неотъемлемые этапы проектной работы. Учащийся не только обретает опыт выступления перед публикой, ответов на вопросы слушателей, возможность пополнить портфолио достижений, но и анализирует процесс работы, свою роль, активность, инициативность, причины успехов и неудач, выносит на будущее определенные стратегии поведения.

На этапе старшей школы деятельность педагога-наставника имеет иные задачи. Знание психологии, методики проектной деятельности, владение материалом собственного предмета на высоком уровне согласуются с глубиной и социальной значимостью интересов старших подростков, постепенно выходящих для них на первый план самореализацией и профориентацией. Крайне важное умение педагога – построить маршрут роста потенциала учащегося за стенами школы, помочь ему уже сейчас найти среду единомышленников, взаимодействие с которой выведет его интересы на новый уровень. Для этого и сам педагог должен быть открыт для непрерывного обучения и совершенствования, служить одновременно проводником и примером.

Все опрошенные педагоги старшей школы указали, что согласились бы стать руководителем проекта учащегося, если бы он обратился к ним с этой просьбой, 82% сделали бы это даже при условии отсутствия свободного времени, так как нужно поддержать инициативу, несмотря на то, что 45% сами нуждаются в методической помощи по вопросу проектной деятельности.

64% педагогов старшей школы уже принимают участие со своими учениками в конкурсах проектов различного уровня – от школьного до всероссийского, а 73% педагогов готовы предложить свою помощь в оформлении конкурсного проекта, если учащийся всерьез увлечен какой-либо темой и хорошо в ней разбирается. Важно отметить, что ФГОС ООО указывает на необходимость «формирования навыка участия в различных формах организации учебно-исследовательской и проектной деятельности, в том числе творческих конкурсах, олимпиадах, научных обществах, научно-практических конференциях» [3, с. 68].

91% опрошенных педагогов считают, что выбранное направление школьной проектной деятельности может помочь учащемуся в выборе профессии. В частности, определенные олимпиады и конкурсы помогают получить дополнительные баллы при поступлении в вуз, а также, одним из направлений молодежной политики России является грантовая поддержка социальных проектов молодежных инициатив, на которую могут претендовать активные молодые люди, начиная с 14 лет. Только 18% опрошенных педагогов сообщили, что среди их учеников есть те, кто подавал

заявку на молодежный грант, остальные 82% педагогов считают, что их ученики либо не знают о такой возможности, либо не имеют подходящих идей.

По итогам опроса можно резюмировать высокий уровень готовности педагогов начальной и средней школы к ведению проектной деятельности, который является следствием понимания данной технологии, как способствующей раскрытию потенциала учащихся, а также ответом на требования образовательных стандартов, причем большинство педагогов готовы делать это, даже имея дефицит свободного времени. О необходимости подкрепления своего желания методической поддержкой заявили в среднем около 55% опрошенных, а большинство педагогов начальной школы готовы полностью делегировать этот вид работы специалисту, возможно по той причине, что не рассматривают его как способ повышения учебной мотивации младших школьников.

Несмотря на осознание профориентационных ресурсов проектной деятельности и предоставляемых возможностей государственной поддержки молодежных инициатив, большинство педагогов сообщило о том, что старшие подростки, с которыми они работают, не знают об этих возможностях, либо не готовы предложить инициативу, достойную поддержки.

Качественная реализация технологии проектной деятельности требует повышения уровня методической поддержки педагогов и укрепления преемственности между педагогами-наставниками на всех этапах обучения. Информирование всех участников образовательного процесса о предоставляемых городом, регионом, государством возможностях и видах поддержки инициатив может способствовать не только повышению учебной мотивации, но и профессиональному определению школьников.

Список литературы

1. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. – Текст : непосредственный.

2. Матвеева, Н. В. Проекты в начальной школе : методическое пособие / Н. В. Матвеева, Г. И. Долгова. – Москва : Просвещение, 2021. – 384 с. – Текст : непосредственный.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования. – Москва : ВАКО, 2022. – 160 с. – Текст : непосредственный.

4. Цветкова, И. В. Экологическое воспитание младших школьников: теория и методика внеурочной работы / И. В. Цветкова. – Москва : Педагогическое общество России, 2000. – 176 с. – Текст : непосредственный.

Лукина Анастасия Дмитриевна,

главный специалист Факультета дополнительного профессионального образования, Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта; 678671, Россия, Республика Саха (Якутия), Чурапчинский район, с. Чурапча, ул. Спортивная, 2; fdpo_lad14@mail.ru

Ермолаева Екатерина Николаевна,

отличник просвещения РСФСР, Учитель учителей, почетный ветеран Министерства образования РС (Я), Методист РС (Я)

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ)

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; молодые педагоги; педагогическое взаимодействие; ролевые формы; профессиональный рост; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В статье кратко рассматриваются важные пункты по внедрению наставничества в Республике Саха (Якутия), так же представлен опыт работы наставника и наставляемого, рассказывается о прежних формах наставничества, его влияние на профессиональный рост в педагогической деятельности.

Lukina Anastasiya Dmitrievna,

Chief Specialist of Faculty of Additional Professional Education, Churapcha State Institute of Physical Culture and Sports, Churapcha, Russia

Ermolaeva Ekaterina Nikolaevna,

Excellence in Education of the RSFSR, Teacher of Teachers, Honorary Veteran of the Ministry of Education of the RS (Y), Methodist of the RS (Y)

MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG TEACHER IN THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA)

KEYWORDS: mentoring; mentors; young teachers; pedagogical interaction; role forms; professional growth; professional formation

ABSTRACT. The article briefly discusses important points for the introduction of mentoring in the Republic of Sakha (Yakutia), also presents the experience of the mentor and the mentee, tells about the previous forms of mentoring, its impact on professional growth in teaching.

«Никогда не забывай истины:
то, что ты получаешь о жизни – это то,
что ты отдашь жизни».
Ошо

Каждый более или менее профессиональный, достаточно поработавший и накопивший определённый опыт педагог стремится обобщить свой опыт, передать следующему поколению свои знания, умения, мастерства.

Активное развитие инновационных методик в образовании приводит общество в фазу перехода на новую степень развития, сопровождаемого множеством трудностей и проблем как для работодателей, так и для молодых специалистов. В образовании складывается новейшая парадигма подготовки современного члена общества, ориентирующая образовательную систему на подготовку личности иного типа, способной раскрыть свои умения, навыки, способности в развивающемся мире, обладающей способностью подстраиваться под актуальные требования инновационного прогрессивного общества.

Как отметил наш Глава Республики Саха (Якутии) Айсен Сергеевич Николаев: *«Нам необходимо принципиально повысить качество обучения, повышая мастерство наших педагогов. Наставничество и лучший опыт должны усилить общую работу в этом направлении. Поддержка и пример опытного коллеги важны не только для роста профессиональных навыков, а в большей степени значимы для становления личности молодого педагога, его гражданской позиции и ответственности».*

Согласно приказ у от 26.04.2022 г, Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия)»

– утверждено положение о региональной системе внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия);

– утвержден план (дорожная карта) внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия);

– региональным координаторам организована работа по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– создаются региональные цифровые информационно-коммуникационные среды наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– координируются вертикальные и горизонтальные связи в управлении наставнической деятельностью;

– обеспечивается реализация мер по дополнительному профессиональному образованию участников внедрения системы (целевой модели) наставничества в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

– проводятся мониторинг внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

– проводится выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества.

В связи с этим, в нашей республике проводятся форумы на тему наставничества, интерактивные работы, практикумы, дискуссионные площадки, курсы повышения квалификации, форсайт сессии, различные конкурсы по наставничеству, то есть все современные формы работы конечно интересны и увлекательны, но нам бы хотелось узнать, как же раньше, в прежние времена проводилась форма наставничества. С этой целью я обратилась к Ермолаевой Екатерине Николаевне, ветерану методической службы РС (Я) и наставника методисту Республики Саха (Якутия).

– Екатерина Николаевна, расскажите, пожалуйста, о своей педагогической деятельности.

– Педагогический стаж моей работы 49 лет, из них 21 год работала в школе и 28 лет методической службы в управлении образования Чурапчинского МКУ УО. И после выхода на пенсию в 2018 году, продолжила работать в качестве репетитора, для детей начальной школы по сей день.

– Был ли у вас в начале педагогической карьеры наставник?

– В моей практике наставничества были молодые и опытные учителя, методисты, студенты, родители и конечно сами обучающиеся. Но я хотела бы поделиться опытом работы моего наставника, за что я ему сильно благодарна. С первого дня профессионального становления, как учителя, мне встретился, очень замечательный человек истинно Наставник – Педагог с большой буквы от природы, заместитель директора по учебной работе Ермолаев Алексей Петрович, заслуженный учитель РСФСР и ЯАССР. Он открыл во мне не только традиционно профессиональные, но и творческие, креативные, исследовательские способности, что дало, возможность работать с отдачей своего опыта другому подрастающему поколению молодых учителей и привил любовь и преданность к профессии учителя.

– Как начиналась ваша с ним работа?

В 1969 году окончив Якутское педагогическое училище, приехала в родной улус (Чурапчинский) и стала работать учителем начальных классов в Чурапчинской средней школе имени С. А. Новгородова, где работал Алексей Петрович. В мое время молодым учителям по приказу назначали наставников из более опытных и маститых учителей. Задачей наставников было сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс обучения. В моем случае, вышло по-другому, т. е. не по назначению Алексей Петрович стал моим наставником. Он часто посещал мои уроки и оказывал всестороннюю практическую, методическую, педагогическую, морально-этическую, профессиональную поддержку. Основная цель работы моего Наставника – это развитие личности, способной творить с успехом на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладать личностными качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым в Законе РФ.

Для меня самой поддержка Наставника стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

– Что самое важное передал вам ваш наставник?

– Началось всё с самого простого, недаром говорят «Всё простое гениально». Алексей Петрович для достижения своей цели выбрал простой, на первый взгляд, наиболее эффективную форму работы, как достичь обратной связи «учитель – ученик – учитель», т. е. решения педагогической проблемы охвата всех учащихся во время учебного процесса. Он разработал сигнальное устройство по принципу светофора, т. е. каждый ученик имел «индикатор», сделанный из фанеры с двумя цветными кодами красный и зелёный. Как работала? В процессе повторения или прохождения нового материала, проводила опрос «знаю» и «не знаю», очень просто. Дети все 35 учеников поднимали «индикаторы» обратной связи «знаю» зелёный цвет, «не знаю» красный цвет. Так из урока в урок использования «индикатора» обратной связи давала возможность детям развивать личную активность, самоутверждаться в коллективе, получать от учителя поддержку, совершенствовать свои учебные и личностные способности. После введения новшества учебного средства «индикатор», Алексей Петрович пошёл дальше, он разработал методику подготовки к переходу обучения детей на компьютере «Безмашинный программированный метод обучения и контроля». Я уже была не только его послушным исполнителем, но и соавтором этого уникального по тем временам (1970–1983 гг.) метода обучения и контроля выявления уровня знаний учащихся. Алексей Петрович разработал около 100 штук тематических матриц и опорных схем с цветными и числовыми кодами по следующим предметам с начального звена по старшие классы: русский язык, родной язык, английский язык, математика, алгебра, геометрия и другие. Количество цветных кодов выросло до 4-х цветов: красный, зелёный, чёрный, белый. Цветные коды служили для устного опроса и вариант выбора устного ответа, соответствовала положениям 6 цветов, а числовые коды для письменного опроса, вариант выбора письменного ответа соответствовала положению 12 числовых кодов ответа.

Что мне хочется сказать этим. Практика использования уникального метода Алексея Петровича показала 100% успеваемость при качестве от 65% до 80%, 100% доводимость и поступления детей в вузы, ссузы и другие учебные заведения. Наша совместная педагогическая деятельность, Наставника и учителя началась с поиска эффективного метода обучения, в котором Алексей Петрович и я ещё совсем молодая учительница смогли найти «ключ» разгадки к одной из проблем обучения охвата учебным процессом всех присутствующих, т. е. обратная связь «учитель – ученик –

учитель», «ученик – ученик», «учитель – родитель – ученик – учитель», «родитель – ученик – родитель».

В течение 10 лет работы с Наставником, к сожалению, в 1983 году его не стало, помог мне найти своё педагогическое мастерство, научил разбираться в сложных вопросах инновации в образовании, применять научно-исследовательскую деятельность на уроке и во внеурочной деятельности. Как Наставник обратил мое внимание на постоянное самообразование, так как считал учитель должен всю свою жизнь учиться, что действительно доказано жизнью, По мере адаптации профессионального становления я достигла достаточного уровня методической и теоретической подготовки, организации учебной деятельности учащихся, использования современных педагогических технологий, ИКТ, игровые, личностно-ориентированных, проблемно-диалогических методы обучения. С каждым продвижением профессионального уровня вместе с Наставником, дала возможность стать настоящим учителем и в будущем наставником.

– Что бы вы хотели пожелать сегодняшним наставникам?

Сегодня именно совершенствование и выхода наставничества на более высокий современный уровень заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость в получении поддержки профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – это не дань моде и уж тем более не инновация. Наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Мои пожелания современным педагогам и наставникам – быть в постоянном жизненном реалии, пребывать в эмоциональной, духовной, интеллектуальной связи с собою и быть творцом в образовании и науки!

– Спасибо вам Екатерина Николаевна за ваши пожелания, и за то, что поделились вашим опытом наставничества, здоровья вам и вашим близким!

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ не только передачи опыта, мастерства, но и отражение, потребность жизненной необходимости в получении квалифицированной поддержки профессионалов для человека в любом возрасте. Мир и наука меняется с космической скоростью, за которым трудно угнаться, но надо успеть догнать и даже обогнать. Сейчас не простое время для общества, начиная от детей младшего школьного возраста и до взрослого, имеющего свои жизненные опыты совершенно другие восприятия мира, понимание жизненных ценностей, что требует от современных наставников высококвалифицированной поддержки, пребывания наставника и учителя в эмоциональной, духовной, интеллектуальной связи.

Рольевые формы взаимодействия наставника и педагога не теряют взаимосвязи из поколения в поколение, так как Наставляемый становится

будущим Наставником на примере Екатерины Николаевны. При этом польза от квалифицированной поддержки наставника и наставляемого могут быть способы сотрудничества двусторонними или многосторонними: обогащаются педагогическим и личным опытом, повышается квалификация и профессиональное мастерство, как Педагога, так и Наставника.

Список литературы

1. Ермолаев, А. П. Обучение чтению детей с 4–5 лет / А. П. Ермолаев. – Текст : непосредственный // Русский язык в национальной школе. – 1982. – № 3. – С. 56–59.
2. О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Саха (Якутия) : [принят Министерством образования и науки Республики Саха (Якутии) от 26 апреля 2022 года]. – URL: <http://iropk-sakha.ru/wp-content/uploads/2022/07> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.
3. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Круглова И. В. ; Московский педагогический государственный университет. – Москва, 2007. – 27 с. – Текст : непосредственный.
4. Лучкина, Т. В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт / Т. В. Лучкина. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 6. – С. 67–75.
5. Фаляхов, И. И. Диверсификация моделей осуществления наставничества: ментор, тьютор, коуч, фасилитатор и идентификация их готовности к осуществлению наставнической деятельности / И. И. Фаляхов. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2016. – № 2–1. – С. 45–49.

Мубаракшина Людмила Рафаэловна,

директор, БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144»; соискатель кафедры педагогики, Омский государственный педагогический университет; 644073, Россия, г. Омск, ул. Дианова, 18/2; mila_1242@mail.ru

Чекалева Надежда Викторовна,

профессор, доктор педагогических наук, директор научного центра Российской академии образования

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; профессиональные дефициты; программы наставничества; наставники; молодые педагоги; педагогическое взаимодействие; профессиональное становление

АННОТАЦИЯ. В статье описана модель наставнической деятельности, реализующая посредством авторской Программы наставничества, которая включает в себя комплекс мер по созданию эффективной среды наставнических пар, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост и профессиональное самоопределение педагогических работников, способствующей становлению профессиональной деятельности молодого педагога, его самореализации и закреплению в профессии. Автором подробно описана структура Программы наставничества, а также представлены положительные результаты ее реализации в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144».

Mubarakshina Lyudmila Rafaelovna,

Director, Omsk State Educational Institution "Secondary School No. 144"; Applicant of Department of Pedagogy, Omsk State Pedagogical University, Omsk, Russia

Chekaleva Nadezhda Viktorovna,

Professor, Doctor of Pedagogy, Director of the Scientific Center of the Russian Academy of Education

MENTORING MODEL AS A MEANS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG TEACHER

KEYWORDS: mentoring; professional deficits; mentoring programs; mentors; young teachers; pedagogical interaction; professional development

ABSTRACT. The article describes a model of mentoring activity implemented through the author's mentoring Program, which includes a set of measures to create an effective environment for mentoring couples, ensuring continuous professional growth and professional self-determination of teaching staff, contributing to the formation of the professional activity of a young teacher, his self-realization and consolidation in the profession. The author describes in detail the structure of the Mentoring Program, and also presents the positive results of its implementation in the Omsk State Educational Institution "Secondary School No. 144".

Система образования в России в настоящее время переживает процесс трансформации, испытывая при этом трудности с обеспечением квалифицированными педагогическими кадрами. Причины настоящей проблемы заключаются в том, что, во-первых, профессия не привлекает молодых специалистов, во-вторых, явно прослеживается тенденция «вымывания» молодой и средней возрастной категории педагогов, выбравших школу местом работы [2]. Данные исследований показывают, что средний возраст учителей в России – 52 года, молодые специалисты в школах предпочитают не оставаться [6].

В городе Омске был проведен опрос по оценке удовлетворенности работой более 1500 молодых педагогов со стажем работы менее 5 лет. Данные опроса позволили сделать вывод о том, что на первом месте для молодых педагогов находятся условия труда, на втором – заработная плата, на третьем – организация труда. К условиям труда начинающие специалисты относят сопровождение профессиональной адаптации и закрепление учителей-наставников. Отсутствие данных условий чаще всего приводит к эмоциональному выгоранию и разочарованию в выбранной педагогической стези.

В связи с этим большая ответственность за привлечение и закрепление молодых специалистов в школе ложится на руководителя образовательного учреждения. Формирование педагогического коллектива и повышение профессионального уровня педагогов, соответствующего запросам современной жизни, – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос о профессиональной деятельности и закреплении молодых педагогов в образовательных учреждениях.

Положительный опыт работы по созданию условий, способствующих привлечению, закреплению и профессиональному развитию молодых педагогов представлен в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144», где с 2020 года модель наставничества реализуется посредством внедрения Программы наставничества. До 2020 года в школе действовала методическая мастерская, а также был успешно реализован проект «Академия методического мастерства», что позволило подготовить педагогических работников к реализации трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом педагога (утверждён Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н). Вместе с тем, как показывает практика, молодые учителя со стажем работы до 3 лет оказались недостаточно готовыми к реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, особенно к выполнению трудовых действий при выполнении воспитательной деятельности. Одной из причин считаем устаревшую форму работы с молодыми педагогами.

Все вышеизложенное актуализирует проблему практической подготовки молодых учителей к выполнению трудовых функций в целом и трудовых действий в частности, приобретению ими положительного опыта организации образовательного процесса и закрепления педагогов в образовательных учреждениях.

В связи с этим целесообразным было внедрить в работу с педагогическим коллективом БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144» модель наставничества, которая соответствует методическим рекомендациям. Информальное образование педагогических работников является своеобразной гарантией их профессионального развития, социализации, востребованности и профессиональной мобильности [7]. Основная идея заключается в реализации Программы наставничества, разработанной на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 г., распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении 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, на территории Омской области».

Программа наставничества, реализуемая в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144», призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально раскрыть потенциал их личности, необходимый для трудовой деятельности, развить необходимые навыки и компетенции для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации. Цель программы – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, которая обеспечит непрерывный профессиональный рост и профессиональное самоопределение педагогических работников, будет способствовать становлению профессиональной деятельности педагога, самореализации и закрепления в профессии.

Молодым учителям предлагается комплекс мероприятий, способствующих комфортному вхождению в профессию с учетом выявленных затруднений. Индивидуальный подход и персонализация деятельности

каждого молодого учителя обеспечиваются за счет закрепления за ним наставника и разработанного индивидуального профессионального маршрута на весь период реализации программы. В работе с молодыми учителями использованы принципы андрагогического взаимодействия и практико-ориентированные формы (мастер-класс, презентация опыта, круглый стол, коллективная рефлексия), сотрудничество с высшими профессиональными учреждениями. После определения профессиональных дефицитов молодых педагогов разрабатывается индивидуальный профессиональный маршрут с целью повышения профессиональной компетентности при совместном (с наставником) участии в реализации различных мероприятий.

Созданные условия способствуют закреплению в образовательной организации педагогических кадров. Деятельность наставнических пар носит открытый характер, а результаты совместной работы доступны всем участникам.

Программа состоит из восьми этапов:

1. Подготовка условий для внедрения Программы.
2. Формирование банка наставляемых.
3. Формирование банка наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Определение результативности реализации Программы и возможная корректировка индивидуального маршрута наставляемого.
8. Итоги реализации Программы.

Куратором осуществляется управление программой наставничества циклично по четырем основным функциям: планирование, организация, мотивация и контроль.

В результате реализации Программы наставничества в БОУ г. Омска «Средняя общеобразовательная школа № 144» (в 2021–2022 учебном году определено 5 наставнических пар) были достигнуты следующие показатели:

- закрепление молодых педагогов в ОУ (90%);
- участие в профессиональных конкурсах (не менее 25%);
- аттестация на квалификационную категорию молодых учителей (не менее 45%);
- сформированность положительного отношения к организационно-методической работе (100%);
- открытость к сотрудничеству и обмену актуальным педагогическим опытом (100%);
- сформированность индивидуального плана профессионального развития педагога (100%);
- удовлетворенность родителей организацией образовательного процесса молодыми учителями (85%).

Устойчивость результатов программы наставничества после окончания ее реализации обеспечивается созданием банка методических разработок, доступного для всех педагогов профессионального сообщества. Представленные практики позволят обеспечить постоянное профессиональное развитие педагогического корпуса, освоение ими новых инновационных технологий, способствующих повышению качества обучения современных школьников. Разработанные программы, методические рекомендации, накопленный опыт будут использоваться в дальнейшей работе с целью становления молодых специалистов и получения признания наставниками. Представленная программа будет реализовываться долгосрочно, что позволит вовлечь в нее вновь пришедших в образовательную организацию молодых специалистов. Развитие взаимодействия со сторонними профильными организациями также обеспечит устойчивость результатов проекта. Программа наставничества является универсальной и может быть апробирована в любом образовательном учреждении.

Список литературы

1. Виноградова, В. А. Профессиональная мотивация и направленность личности педагога / В. А. Виноградова. – Текст : непосредственный // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 4. – С. 197–199.
2. Воронов, В. В. Педагогика школы: новый стандарт / В. В. Воронов. – Москва : Педагогическое общество России, 2012. – 283 с. – Текст : непосредственный.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : [б. и.], 2003. – 479 с. – Текст : непосредственный.
4. Коджаспирова, Г. М. Педагогика : учебник для студентов высших учебных заведений / Г. М. Коджаспирова. – Москва : КноРус, 2010. – 740 с. – Текст : непосредственный.
5. Слостенин, В. А. Психология и педагогика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. А. Слостенин, В. П. Каширин. – Москва : Академия, 2010. – 478 с. – Текст : непосредственный.
6. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова. – Текст : электронный // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12, № 2. – С. 80–98. – URL: https://www.hse.ru/data/2011/12/08/1259552522/ecsoc_t12_n2.pdf (дата обращения: 13.01.2023).
7. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. – Текст : электронный // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6. – С. 8–13. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29460332> (дата обращения: 13.01.2023).

Николаева Марина Алексеевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; nikolaeva250381@list.ru

Зыкова Мария Владимировна,

старший воспитатель, МКДОУ Детский сад № 5 «Ёлочка»; Россия, г. Талица; maria1972@mail.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ***

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; наставничество; система наставничества; подготовка наставнических пар; педагогическая диагностика; средства диагностики; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. Авторами представлены примеры использования диагностических средств на этапе формирования наставнической пары, в частности описана форма наставничества «педагог – педагог» (равный – равному).

Nikolaeva Marina Alekseevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Zykova Maria Vladimirovna,

Senior Educator, Kindergarten No. 5 “Elochka”, Talitsa, Russia

**FORMATION OF MENTORING PAIRS
IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

KEYWORDS: mentors; mentoring; mentoring system; training of mentoring couples; pedagogical diagnostics; diagnostic tools; pedagogical interaction

ABSTRACT. The authors present examples of the use of diagnostic tools at the stage of formation of a mentoring pair, in particular, the form of mentoring “teacher – teacher” (peer to peer) is described.

Современный этап в развитии российского образования характеризуется постоянными изменениями в теории и методике обучения и воспитания, появлением новых образовательных технологий и средств обучения. Это актуализирует вопросы реализации наставничества в рамках профессиональной деятельности педагогов. Здесь необходимо отметить, что 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Соответствующий указ 27 июня подписал Президент Российской Федерации Владимир

Путин [1]. Год педагога и наставника проводится с целью признания *особого статуса представителей профессии*.

Однако грамотная организация наставничества в образовательном учреждении на сегодняшний день является проблемой, в связи с недостаточной теоретической и методической разработанностью данного вопроса. Наставничество – это известный метод профессионального становления и развития специалистов. Реалии сегодняшнего дня нас побуждают к его обновлению и модернизации. Причем важно рассматривать наставничество как систему, в которую будут включены и молодые педагоги и педагоги-стажисты.

Большое количество исследований посвящено проблемам адаптации и сопровождению молодых педагогов в образовательных организациях на всех уровнях образования [2–5]. Однако нельзя оставлять без внимания тот факт, что, например, сегодня педагоги со стажем испытывают трудности в освоении новых образовательных технологий (в том числе и информационных). Остановимся более подробно на технологии формирования наставнических пар «педагог – педагог». У наставнической пары или группы обязательно должны сложиться взаимный интерес и симпатия, – это позволит в будущем эффективнее взаимодействовать друг с другом.

Первая встреча. Наставник знакомится с наставляемым, устанавливается контакт. Формируется пара: наставник – наставляемый. На этом этапе участники ознакомятся с нормативно-правовыми актами по наставничеству.

На *второй встрече* проводится диагностика профессиональных затруднений у наставляемого в реализации современных образовательных технологий, например, анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина) [6]. Анализируются полученные результаты.

На *третьей встрече* участники определяют тему наставничества, составляют индивидуальный план, обозначают сроки реализации и формы представления своих результатов.

Для определения внутренних ресурсов и их использования в работе с молодыми педагогами требуются релевантные диагностические средства. Например, молодой педагог может отметить:

- три затруднения, которые вызывают наибольшие сложности;
- три значимые трудности при подготовке к занятию;
- три частые проблемы при проведении занятия или мероприятия;
- три варианта в организационной работе, требующие больше сил и времени;
- три варианта, которых больше всего не хватает во взаимоотношениях с коллегами;
- три наибольшие сложности со стороны администрации;
- три проблемы во взаимоотношениях с родителями;

– три варианта форм работы, которые наиболее предпочтительны для наставляемого;

– три важные составляющие профессиональной деятельности для повышения компетентности наставляемого [6, с. 25].

Благодаря анализу результатов по этой анкете можно определить степень актуальности затруднений у молодых педагогов.

В своей работе мы также используем анкету для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов первого года работы (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова). Анкета рассчитана на получение информации по трем основным блокам профессиональных затруднений:

– затруднения, вызванные взаимоотношениями с коллегами, обучающимися и родителями;

– затруднения, связанные с условиями осуществления профессиональной деятельности;

– затруднения, касающиеся внутреннего состояния и самооценки молодого педагога [6, с. 29–32].

После проведения анкетирования необходимо выделить наиболее высокие и низкие показатели по каждому пункту, что позволит определить наиболее и наименее значимые затруднения педагога. Исходя из анализа полученных результатов, можно предложить молодому педагогу релевантные меры поддержки и сопровождения.

Для того, чтобы наставническая пара сложилась и ее совместная работа была плодотворной, у каждого участника должна быть мотивация к успеху. Здесь в нашей практике мы используем методику диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [7, с. 626]. При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Т. Элерс исходил из положения: «личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели» [7, с. 626–630]. Кроме того, на основе результатов диагностик можно рекомендовать наставляемому составить собственную психолого-педагогическую характеристику, что позволит наметить плодотворные мероприятия по коррекции и личностному росту.

Приведем пример формирования наставнической пары на базе муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Ёлочка» г. Талица Свердловской области. Старшим воспитателем была проведена оценка профессионального мастерства педагогов,

с целью создания наставнической пары и определения направления ее дальнейшей работы.

Наставническая пара:

– Педагог-1 – воспитатель, 52 года, высшее педагогическое образование. Педагогический стаж работы – 30 лет, высшая квалификационная категория.

– Педагог-2 – воспитатель, 52 года, средне-профессиональное образование. Педагогический стаж работы – 24 года, первая квалификационная категория.

Этап 1. Оценка профессионального мастерства педагога.

На первой этапе использовался инструментарий для оценки и самооценки педагогической деятельности воспитателя (А. А. Бойко, Н. Н. Гладышева) [8], чтобы осмыслить достигнутый результат и спроектировать дальнейшие шаги повышения квалификации и развития педагога. Результаты оценки профессионального мастерства педагогов представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты оценки профессионального мастерства педагогов

Название критерия	Балл	
	Педагог-1	Педагог-2
Профессиональные и деловые качества педагога (организация образовательной деятельности, владение современными образовательными технологиями, владение методическими приемами, эффективное конструирование связи с участниками образовательного процесса)	2,3	2,5
Ценностные ориентации педагога (общие и профессиональные, планирование работы по самообразованию)	2,8	2,8
Культура педагога (общая и профессиональная)	3	2,9
Общие знания, умения, навыки (знание нормативно-правовых документов ДООУ, проявление творчества в работе, умение координировать свою деятельность с деятельностью других членов педагогического коллектива)	2,5	2,3
Профессиональные знания, умения, навыки (общие и специальные)	2	2,2
Личностные качества педагога (мотивы и потребности, чувства и эмоции, интересы, речь, такт, требовательность к себе, организованность, инициативность, выдержка)	2,8	2,4
Теоретическая готовность педагога к работе по программе (понимание задач программы, знание основных направлений программы, умение выбрать оптимальные формы и методы работы с детьми по программе и другое)	2,1	2,1
Итоговый средний балл	2,5	2,4

По результатам оценки у педагога-1 определен средний уровень профессионального мастерства – 2,5. Педагог-1 затрудняется в организации образовательной деятельности, так как не владеет многими современными образовательными технологиями, испытывает сложности использования в работе новых технологий и методик. Нуждается в помощи по вопросам самообразования, изучения нормативно-правовых документов, умения выбрать оптимальные формы и методы работы с детьми в современных условиях. При этом педагог-1 коммуникабелен, обладает культурой общения, внешнего вида, поведения с детьми, проявляет творчество в работе. Умеет планировать работу с детьми, организовывать детей в самостоятельной деятельности, осуществляет индивидуальный подход к детям, умеет выслушать и услышать каждого ребенка. Педагог-1 инициативен, эмоционален, организован, требователен к себе. Самые высокие результаты оценки профессионального мастерства педагога-1: культура педагога – 3. Самые низкие результаты оценки профессионального мастерства педагога-1: профессиональные знания, умения, навыки – 2.

По результатам оценки у педагога-2 определен средний уровень профессионального мастерства – 2,4. Педагог-2 затрудняется в организации образовательной деятельности, так как испытывает сложности использования в работе некоторых технологий и методик. Нуждается в помощи по вопросам самообразования, изучения нормативно-правовых документов. При этом владеет некоторыми современными образовательными технологиями. Педагог-2 обладает культурой общения, внешнего вида, поведения с детьми, проявляет творчество в работе, но при этом некоммуникабелен. Умеет планировать работу с детьми, организовывать детей в самостоятельной деятельности, осуществляет индивидуальный подход к детям, умеет выслушать и услышать каждого ребенка. Педагог-2 неинициативен, эмоционален, организован, требователен к себе. Самые высокие результаты оценки профессионального мастерства педагога-2: культура педагога – 3. Самые низкие результаты оценки профессионального мастерства педагога-2: теоретическая готовность педагога к работе по программе – 2.

Итак, оба педагога имеют средний уровень профессионального мастерства. Испытывают сложности использования в работе новых образовательных технологий. Нуждаются в помощи по вопросам самообразования, изучения нормативно-правовых документов. Обладают культурой общения, внешнего вида, поведения с детьми, проявляет творчество в работе. Умеют планировать работу с детьми, организовывать детей в самостоятельной деятельности, осуществляет индивидуальный подход к детям, умеет выслушать и услышать каждого ребенка. Проявляют творчество в работе, умеют координировать свою деятельность.

Этап 2. Определение уровня владения ИКТ.

На втором этапе мы провели анкетирование с целью определения уровня использования информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности (см. табл. 2).

Таблица 2. Результаты анкетирования педагогов по определению уровня владения ИКТ

Вопрос	Педагог-1	Педагог-2
1. Владаете ли Вы компьютером?	Слабые знания. Испытываю трудности	Да, я уверенный пользователь
2. Где и как Вы приобрели навыки?	Пытаюсь самостоятельно	Овладела самостоятельно, посещаю онлайн-курсы
3. Какое современное оборудование Вы используете?	Мультимедийный проектор с посторонней помощью, мобильный телефон	Интерактивная доска, ноутбук, мультимедийный проектор, мобильный телефон
4. Какие средства ИКТ Вы используете в работе?	Готовые презентации	Презентации, видеоролики, игры для интерактивной игры, текстовые редакторы и другое
5. Область применения ИКТ в Вашей практике?	В работе с детьми	В работе с детьми, коллегами, родителями. В самообразовании. В оформлении рабочей документации
6. Как часто Вы применяете ИКТ в своей работе?	Очень редко	Регулярно
7. Хотели бы вы повысить уровень своей ИКТ-компетентности?	Да	Да

По результатам анкетирования можно сделать вывод, у педагога-1 уровень владения ИКТ-технологиями ниже среднего. Однако он все-таки пытается самостоятельно осваивать компьютер, в своей работе использует мультимедийный проектор, мобильный телефон, чаще всего показывает детям готовые презентации. ИКТ старается в работе использовать редко, но есть желание повысить уровень своей ИКТ-компетентности.

Педагог-2, напротив, является уверенным пользователем ИКТ-технологий. Работу на современном оборудовании изучал как самостоятельно, так и на онлайн-курсах по ИКТ. В своей работе регулярно использует интерактивную доску, ноутбук, мультимедийный проектор и другие. Самостоятельно педагог-2 разрабатывает дидактические игры для интерактивной доски, информационный материал для родителей, методический материал для работы и т.п. Однако считает свой уровень владения ИКТ недостаточным и видит необходимость в его повышении.

Этап 3. Определение уровня владения проектным методом.

На третьем этапе с целью выявления затруднений и резервов профессионального роста педагогов в реализации проектной деятельности мы использовали экспресс-анкету по шести вопросам (см. табл. 3).

**Таблица 3. Уровень владения проектным методом:
результаты опроса педагогов**

Вопрос анкеты	Ответ педагога-1	Ответ педагога-2
1. Считаете ли Вы проектный метод показателем высокого профессионального мастерства?	Да	Да
2. В достаточной ли мере Вы осведомлены о типах и структуре проектов?	Да	Да
3. Ваше профессиональное мастерство позволяет Вам разработать и реализовать проект самостоятельно с помощью старшего воспитателя, коллег	Самостоятельно	С помощью коллег и старшего воспитателя
4. Какие профессиональные умения по внедрению проектного метода в опыт своей работы Вам необходимо корректировать?	Презентацию проекта	От постановки цели до представления результатов
5. Какому уровню соответствует ваше профессиональное мастерство в аспекте осуществления педагогической деятельности на основе проектного метода?	Высокий	Низкий – испытываю затруднения в понимании и организации
6. Хотели бы вы повысить уровень компетентности в освоении проектного метода?	Да	Да

По результатам анкетирования можно сделать вывод: педагог-1 в совершенстве владеет проектным методом, может самостоятельно разработать проект, но нуждается в помощи по презентации проекта, поэтому хотел бы повысить уровень своей компетентности в данной технологии. Педагог-2 считает, что владение технологией проектного метода, есть высокое профессиональное мастерство. Самостоятельно разработать и реализовать проект не может, поэтому имеет желание повысить свой уровень компетентности в освоении этого проекта.

Этап 4. Исследование особенностей темперамента (Опросник EPI – методика Г. Айзенка, адаптированная А. Г. Шмелёвым).

Опросник предназначен для диагностики экстраверсии-интроверсии и нейротизма у испытуемых. Включает 57 вопросов, на которые испытуемый должен ответить «да» (+) либо «нет» (-). Время ответа не

ограничивается, хотя затягивать процедуру обследования не рекомендуется. Г. Айзенк разработал два варианта данного опросника (А и Б), что позволяет, например, проводить повторное исследование после тех или иных экспериментальных процедур, исключив возможность запоминания ранее данных ответов [6, с. 32]. Предлагается ответить на 57 вопросов. Вопросы направлены на выявление обычного способа поведения педагога. Исследование проводится с целью формирования наставнической пары.

Проведен опрос педагогов по варианту А. Опрос проводился на начало совместной деятельности, в октябре 2020 года. Результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4. Исследование особенностей темперамента педагогов

Педагог-1	Педагог-2
Воспитатель, 52 года, высшее образование. Педагогический стаж работы – 30 лет, высшая квалификационная категория	Воспитатель, 52 года, средне-профессиональное образование. Педагогический стаж работы – 24 года, первая квалификационная категория
1. Шкала «Ложь» – 1 балл. 2. Шкала «Экстраверсия – интроверсия» – 18 баллов. 3. Шкала «Нейротизм» – 18 баллов	1. Шкала «Ложь» – 3 балла. 2. Шкала «Экстраверсия – интроверсия» – 10 баллов. 3. Шкала «Нейротизм» – 20 баллов

По результатам опроса можно сделать следующий вывод: оба педагога искренни. Педагог-1 – потенциальный экстраверт. Принято считать, что экстравертам свойственны общительность, импульсивность, гибкость поведения, большая инициативность, малая настойчивость и высокая социальная адаптированность. Экстраверты обычно обладают внешним обаянием, прямолинейны в суждениях, как правило, ориентируются на внешнюю оценку. Хорошо справляются с работой, требующей быстрого принятия решений. Педагог-2 – потенциальный интроверт. Интровертам присущи необщительность, замкнутость, социальная пассивность при достаточно большой настойчивости, склонность к самоанализу и затруднения в социальной адаптации. Интроверты лучше справляются с монотонной работой, они более осторожны, аккуратны и педантичны. Оба педагога – дискорданты – чрезвычайно нервные, неустойчивые и плохо адаптированные.

По результатам проведенной исследовательской работы можно сделать вывод: необходимо организовать деятельность, которая будет способствовать развитию использования современных образовательных технологий в практике педагогов, а также содействовать развитию самооценки их профессиональных качеств. Педагога-1 и педагога-2 определить и согласовать в наставническую пару «наставник-1 – наставник-2» по форме наставничества «педагог – педагог: равный – равному».

Таким образом, проделанная работа по формированию наставнической пары помогает избежать дальнейших рисков и противоречий во

взаимодействии педагогов друг с другом, поможет грамотно выстроить векторы профессионального и личностного развития педагогов. При этом необходимо помнить, что наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Список литературы

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404793479/> (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

2. Авраменко, В. С. Виртуальное наставничество как современный формат профессионального развития педагога / В. С. Авраменко, М. А. Николаева. – Текст : электронный // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2022. – № 1. – С. 4–10. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49955891> (дата обращения: 15.01.2023).

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

4. Дубовая, Л. С. Менторство как ресурс профессионального развития руководящих работников школ / Л. С. Дубовая, А. А. Давыденко. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2020. – Т. 1, № 5 (71). – С. 141–157.

5. Дубцова, М. В. Проблема адаптации молодых педагогов к работе в дошкольной образовательной организации / М. В. Дубцова. – Текст : непосредственный // Kant. – 2017. – № 2 (23). – С. 23–25.

6. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога : сборник диагностических методик / авторы-составители С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Н. И. Кузнецова. – Ульяновск : УлГПУ, 2018. – 98 с. – Текст : непосредственный.

7. Практическая психодиагностика: методики и тесты: диагностика психологических состояний и свойств личности : учебные пособие / под редакцией Д. Я. Райгородского. – Самара : БАХРАХ-М, 2006. – 672 с. – Текст : непосредственный.

8. Журнал контроля и оценки профессиональной деятельности педагогов ДОО / составители Н. Н. Гладышева, А. А. Бойко. – Волгоград : Учитель, 2016. – 70 с. – Текст : непосредственный.

Носачева Елена Анатольевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики, Ростовский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации; 344022, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Суворова, 119; e.nossacheva@gmail.com

НАСТАВНИЧЕСТВО И ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагогическое консультирование; профессиональная автономия; преподаватели; профессиональная деятельность

АННОТАЦИЯ. В статье отмечается, что задачей подготовки «нового» преподавателя на современном этапе является подготовка профессионально автономного наставника, консультанта, способного выступить в роли эксперта, советчика в процессе организации деятельности обучаемых. Теоретически обосновывается эффективность подготовки такого специалиста, раскрывается сущность понятий «профессиональная автономия преподавателя» и «педагогическое консультирование», а также обосновывается эффективность интеграции аспекта педагогического консультирования в систему подготовки современных преподавателей.

Nosacheva Elena Anatolyevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy, Rostov State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Rostov-on-Don, Russia

MENTORING AND PEDAGOGICAL COUNSELING IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF A TEACHER

KEYWORDS: mentoring; pedagogical counseling; professional autonomy; teachers; professional activity

ABSTRACT. The article notes that the task of training a “new” teacher at the present stage is to prepare a professionally autonomous mentor, consultant, able to act as an expert, adviser in the process of organizing the activities of trainees. The effectiveness of training such a specialist is theoretically substantiated, the essence of the concepts of “professional autonomy of a teacher” and “pedagogical counseling” is revealed, and the effectiveness of integrating the aspect of pedagogical counseling into the system of training modern teachers is substantiated.

В настоящее время к обучаемому предъявляется требование проявлять такие качества, как способность к свободному выбору, независимость, рефлексия, самостоятельность, самоопределение, которые позволяют личности независимо и самостоятельно управлять своей учебной деятельностью и нести ответственность за ее результаты. В этой связи на смену прежним концепциям постепенно приходит новая парадигма высшего образования, ориентированная на подготовку преподавателя как

наставника, консультанта, советчика, помощника, способного быстро и легко адаптироваться к стремительно меняющимся условиям профессиональной деятельности. Неслучайно 2023 год объявлен в Российской Федерации «Годом педагога и наставника» [3].

В высшей школе упор принято делать на формирование профессиональных компетенций обучающихся, которые получают специальные навыки, зависящие от профиля подготовки [4]. Как показывает практика, особую ценность в настоящее время имеет не только и не столько уровень полученных академических знаний, сколько способность активно приложить эти знания и приобретенные умения в современных нестабильных и динамичных социально-экономических условиях. В этой связи современной образовательной политике утвердилась направленность на подготовку *автономной* личности, способной к непрерывному процессу образования, саморазвитию и самосовершенствованию в течение всей жизни. Справиться с важнейшими задачами образования будущего смогут только соответственно подготовленные преподаватели, обладающие профессиональной автономностью (автономией).

Под *профессиональной автономией* преподавателя далее будем понимать способность к независимым и самостоятельным действиям, к критической рефлексии и принятию решений, к самообразованию и непрерывному повышению квалификации, владение приемами консультирования и оказание на основе этого профессиональной педагогической поддержки обучаемым [2, с. 7].

Традиционная модель обучения, которая заключается в передаче и воспроизведении знаний, в период цифровой трансформации теряет свою актуальность. Использование цифровых ресурсов позволит современным выпускникам быть более мотивированными в личностном и профессиональном совершенствовании [6, с. 324]. Таким образом, открывается доступ к качественному образованию, так как есть возможность получать знания в удобной форме, используя современные информационные технологии, повышать интерактивность и степень самостоятельности, что предполагает наличие у преподавателя соответствующей подготовки. Обществу требуется преподаватель-наставник, способный успешно решать задачи обучения и воспитания, достигать желаемых результатов в развитии личности обучаемого, проявлять психологическую грамотность и компетентность.

Занимаясь наставничеством, педагог консультирует обучаемого относительно способов решения тех или иных проблем, касающихся личностных качеств, состояния, эмоций, а также стратегий организации учебной деятельности в целом.

Педагогическое консультирование рассматривается как «область педагогического знания», сущность которого заключается в «сопровождении учащегося в образовательном процессе и оказание ему консультационной

помощи в разрешении проблем, связанных с учебно-познавательной деятельностью и личностным развитием в целом» [5, с. 11].

Осуществляя педагогическое сопровождение обучаемого в процессе его самореализации и выступая при этом в роли консультанта, академического консультанта, тьютора, модератора образовательного процесса, преподаватель является не транслятором «готовых знаний», а преследует цель научить студента учиться, то есть способствует развитию его готовности к осуществлению самостоятельной учебной и профессиональной деятельности на протяжении всего жизненного пути.

Поэтому способность выступать в качестве консультанта является важным показателем развития профессиональной автономии современного преподавателя. Выдвигая данное положение, мы опираемся на исследование немецких ученых К. Клеппин и В. Тюншоффа (K. Kleppin, W. Tönshoff): «Наиболее значимой компетенцией профессионально автономного преподавателя является его способность выступать в качестве консультанта» [8, с. 116]. В этой связи закономерно утверждать, что основы подготовки преподавателя как наставника-консультанта должны закладываться в рамках его профессиональной подготовки в университете как центре непрерывного образования и совершенствоваться на этапе послевузовской подготовки в рамках мероприятий повышения квалификации.

В настоящее время в системе отечественного профессионального и дополнительного образования активно разрабатываются проекты, ориентированные на совершенствование профессионального поведения педагогов как наставников-консультантов. Такой педагог выступает как «помощник», «советчик», тьютор, оказывающий педагогическую поддержку, позволяющий студенту раскрепоститься, снять напряжение, которое традиционно сопровождает институциональный процесс обучения, быть эффективным слушателем, распознавать в коммуникации различие восприятия партнерами друг друга, выбирать соответствующий коммуникативной ситуации «язык» общения, узнавать, анализировать и использовать невербальные аспекты общения, создавать благоприятный коммуникативный климат и преодолевать неблагоприятный климат (например, в случае общения с агрессивным партнером), анализировать и управлять межличностным конфликтом и т. д. При этом педагог как консультант действует в атмосфере, свободной от страха, относится к обучаемым как к партнерам по общению, применяет приемы эффективного слушания, создает благоприятную психологическую атмосферу, использует соответствующий ситуации язык общения, проявляет готовность к преодолению межличностных конфликтов и неблагоприятного психологического климата.

Анализ результатов таких образовательных проектов позволяет утверждать, что эффективна интеграция стратегий поведения педагогов как наставников и консультантов в процесс профессиональной подготовки

любого специалиста. Если в процессе подготовки студентов вуза будут активно совершенствоваться не только профессиональные знания и умения, но и коммуникативные навыки, то это будет наилучшим образом способствовать развитию профессиональной компетенции будущих специалистов.

Ознакомимся с технологией ведения беседы с консультантом по Н. И. Шевандрину. Данная технология, суть которой заключается в оказании практической помощи собеседникам при общении с людьми, может иметь название «Советы начинающему психологу». Рассмотрим базовые принципы данной концепции. По нашему мнению, владение данными принципами должно вменяться в обязанность не только психологам, но и преподавателям как наставникам и консультантам.

Автор анализирует работу «хороших» консультантов и на основе этого формулирует следующие основные принципы ведения беседы [7, с. 385–391]:

1. Ограничение речи консультанта в диалоге. Желательно избегать длинных и частых реплик. Это позволит максимально использовать время, чтобы лучше изучить проблему говорящего, дать ему возможность выговориться. Внимательно слушая, собеседник создает атмосферу полного доверия, говорящий чувствует облегчение, освобождается от внутреннего напряжения. Дать человеку выговориться – это является действенным приемом психотерапии.

2. Приближение речи консультанта к языку консультируемого. Преподавателю как консультанту следует избегать профессионализмов и выражений, которые может не понять обучаемый. Непонимание способствует тому, что консультируемый замыкается, а цели консультирования не достигаются. Психологи доказали, что консультанту следует использовать те слова и выражения, которые употребляет в речи консультируемый.

3. Краткость и лаконичность высказываний, что предполагает:

- избегание излишних объяснений в ходе беседы;
- использование кратких вопросов, использование эллипсов, которые могут быть поняты из контекста беседы.

4. Анализ эмоциональных переживаний. Консультант должен не только хорошо знать своего собеседника, включая факты его жизни, но и пытаться оценить его эмоциональное состояние, узнать, что чувствовал и переживал обучаемый в определенное время. Многие люди пытаются замкнуться в себе, скрыть от другого мир своих эмоциональных переживаний. Без установления такого контакта между преподавателем и обучаемым цели консультирования могут быть либо не достигнуты, либо достигнуты частично.

5. Установление контакта. Для того чтобы цели консультирования были достигнуты, необходим хороший вербальный и невербальный контакт.

Между консультантом и консультируемым должны быть установлены доверительные и откровенные отношения. Консультант должен подбадривать, хвалить, оказывать поддержку консультируемому. Особенно это актуально в начале беседы, чтобы установить контакт, а также когда пришедший за поддержкой человек расстроен [1].

Результаты проведенного исследования показывают, что развитию способности преподавателя к педагогическому консультированию должно уделяться большее внимание (нежели это имеет место в настоящее время), так как данная способность является важным показателем эффективности профессионально-педагогической деятельности.

Цель подготовки «нового» преподавателя на современном этапе можно сформулировать следующим образом: подготовка профессионально автономного наставника-консультанта, способного выступить в роли эксперта, советчика в процессе организации деятельности обучаемых.

Список литературы

1. Алешина, Ю. Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование / Ю. Е. Алешина. – Москва : Класс, 2018. – 175 с. – Текст : непосредственный.

2. Носачева, Е. А. Профессиональная автономия преподавателя медицинского вуза : учебное пособие / Е. А. Носачева. – Ростов-на-Дону, 2020. – 103 с. – Текст : непосредственный.

3. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника : указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 20.01.2023). – Текст : электронный.

4. Панькин, А. Б. Организация исследовательской деятельности студентов в период их профессиональной подготовки / А. Б. Панькин, Е. С. Хвостикова. – Текст : непосредственный // Вестник Калмыцкого университета. – 2013. – № 2 (18). – С. 46–53.

5. Педагогическое консультирование : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / М. Н. Певзнер, О. М. Зайченко, С. Н. Горычева [и др.] ; под редакцией В. А. Слестёнина, И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2006. – 320 с. – Текст : непосредственный.

6. Уранова, В. В. Применение цифровых технологий в преподавании дисциплины «хроматографические методы анализа» в период дистанционного обучения / В. В. Уранова, Р. Р. Исякаева, В. В. Ковалев. – Текст : непосредственный // Modern Science. – 2021. – № 1–2. – С. 320–325.

7. Шевандрин, Н. И. Социальная психология в образовании : учебное пособие. Ч. 1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии / Н. И. Шевандрин. – Москва : ВЛАДОС, 1995. – 544 с. – Текст : непосредственный.

Полякова Галина Дмитриевна,

студентка 2 курса магистратуры педагогического факультета, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова; 119991, Россия, г. Москва, Ленинские горы, 1; Galine1994@gmail.com

КОНЦЕПЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ЦИФРОВОГО РЕСУРСА КАК ИНСТРУМЕНТА НАСТАВНИЧЕСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; профессиональные дефициты; молодые педагоги; цифровые технологии; электронный ресурс; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В современном, технологичном мире одной из приоритетных задач для экономического развития страны является работа с молодыми специалистами. Ведется активная работа по наставничеству и в образовательных организациях России. Однако существующие инструменты наставничества решают задачи развития молодых педагогов в недостаточной степени, оставаясь актуальным вопросом и на сегодняшний день.

В данной работе рассмотрено решение по созданию концепции цифрового ресурса как инструмента наставничества.

Polyakova Galina Dmitrievna,

2nd year Master's Degree Student of the Pedagogical Faculty, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

THE CONCEPT OF A MODERN DIGITAL RESOURCE AS A MENTORING TOOL

KEYWORDS: mentoring; professional deficits; young teachers; digital technologies; electronic resource; pedagogical interaction

ABSTRACT. In the modern, technological world, one of the priorities for the economic development of the country is to work with young specialists. Mentoring is also actively carried out in educational organizations in Russia. However, the existing mentoring tools solve the problems of the development of young teachers to an insufficient extent, remaining an urgent issue today. In this paper, the solution to create the concept of a digital resource as a mentoring tool is considered.

Современный, бурно развивающийся, и технологичный мир диктует свои условия. Развитие цифровой экономики требует конкурентоспособного в профессиональной области специалиста, а одной из приоритетных задач для экономического развития страны является работа с молодыми педагогами в рамках системы наставничества. Однако существующие инструменты наставника решают задачи профессионального развития молодых педагогов, построение их индивидуальной траектории, в недостаточной степени и остаются актуальным вопросом и на сегодняшний день.

В течение прошлых лет было проведено несколько опросов по теме наставничества, в том числе на базе МГО Профсоюза образования среди

работников московских образовательных учреждений [2] и Министерства Просвещения РФ среди учреждений 85 регионов РФ [1].

На основании полученных данных были выделены основные запросы молодых педагогов в рамках работы с наставниками:

- отсутствие системной работы наставляемого и наставника;
- низкая мотивация сотрудников, призываемых к статусу наставника;
- формальный подход к выполнению обязанностей;
- отсутствие конкретных регламентов взаимодействия;
- работа в условиях ограниченного времени и высокой нагрузки.

В связи с этим, молодые педагоги часто ищут методическую и другую поддержку на различных цифровых ресурсах. Проведенный анализ ряда популярных цифровых ресурсов, которыми пользуются молодые педагоги, показал, что существующие цифровые площадки обладают рядом недостатков: не позволяют выстраивать индивидуальный маршрут развития учителей, разница мнений более опытных педагогов в сети ставит молодого педагога в условия неопределенности, не позволяют выстроить структурно работу наставника, а огромное количество разнообразных платформ ставят педагога в ситуацию «информационного шума», что снижает продуктивность и результативность использования цифровых ресурсов.

На основании полученных результатов разработана концепция цифрового ресурса как инструмента работы наставника и взаимодействия с молодыми педагогами. Данный цифровой ресурс сейчас находится в стадии разработки.

Концепция нового цифрового образовательного ресурса базируется на построении дорожной карты профессионального развития молодого педагога, которая является динамичной, с точки зрения быстрой и своевременной корректировки, что позволяет индивидуализировать маршрут учителя.

Индивидуальную траекторию профессионального развития молодого учителя необходимо выстраивать с учетом измерения уже имеющихся навыков, умений и достижений. Поэтому в первую очередь нужно внести входные данные об участнике платформы, которые будут представлять из себя начальное цифровое портфолио молодого специалиста. Данные из портфолио в дальнейшем при необходимости можно будет выгружать в виде типового резюме.

Далее выявляются дефициты молодого сотрудника, его пожелания и предварительные точки роста. Для этого используется тестирования по разным направлениям: психологические, педагогические, управленческие и другие.

На основе портфолио на едином современном цифровом ресурсе будет выстраиваться график с указанием достижений и дефицитов в разных областях и на основании данного графика будет подобрана одна из типовых дорожных карт профессионального развития молодых педагогов (рис. 1).



Рис. 1

Дорожные карты представляют собой схему с различными блоками направлений, например блок «Классное руководство» или «Управленческие компетенции», которые содержат в себе: фильтрацию по курсам повышения квалификации дополнительного профессионального образования, мероприятия от различных ассоциаций, мероприятия в конкретном регионе/городе, мастер-классы в режиме онлайн, открытые фестивали, психологические тренинги.

Основные направления для профессионального развития: профессиональное (знание самого предмета и его связей с другими предметами); психолого-педагогическое (индивидуальные особенности); методическое (методика преподавания предмета); информационное (компьютерные технологии, медиаграмотность); коммуникативное; личностное (личный бренд педагога, ораторское искусство, лидерские качества, педагогическая этика).

Данные карты можно будет корректировать, а также при помощи коллаборативной фильтрации будут постоянно обновляться пути развития: при изменениях, дополнениях в портфолио, внешней корректировке от наставника.

По окончании построения дорожной карты молодым педагогам предоставляется список наставников, которые распределяются в зависимости от полученной в результате одного варианта дорожных карт. Молодой педагог высылает запрос на работу с наставником и ждет подтверждения со стороны выбранного наставника.

Роль наставника на этом этапе провести собеседование с наставляемым и скорректировать при необходимости индивидуальную траекторию развития. Таким образом, наставник помогает молодому педагогу:

- сформулировать цели и задачи своего профессионального развития;
- развивать или формировать профессиональные умения;
- помочь в выборе средств (модели, механизмы, методы и т. п.) решения поставленных целей и задач.

Далее с помощью чата и других средств связи наставник поддерживает связь с молодым педагогом для решения персонализированных ситуаций, контроля профессионального роста, посещения и прохождения мероприятий молодым педагогом, а также корректировки плана.

При построении индивидуальной траектории молодому педагогу с учетом рекомендаций наставника предлагается выбрать определенные мероприятия, которые формируют календарный план молодому педагогу. Посетив то или иное мероприятие в соответствии с планом, молодой педагог в своей дорожной карте отмечает данный элемент как «пройдено» и вводит комментарии в виде ответов на вопросы: «Что узнал нового? Что будет использовать в работе и как? Что не будет использовать? Какие идеи появились после посещения мероприятия?», и ставит оценку наставнику (от 1 до 5 баллов), отражающую полезность подобранного мероприятия.

Наставник видит изменения, может также прокомментировать или связаться с наставляемым для обсуждения мероприятия. А также проводит анализ результата и выставляет оценку молодому педагогу в виде доступа к следующему мероприятию/этапу.

Работа наставника по реализации индивидуальной траектории профессионального развития педагога продолжается от года до трех лет, в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и других задач (например, подготовка к аттестации), а сам цифровой ресурс используется в роли инструмента наставничества.

С учетом вышеизложенного, современным электронным ресурсом пользуются как молодые педагоги, так и наставники. На рисунке 2 представлены разделы цифрового ресурса для молодого педагога: его портфолио, дорожная карта, календарь мероприятий, новости образования, график роста по направлениям, чат с наставником.



Рис. 2

Для наставников работа на платформе начинается с выбора своих сильных сторон. После чего система выделяет дорожные карты, подходящие конкретному наставнику, на основании выбранных сильных сторон. И, соответственно, предлагает список наставляемых, связанных с данными дорожными картами. Далее наставник подтверждает запрос от наставляемого или отправляет запрос наставляемому самостоятельно из предоставленного списка для создания пары «Наставник – Наставляемый». Цифровой ресурс представляется в виде (рис. 3): раздел «Мои наставляемые», в который входят основные данные о подопечных, их портфолио, график роста по направлениям, чаты; раздел «Теоретические основы наставничества», включающий также сетку мероприятий для наставников.



Рис. 3

Общий алгоритм построения индивидуальной траектории с помощью современного цифрового ресурса предусматривает:

Диагностику профессионального мастерства молодого педагога и выбор сильных сторон наставника.

Подбор на основе полученных результатов типовой дорожной карты.

Создание пары «Наставник – Наставляемый».

Корректировку типовой карты наставникам, получение консультаций наставляемым.

Этап обучения.

Рефлексивный анализ эффективности индивидуальной образовательной траектории.

Рейтинг наставников и уровни молодого специалиста.

Во время этапа обучения пара «Наставник – Наставляемый» практически свободны от временных рамок: могут выбирать удобное для общения время, оставлять комментарии, сообщения. Элементы геймификации поддерживают здоровую конкурентную среду в рамках цифрового ресурса: наставника и наставляемого стимулирует внутренний рейтинг, позволяют определить уровень достижений участников платформы. Кроме того, система позволяет быстро подобрать мероприятия и курсы

повышения квалификации, избежать лишней нагрузки в виде: написания отчета по работе с наставляемым, написания отчета по работе наставляемого, написания резюме наставляемому. Цифровой ресурс сам выгружает необходимые данные автоматически по запросу.

Продуктом деятельности молодого учителя, реализующего индивидуальную траекторию профессионального развития, является его конечное портфолио в виде демонстрации профессионального роста и саморазвития, которое служит основанием для материального и морального стимулирования педагога по результатам деятельности, а также его резюме.

Итогом работы наставника является отчет о достижениях наставляемого, его профессиональных успехах, который формируется автоматически в конце заданного периода работы. Работа наставника по реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога продолжается от года до трех лет, в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и других задач (например, подготовка к аттестации), а сам цифровой ресурс используется в роли инструмента наставничества.

Создание данного цифрового ресурса позволит разрешить следующие задачи, поставленные в рамках национального проекта «Образование» [3]:

- использование удобного современного инструмента в системе наставничества;
- построение индивидуальной траектории для молодого педагога;
- учет рабочего времени в работе наставника и молодого педагога;
- обеспечение единой базой данных для профессионального развития как наставника, так и молодого педагога;
- обеспечение контроля работы наставника для администрации образовательных организаций.

Таким образом, современный цифровой ресурс рассматривается в роли специфической инновации в сфере инструментов наставничества, которая реализует построение дорожной карты молодых сотрудников, помогает в работе наставнику выработать для молодых педагогических сотрудников пути и способы непрерывного образования, роста профессиональной компетентности, квалификации и конкурентоспособности педагогов на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Общероссийское исследование эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, применяемых во всех 85 субъектах Российской Федерации, 2015: результаты исследования по выявлению условий, необходимых и достаточных для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, во всех субъектах Российской Федерации. –

Текст : электронный // Вологодский институт развития образования : [сайт]. – URL: <https://viro.edu.ru/attachments/article/4913/1.4%20v1.pdf/> (дата обращения: 17.01.2023).

2. Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ : [сайт]. – URL: https://mgoprof.ru/?page_id=5145 (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

3. Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование». – Текст : электронный // Портал госпрограмм : [сайт]. – URL: https://programs.gov.ru/Portal/federal_project/96affe3f-8182-4010-9909-521e0aec89fc (дата обращения: 17.01.2023).

Пузикова Виктория Дмитриева,

учитель начальных классов, МБОУ «ЦО № 18» г. Тулы; 300004, Россия,
г. Тула, ул. Баженова, 26; vika.vik97@bk.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагогическое взаимодействие; педагогические коллективы; наставническая деятельность; образовательные организации
АННОТАЦИЯ. Настоящая статья посвящена проблемам наставничества в современном российском образовании. В работе отражены способы организации наставничества через педагогическое взаимодействие.

Puzikova Victoria Dmitrieva,

Primary School Teacher, TSO No. 18, Tula, Russia

MENTORING AS A WAY OF ORGANIZING PEDAGOGICAL INTERACTION

KEYWORDS: mentoring; pedagogical interaction; pedagogical collectives; mentoring activities; educational organizations

ABSTRACT. This article is devoted to the problems of mentoring in modern Russian education. The paper reflects the ways of organizing mentoring through pedagogical interaction.

Начинающий специалист, недавно покинувший стены университета, сталкивается с рядом трудностей, которые непосредственно влияют на его работоспособность и педагогический потенциал. Наставничество – в наши дни – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности [4, с. 51].

Важный аспект в данном процессе является взаимодействие. Педагогическая сфера стремительно развивается, разрабатывая новые образовательные и воспитательные технологии, которые помогают педагогам успешно взаимодействовать друг с другом. Сам термин «технология» означает какие-либо приемы, которые находят свое применение в определенном деле, мастерстве, искусстве. Данное понятие прочно вошло в педагогическую науку: «Педагогическая технология – совокупность средств и методов воспроизведения теоретически обоснованных процессов обучения и воспитания, позволяющих успешно реализовывать поставленные образовательные цели. Педагогическая технология предполагает соответствующее научное проектирование, при котором эти цели задаются достаточно однозначно и сохраняется возможность объективных поэтапных измерений и итоговой оценки достигнутых результатов» [3].

Новые технологии, ориентированные на развитие личности, а не на усвоение знаний, умений и навыков, получили название продуктивных. Основные причины возникновения новых психолого-педагогических технологий можно выделить следующие:

- необходимость более глубокого учета и использования психологических и личностных особенностей обучаемых;
- осознание глубокой необходимости замены малоэффективного вербального способа передачи знаний системно-деятельностным подходом;
- возможность проектирования учебного процесса, организационных форм взаимодействия учителя и ученика, обеспечивающих гарантированные результаты обучения.

Необходимым условием осуществления продуктивного взаимодействия учителей считают рефлексивное управление учением. Рефлексия рассматривается как внутренний механизм самоуправления деятельностью. Сюда можно отнести психологическую работу учителя над собой и деятельностью: самонаблюдение, самоанализ, самоконтроль, самооценка, самокоррекция, самоотчёт, планирование перспектив и их оценка. Таким образом, рефлексивное управление учением – это особый вид взаимодействия учителя (управляющего субъекта) и ученика (управляемого субъекта), в результате которого у ученика развиваются способности к самоуправлению учебно-познавательной деятельностью.

Как уже говорилось ранее, важным условием эффективного образовательного процесса является взаимодействие его субъектов. «Взаимодействие – это согласованная деятельность по достижению совместных целей и результатов, по решению участниками значимой для них проблемы или задачи. Один из психологических законов подчёркивает связь развития личности и деятельности. Эта связь лежит в основе понимания педагогической значимости взаимодействия, в котором и через которое раскрывается вся сложная система способностей – предметно-практических и психологических. Взаимодействие является одним из основных способов активизации саморазвития и самоактуализации» [1, с. 40].

Человеческое взаимодействие образует особый тип связи, который предполагает взаимные воздействия сторон, взаимные влияния и изменения. Среди них особое место принадлежит общению (форма субъект-субъектного взаимодействия) и совместной деятельности (форма субъект-объектного взаимодействия). Здесь общение выступает как атрибут совместной деятельности, при этом оставаясь самостоятельной ценностью.

«Педагогическое взаимодействие – это систематическое, постоянное осуществление коммуникативных действий учителя, имеющих целью вызвать соответствующую реакцию» [1, с. 41–42]. Потенциал педагогического взаимодействия открывает широкие перспективы для

совершенствования всей системы образования, для углубления профессионализма учителя и формирования новой коммуникативной концепции.

Само педагогическое взаимодействие определяет существование образовательных и воспитательных процессов, их эффективность. С этим непосредственно связаны цели и содержание, методы и формы педагогической деятельности, мотивы поведения и движущие силы образовательного процесса. Процесс взаимодействия следует рассматривать как целенаправленный взаимообмен и взаимообогащение смыслами деятельности, опытом, эмоциями, установками, различными позициями.

Содержание данной деятельности предполагает активное участие субъектов наставничества в деятельности, поскольку предусматривает творческую переработку полученной информации с целью более глубокого её усвоения. Современная социальная и культурная ситуация, для которой характерны повышенный интерес к развитию школы и отдельной личности, к интеллектуальной свободе человека, к раскрытию его творческого потенциала, к формированию критичности и самокритичности, активности и инициативы, обуславливает новый подход к профессиональной компетентности учителя. Самое важное на сегодняшний день, что учащийся рассматривается как субъект образовательных изменений, соучастник педагогического процесса, творческая личность, а не как объект внешних воздействий и влияний.

Различные подходы к организации педагогического взаимодействия (наставничества):

- *деятельностный*, т. е. формирование у учащихся разнообразных способов и видов деятельности. Под деятельностным подходом понимают такой способ организации учебно-познавательной деятельности, при котором наставляемые являются не пассивными потребителями информации, а активными участниками учебного процесса;

- *лично-ориентированный*. Такой подход обеспечивает самопознание, развитие рефлексивных способностей, овладение способами саморегуляции, самосовершенствования, самоопределения, формирования жизненной позиции;

- *акмеологический*. Идет ориентация на целостное и устойчивое развитие образовательных систем и субъектов образовательного процесса в условиях творческой созидательной деятельности. Учителя, находясь в творческом взаимодействии и сотрудничестве, обеспечивают успех друг другу в своей самореализации, в развитии духовно-нравственного потенциала личности;

- *аксиологический*. Цель – введение в мир ценностей и оказание помощи в выборе лично значимой системы ценностных ориентаций;

- *системный*. Подход, при котором любая система (объект) рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов),

имеющая выход (цель), вход (ресурсы), связь с внешней средой, обратную связь. Объект в процессе его исследования должен рассматриваться как большая и сложная система и, одновременно, как элемент более общей системы.

В процессе педагогического наставничества необходимо создавать условия для развития субъектной позиции. Таковыми условиями являются: актуализация и обогащение опыта учителей, развитие активности в учебной деятельности. Сюда можно отнести:

- обращение к ранее накопленным знаниям и умениям;
- стимулирование к самостоятельному выбору и использованию различных способов выполнения работы;
- создание ситуаций нравственного выбора;
- обращение к версиям при поиске вариантов решения задачи (проблемы);
- организация познания через переживание, актуализацию чувственного опыта;
- поощрение инициативы;
- создание ситуаций выбора;
- организация проектной деятельности.

Таким образом, из всего вышесказанного мы можем сделать вывод о том, что педагогическое наставничество является наиболее эффективной формой взаимодействия учителей. На сегодняшний день существует множество способов организации структурированной работы по наставничеству молодых специалистов, которые отражены в основной части работы. На наш взгляд, наставничество представляет отличной возможностью реализации педагогического взаимодействия, поскольку в ходе данного процесса преподаватели не только обмениваются опытом, но и развивают и укрепляют коллектив.

Список литературы

1. Барабанова, З. П. Организация образовательного взаимодействия между педагогами и учащимися / З. П. Барабанова. – Текст : электронный // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1 – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9926639> (дата обращения: 13.02.2023).
2. Дьяченко, В. К. Сотрудничество в обучении: о коллективном способе учебной работы : книга для учителя / В. К. Дьяченко. – Москва : Просвещение, 1991. – 192 с. – Текст : непосредственный.
3. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь: для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Г. М. Коджаспирова. – Москва : Академия, 2000. – 176 с. – Текст : непосредственный.
4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56.

Розе Нина Владимировна,

преподаватель юридических дисциплин, Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Северский промышленный колледж»; 636036, Россия, Томская область, г. Северск, ул. Крупской, 17; nina_roze@mail.ru

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОТЫ НАСТАВНИКА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; оценка качества; наставническая деятельность; наставники; модели наставничества; профессиональные компетенции; коуч-компетенции

АННОТАЦИЯ. В настоящей статье рассматривается проблема оценки качества работы наставника в образовательной организации и предлагается вариант ее решения.

Roze Nina Vladimirovna,

Teacher of Legal Disciplines, Regional State Budgetary Professional Educational Institution “Seversky Industrial College”, Seversk, Russia

THE PROBLEM IS EVALUATING THE QUALITY OF A MENTOR'S WORK

KEYWORDS: mentoring; quality assessment; mentoring activities; mentors; mentoring models; professional competencies; coaching competencies

ABSTRACT. This article discusses the problem of evaluating the quality of a mentor's work in an educational organization and suggests a solution to it.

Вопрос о том, как оценить работу наставника в образовательной организации достаточно актуален. Это связано с тем, что выделить какой-либо качественный или количественный показатель в работе наставника практически невозможно. Поскольку наставничество – процесс очень личный, это доверительное общение, практически дружеские отношения – самое неудачное, что, на наш взгляд, можно сделать с наставничеством на уровне управления – это его формализовать.

Такой подход встречается в некоторых положениях о наставничестве на различных предприятиях: устанавливается определенное время в течение недели, которое наставник должен проводить с наставляемым, учитывается скорость продвижения наставляемого по карьерной лестнице. Мы считаем, при подобном подходе легко утратить суть – искреннее желание помочь, поделиться опытом, с одной стороны, и желание услышать и перенять этот опыт – с другой.

Проблема оценки качества работы наставника – это, в первую очередь, проблема справедливой оплаты его труда. Чего требует и трудовое законодательство РФ. Поэтому, не найдя критериев, многие работодатели идут по пути унификации, то есть устанавливают единый размер

стимулирующих выплат для всех наставников, работающих в организации. Это тоже неверно, поскольку даже на бытовом уровне мы понимаем, что качество их работы разное.

Безусловно, для решения вопроса оценки качества работы наставника, изначально локальным актом конкретной организации должны быть определены его компетенции. Это позволит самим наставникам понимать, в чем заключается их работа, а также наставляемым знать на какие профессиональные результаты они могут рассчитывать в работе с наставником. На предприятиях можно увидеть «Памятки наставника», различные инструкции, в образовательных организациях – положения о наставничестве.

На нормативном уровне вопрос компетенций наставника решается очень разнопланово. Например, в распоряжении Департамента профессионального образования ТО от 02.06.2020 г. «Об утверждении Модели наставничества системы профессионального образования и промышленных партнеров ТО» [1] называются компетенции наставников по моделям наставничества. В различных нормативных документах указываются в основном «задачи наставника», оценить реализацию которых достаточно сложно.

В научной литературе первая глобальная попытка выделить компетенции наставника сделана доктором педагогических наук, профессором Казанского федерального университета Альфией Масалимовой. В своей работе «Модель компетенций современного наставника» [2] Масалимова делит все компетенции наставника на общепрофессиональные, общекультурные и специальные. На наш взгляд, на практике наиболее интересны и важны последние.

Среди специальных компетенций выделяются три блока:

- блок психолого-педагогических компетенций (готов помочь молодому специалисту в установке целей работы; помогает обрести уверенность в себе; организует ясное, открытое двустороннее общение; оказывает поддержку или конструктивную критику, помогает самосовершенствоваться);

- блок методических компетенций (способен к различным стилям обучения; способен организовать усвоение знаний и упорядочить их; готов осуществлять контроль за профессиональной деятельностью молодого специалиста);

- блок коуч-компетенций (готов взять на себя ответственность за развитие наставляемого; готов помочь молодому специалисту «нарастить» новые знания, освоить новые технологии; способен планировать и проектировать профессиональное развитие наставляемого; готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем).

Указанный компетентностной подход, на наш взгляд, ценен своей универсальностью. В различных вариациях его можно использовать при

оценке разных видов наставничества: преподаватель-преподаватель, преподаватель-студент, студент-студент, специалист-студент.

Но наиболее сложный вопрос на практике, при условии принятия названных компетенций, – как оценить их наличие или отсутствие.

Мы глубоко убеждены, что оценивать работу наставника должен, преимущественно, наставляемый, не администрация образовательного учреждения. Для этого можно использовать анкеты, на вопросы которых наставляемые будут отвечать раз в определенный период, предположительно, семестр, а руководство образовательного учреждения в зависимости от полученного количества баллов, оплачивать работу наставников.

Безусловно, первостепенное значение при таком подходе имеет грамотная профессиональная адаптация компетенций и формулировка вопросов анкеты. Над этим мы сейчас работаем с привлечением социолога и психолога.

Например, коуч-компетенция:

Компетенция	Показатели	Вопрос / вопросы анкеты	Оценка
способен планировать и проектировать профессиональное развитие наставляемого	– определяет возможные варианты профессионального развития, наставляемого; – обсуждает выбранные варианты с наставляемым; – определяет способы достижения выбранного варианты профессионального развития наставляемого	1. Обсуждали ли Вы с Наставником возможные варианты Вашего карьерного роста?	Да – 1 балл Нет – 0 баллов
		2. Предлагал ли Вам наставник способы достижения тех или иных профессиональных результатов?	Да – 1 балл Нет – 0 баллов

Важно учитывать, что оценить компетенции наставника возможно только спустя какое-то время работы, скажем один учебный семестр. Следовательно, в начале работы, оценивать труд наставников можно все же только унифицировано, установив единую стимулирующую выплату. А по окончании учебного семестра, на следующий семестр оценка может осуществляться уже по результатам анкетирования наставляемых.

Список литературы

1. Об организации работы по внедрению региональной системы (левой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций системы среднего профессионального образования Томской области : распоряжение Департамента профессионального

образования Томской области от 25 марта 2022 года № 161. – URL: https://rcrpk.ru/images/PDF/Nastavnik/Rasporyazhenie_DPO_ot_25.03.2022__161.pdf (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

2. Масалимова, А. Р. Модель компетенций современного наставника / А. Р. Масалимова. – Текст : электронный // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 4. – С. 104–108. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18253835> (дата обращения: 15.01.2023).

Рукавишникова Елена Евгеньевна,

кандидат психологических наук, доцент, Ставропольский государственный педагогический институт; 355029, Россия, г. Ставрополь, ул. Ленина, 417 А; ree2014rf@mail.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРАДИЦИЯ ИЛИ ИННОВАЦИЯ?

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; молодые педагоги; профессионализм педагога; целевые модели наставничества; практики наставничества; педагогическое взаимодействие; педагогические инновации

АННОТАЦИЯ. В статье обозначены факторы возрождения наставничества и рассмотрены новые подходы к пониманию феномена «наставничество» в системе образования и профессиональной деятельности педагога. Обосновывается необходимость в поиске баланса между традиционным значением наставничества как способе передачи опыта от педагога-мастера к начинающему свою самостоятельную педагогическую учителю и современным обогащением категории «наставничество» новым содержанием, позволяющим формировать культуру и успешные практики наставничества в соответствии с запросами общества, экономики, культуры и образования.

Rukavishnikova Elena Evgenievna,

Candidate of Psychology, Associate Professor, Stavropol State Pedagogical Institute, Stavropol, Russia

MENTORING: TRADITION OR INNOVATION?

KEYWORDS: mentoring; young teachers; teacher professionalism; target mentoring models; mentoring practices; pedagogical interaction; pedagogical innovations

ABSTRACT. The article identifies the factors of the revival of mentoring and considers new approaches to understanding the phenomenon of “mentoring” in the education system and professional activities of a teacher. It justifies the need to find a balance between the traditional meaning of mentoring as a way of transferring experience from a master teacher to a beginning independent pedagogical teacher and modern enrichment of the category of “mentoring” with new content that allows to form a culture and successful practices of mentoring in accordance with the demands of society, economy, culture and education.

Интерес к наставничеству и практикам его реализации в современном образовании можно метафорически назвать ренессансом наставничества.

Если обратиться к историческому наследию образования и педагогической науки, то идея наставничества уже находит свое отражение в трудах Сократа, Платона и Аристотеля. Аристотель писал, что признак знака – способность научить [1]. Безусловно, наставничество было детерминировано потребностями общества в инструментах воспитания растущего человека и подразумевало процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, способ взаимоотношений в

традиционной диаде «учитель – ученик». Практика наставничества как работа с начинающими, входящими в жизнь и профессию, отражает давнюю традицию. Наставничество на последующих этапах развития цивилизации рассматривалась в разных аспектах, наполнялось содержанием, отвечающим запросам общества, экономики, культуры, образования и т.д., пройдя путь от классического наставничества (менторинга) до его современных форм (тьюторства, коучинга и др.).

Ретроспективный анализ феномена наставничества подтверждает то, что вопрос о механизмах передачи опыта определяет стратегию развития общества: стратегию функционирования или стратегию развития.

Какова же социальная детерминация в рассмотрении феномена наставничества в XXI веке?

Современный мир, который отличается изменчивостью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью, требует проведения системных изменений во всех сферах и структурах общества, гибкого и сбалансированного подхода к этому процессу. Обозначим трансформации современного общества:

- информационное общество → готовность к непрерывному образованию;
- поликультурное общество (общество разнообразия) → искусство диалога, культура человеческого достоинства и сотрудничества;
- общество высокой социальной неопределенности → культура выбора, значимость личностного выбора, принятие решений и способы их реализации;
- изменение феномена детства → перестройка институтов социализации;
- изменение социальных требований к системе образования → создание «зоны ближайшего развития» личности и общества; «социальный лифт» как основа жизненного успеха;
- разнообразие моделей жизненного успеха → качество образования, качество жизни.

В контексте обозначенных трансформаций основу прогрессивного развития общества определяет социокультурная модернизация образования. Одним из направлений социокультурной модернизации образования является подготовка педагогических кадров, отвечающая требованиям к современному профессионалу. При этом профессионализм педагога рассматривается как ресурс, обеспечивающий развитие человеческого потенциала и как следствие инновационность экономики и общества. По убеждению Игоря Рыбакова, председателя совета и сооснователя Рыбаков Фонда, «конкурентным преимуществом становится гибкость и умение учиться у людей с другим опытом и взглядом, умение “пересобрать” свои знания – расширять себя!» [8]. В этом контексте наставничество

рассматривается как ключевая стратегия в управлении профессионализмом педагога.

Анализ показал, что все имеющиеся подходы и практики в качестве базового понятия рассматривают наставничество как распространенную форму передачи педагогического опыта, когда начинающий педагог под непосредственным руководством педагога-наставника на практике осваивает персональные приемы педагога-мастера. Соответственно этому, в качестве наставника выступает учитель-профессионал, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам.

Вместе с тем в понимании педагогического наставничества обозначены новые контексты: для педагога-профессионала наставничество может обозначать «выход» за рамки повседневных профессиональных ситуаций, ориентируясь на необходимость и возможность превращения своего труда в творческий, рассматривая возникающие трудности в профессии как стимул собственного развития и расширения границ своих личных и профессиональных возможностей для самостоятельного и конструктивного разрешения противоречий и трудностей: через собственную преобразующую деятельность, что означает переход в зону обучения и развития [7]. При таком понимании для молодых специалистов наставничество представляет персонифицированный подход к их профессиональной адаптации и становлению в образовательной организации, поддержке их профессионального развития.

Для формирования единого аксиологического, содержательного и технологического подхода к определению наставничества Министерством просвещения РФ разработана и утверждена 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 [6]. Большой практико-ориентированный интерес представляют разработанные рекомендации для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, которые были представлены в письме Министерства просвещения РФ [5]. Актуальность данных рекомендаций безусловна. Анализ рекомендаций на региональном, муниципальном и институциональном уровнях:

– способствовал формированию в педагогическом сообществе осознанной активной позиции к наставничеству как форме преемственности поколений и передачи и ускорения социального и профессионального опыта;

– определял векторы реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях в регионах;

– позволил структурировать имеющийся опыт наставнической деятельности в образовательной деятельности и стимулировать появление новых практик наставничества и обмен лучшими практиками.

Реализация разных моделей наставничества в регионах страны. Промежуточные результаты этой работы представлялись на региональных форумах в 2021 году. На форумах обсуждались промежуточные итоги работы как инновационных площадок по разработке, апробации и внедрению модели системы наставничества, действующих на базе педагогических вузов и региональных институтов развития образования, так и образовательных организаций общего образования и среднего профессионального образования. Представлялся региональный передовой опыт, осуществлялся обмен лучшими практиками наставничества в образовательных организациях и обозначались их пути продвижения. Определялись перспективы развития региональных систем наставничества в различных его формах и возможности интеграции ресурсов образования, науки и бизнеса, сетевого партнерства и др.

Потребность возрождения института наставничества вызвала ряд общественных инициатив на федеральном уровне, таких как информационная обучающая платформа «Наставник» [4], Всероссийское общественное движение наставников детей и молодежи «Наставники России» [3] и др.

Итак, на современном этапе сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [2].

Чтобы соответствовать быстрому темпу изменений, необходимо не только реагировать на новые вызовы в обществе и системе образования, но и прогнозировать опережающие действия и инициативы. Прогнозирование опережающих действий и инициатив предоставляет возможность быстро «ориентироваться во времени и пространстве», обеспечивает защищенность педагогов от неопределенности и рисков современного мира и гарантирует соответствие актуальным нормативным требованиям к профессионализму, содержанию и результатам деятельности педагога.

Подтверждением обозначенной позиции является возможность профессионального развития педагогов посредством внешних и внутренних ресурсов образовательной среды. Как известно, внешний ресурс представлен системой дополнительного профессионального образования. Проблематика и содержание программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки отражают тенденции развития современного образования (запрос «сверху») и учитывают профессиональные и образовательные

потребности педагогов (запрос «снизу») – внутренние ресурсы. По нашему убеждению, интеграция внешних и внутренних ресурсов будет способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов.

Так в Ставропольском государственном педагогическом институте на факультете дополнительных образовательных программ была реализована программа повышения квалификации «Модель наставничества в учреждениях дополнительного образования детей» (запрос «сверху» – наставничество как одна из тенденций развития образования). Слушателями программы были педагоги учреждений дополнительного образования города Кисловодска и села Кочубеевского. Содержание программы было ответом на запрос и имеющиеся профессиональные дефициты у педагогов по проблеме (запрос «снизу»).

Программа рассчитана на 104 часа и включала 3 модуля:

Модуль 1. Психолого-педагогические и нормативно-правовые основания наставничества в дополнительном образовании с рассмотрением таких тем как целевая модель реализации программы наставничества в образовательной организации; ролевой репертуар современного педагога дополнительного образования и модели наставничества; специфика деятельности наставника.

Модуль 2. Внедрение целевой модели наставничества в учреждениях дополнительного образования: условия внедрения целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования; разработка и реализация программы наставничества в учреждении дополнительного образования; мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Модуль 3. Формы наставничества в учреждении дополнительного образования: формы наставничества как способы реализации целевой модели: организация работы наставнической пары/группы; форма наставничества «педагог – педагог».

В фокусе внимания этой программы – это ее практико-ориентированность. Содержание и формы взаимодействия, интерактивность и обратная связь по всем возникающим вопросам в рамках программы соответствовала ожиданиям слушателей и предоставляла возможность получения правовой, теоретической и методической информации.

В. А. Тельпов, директор МБУ ДО «Станция юных натуралистов» г. Кисловодска, кандидат биологических наук, размышляя о результатах и эффектах обучения, считает, что они могут носить отсроченный характер, но системный и персонализированный характер, но уже сейчас можно утверждать, что программа оправдала ожидания педагогов. «Считаем, что данные курсы повышения квалификации имеют высокую социальную значимость для формирования новых направлений деятельности педагогов дополнительного образования и необходимых профессиональных

компетенций. Реализованное в нашем учреждении краткосрочное или целеполагающее наставничество не только в период обучения, но и в пост-курсовом сопровождении позволяет педагогам участвовать в обсуждении актуальных вопросов и получении необходимой информации под руководством профессионалов, и реализовывать модель наставничества в нашем учреждении на достойном профессиональном уровне» – такое заключение было дано В. А. Тельповым.

Обобщая научные представления о наставничестве, следует рассматривать наставничество как универсальную технологию передачи жизненного, личного и профессионального опыта, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [8].

Современная сущность педагогического наставничества во многом сохраняет свое традиционное значение и состоит в передаче опыта от педагога-мастера к начинающему учителю на этапе его профессионального становления. С другой стороны, имеется видимое обогащение категории «наставничество» новым содержанием. Это обусловлено происходящими изменениями: технологическим развитием средств информационной коммуникации, эволюционным наращиванием общечеловеческих знаний, структурными изменениями в экономике и производственно-профессиональной деятельности, динамической трансформации ценностных ориентаций людей, обществ и государств.

Поддержка наставничества получила отражение в современных концептуальных документах и проектах развития образования. В настоящее время в научно-образовательном сообществе идет дискуссия о сущности феномена, функциях наставника, этапах наставнической деятельности, формах, методах, приемах наставничества. Но объединяющим началом в понимании теории и практики наставничества является то, что наставничество становится системообразующим фактором ценностно-смысловых, содержательных и процессуальных характеристик педагогической деятельности современного педагога.

Список литературы

1. Аристотель *Метафизика* / Аристотель ; перевод с греческого А. В. Кубицкого. – Москва : ЭКСМО, 2006. – 608 с. – Текст : непосредственный.
2. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст : непосредственный // *Профессиональное образование и рынок труда*. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Всероссийское общественное движение наставников детей и молодежи «Наставники России» : [сайт]. – URL : <https://наставникироссии.рф> (дата обращения: 27.01.2023). – Текст : электронный.

4. Информационная обучающая платформа «Наставник» : [сайт]. – URL: <https://nastavnik.su> (дата обращения: 27.01.2023). – Текст : электронный.

5. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций : письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР-42/02. – URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 28.09.2022). – Текст : электронный.

6. 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 : распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/ (дата обращения: 04.10.2022). – Текст : электронный.

7. Рукавишникова, Е. Е. Дополнительное образование в контексте профессионального развития педагога: психологический аспект / Е. Е. Рукавишникова. – Текст : непосредственный // Кант. – 2018. – № 4 (29). – С. 72–77.

8. Что такое наставничество? – URL: <https://mentori.ru> (дата обращения: 09.06.2022). – Текст : электронный.

Рыжкова Ольга Васильевна,

кандидат исторических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических наук, Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета; 622031, Россия, г. Нижний Тагил, Красногвардейская, 57

Шишкина Юлия Вадимовна,

студент социально-гуманитарного факультета, Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) Российского государственного профессионально-педагогического университета; 622031, Россия, г. Нижний Тагил, Красногвардейская, 57

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОСТРАНСТВЕ ШКОЛЬНОГО МУЗЕЯ*

* Авторы статьи выражают благодарность М. Р. Базаровой, руководителю школьного музея МБОУ СОШ № 1 им. Н. К. Крупской в г. Нижний Тагил за предоставленную информацию и возможность работать с музейными фондами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; педагоги-наставники; школьные музеи; музейная деятельность; клубы директоров школ; коммеморативные выставки; музейная педагогика

АННОТАЦИЯ. В статье анализируется практика наставничества в пространстве школьного музея «История образования г. Нижний Тагил». Описаны различные варианты такой практики: коммеморативная выставка о педагоге-наставнике, заседания клуба директоров школ, музейные встречи молодых специалистов.

Ryzhkova Olga Vasilyevna,

Candidate of History, Associate Professor of Department of Humanities and Socio-Economic Sciences, Nizhny Tagil State Social and Pedagogical Institute (branch) of the Russian State Vocational Pedagogical University, Nizhny Tagil, Russia

Shishkina Yulia Vadimovna,

Student of Faculty of Social Sciences and Humanities, Nizhny Tagil State Social and Pedagogical Institute (branch) of the Russian State Vocational Pedagogical University, Nizhny Tagil, Russia

MENTORING IN THE SCHOOL MUSEUM SPACE

KEYWORDS: mentoring; teachers-mentors; school museums; museum activities; clubs of school principals; commemorative exhibitions; museum pedagogy

ABSTRACT. The article analyses the practice of mentoring in the space of the school museum “History of Education of Nizhny Tagil”. Various variants of such practice are described: a commemorative exhibition about a teacher-mentor, meetings of the school principals club, museum meetings of young specialists.

В последние годы сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [1, с. 5]. Педагогическая поддержка детей, студентов, педагогов в образовании рассматривается как инновационная проблема [2; 3]. Для осуществления наставничества используются различные практики и пространства. Интересный опыт наставничества в пространстве школьного музея накоплен в МБОУ СОШ № 1 им. Н. К. Крупской г. Нижний Тагил, чему и посвящена предлагаемая статья.

Музей был открыт в 1967 г. как музей истории старейшего учебного заведения Нижнего Тагила. В 1975 г. он получил статус «Музея народного образования в городе Нижний Тагил». С 1996 г., после второй реконструкции, музей стал называться «Музей истории образования в г. Нижний Тагил». Ныне действующая экспозиция была создана в 2002 г. Музейная коллекция состоит из трёх основных фондов (история самой школы, история тагильского образования, история Великой Отечественной войны) и превышает 6000 единиц хранения, 85% которых являются подлинными [4].

За время существования музея накоплен значительный материал о судьбах учителей, наставников, руководителей сферы образования Нижнего Тагила, который позволяет осуществлять наставничество музейными средствами. Это, прежде всего, личные комплексы учителей. Всего собрано 87 комплексов, из них 46 комплексов учителей МБОУ СОШ № 1 им. Н. К. Крупской и 41 – учителей других ОУ города. Самым ранним является личный комплекс Л. М. Кларк, начальницы Павло-Анатолевской женской прогимназии, прародительницы школы № 1, отметившей в 2022 г. свое 175-летие. Разнообразным по составу и информативным по содержанию является комплекс Г. Д. Лавровой, учительнице начальных классов, удостоенной почетного звания «Народный учитель СССР». Из числа последних по времени формирования можно отметить комплекс Г. А. Шалагиновой, заслуженного учителя РФ, математика, начальника управления образования Ленинского района в 1996–2003 гг., бессменного руководителя Клуба директоров школ Ленинского района с 2006 по 2022 г. По просьбе музея Г. А. Шалагинова написала свою автобиографию, являющуюся бесценным историческим источником.

Еще одну группу музейных экспонатов, востребованных для продвижения темы наставничества, составляют рукописные книги: три книги о выдающихся учителях Нижнего Тагила, четыре – об учителях, участниках Великой Отечественной войны и тружениках тыла, три книги – о педагогических династиях города. В книгах представлены как фотодокументы, так и воспоминания, анкетные данные учителей, собранные на основе специально разработанной анкеты. Одним из интереснейших экспонатов

книжной коллекции является рукописная книга «Военно-патриотическая работа школы № 1 им. Н. К. Крупской», созданная в 2003 г. и посвященная юнармейцам школы всех лет. В ней по достоинству заметное место уделено легендарному учителю и наставнику – Л. Б. Лузину, долгие годы проработавшему в школе сначала военруком, а потом учителем ОБЖ. Именно под его руководством школа добилась значительных результатов в юнармейском движении, становясь победителем городских (21 раз), областных (14), Всероссийских (4), Всесоюзных (2 раза) финалов военно-патриотических игр «Зарница» и «Орлёнок».

Коллекцию рукописных книг дополняют книги, представленные в электронном и бумажном форматах. Они подготовлены в 2006–2008 гг. к 70-летию Ленинского района г. Нижний Тагил. Это два тома «Время выбрало нас» – о руководителях ОУ – и один том «Время, события, люди в моей судьбе» – об организаторах внеклассной и внешкольной воспитательной работы. В них содержатся фотодокументы, справки о педагогической карьере руководителей, автобиографии, воспоминания их коллег.

В последние годы в музее начала формироваться коллекция исследовательских и творческих проектов, выполненных учащимися школы, в том числе с использованием фондов школьного музея. Среди проектов, получивших призовые места на различных конкурсах, заслуживают внимания: «Ёркин Л. И.: портрет уральского учёного по материалам школьного музея» (о выпускнике школы, ставшем крупным ученым-коксохимиком, учителем и наставником), «Повороты судьбы Петра Берга» (о прадеде одного из учащихся школы, участнике Великой Отечественной войны, трудармейце по неволе, в последствии ставшем главным конструктором крупного предприятия в Нижнем Тагиле, наставнике и учителе для сослуживцев и родных).

Каким образом описанный музейный ресурс используется в наставничестве? Прежде всего, через различные выставки: юбилейные, коммеморативные, событийные и т. д. Отметим лишь некоторые из них, имевшие большой резонанс, как в школе, так и за ее пределами. В 2009 г. открылась выставка «Лидеры тагильского образования», героями которой стали 17 руководителей городского отдела образования с 1919 г. по конец XX в. Музейными средствами транслировался организаторский, педагогический опыт людей разных эпох. В музее в контексте выставки состоялся прием различных категорий педагогических работников: ветеранов, руководителей школ и отделов образования, молодых педагогов. Каждый из посетителей смог найти в этом музейном полилоге наставление, нужное именно ему здесь и сейчас.

На базе музея активно действует совет председателей ветеранских организаций школ. При музее успешно работает клуб директоров школ-ветеранов педагогического труда Ленинского района. Девиз клуба

«Внимание! Общение! Забота! Память!». Рождение клуба состоялось после открытия выставок «Время выбрало нас», «Лидеры тагильского образования» и презентации электронной книги о директорах школ. Одним из основных направлений работы клуба является организация поисково-собирательской деятельности и пополнение фондов музея по истории образования в городе из семейных архивов учителей. Этому способствует проведение ежегодных районных праздников «Учитель – надежда и гордость России!», посвященных Дню учителя. Темы праздников и его герои разные. Многим до сих пор памятли праздники-встречи «Старость меня дома не застанет» (2009), «Учителя, достойные орации. Формула их успеха» (2010), «1943 год в моей педагогической судьбе» (2013), «Учитель, перед именем твоим...» (2022).

Эмоционально насыщенным стал и прием молодых директоров школ начальником управления образования И. Е. Юрловым в музее 15 января 2015 г., когда начинающие руководители смогли через музейную выставку, рукописные и электронные книги получить неоценимый опыт от своих предшественников.

Большой успех имела выставка-событие «Уроки мужества Л. Б. Лузина», организованная в 2016 г. в преддверии юбилея легендарного учителя. Несмотря на почтенный возраст, Лев Борисович на открытие выставки прилетел из Москвы, где проживал в последнее время, и презентовал свою книгу «Преодоление». Книга стала своеобразным завещанием опытного наставника молодым педагогам в деле гражданско-патриотического воспитания школьников. Льву Борисовичу было, что вспомнить и что рассказать: среди его воспитанников – Н. Самонова, признанная в 1990 г. лучшим в стране командиром юнармейского отряда, многие его юнармейцы получили военные специальности и посвятили себя службе в армии.

Символическим стартом в юбилейный для школы и музея 2022 год стала выставка «Учитель навсегда...» о замечательной выпускнице школы, первой в Свердловской области удостоенной Почетного звания «Народный учитель» Г. Д. Лавровой. Благодаря сохранившимся в личном комплексе Галины Даниловны видеозаписям, посетители выставки смогли получить онлайн-наставничество непосредственно от нее.

Коллекция школьных проектов регулярно используется как для индивидуального, так и для группового наставничества. На консультацию по написанию проектов в музей приходят ученики со своими учителями-наставниками, а иногда и с родителями (особенно в младших классах). Грамотно и интересно написанные проекты превращаются в этот момент в овеществленных наставников, обучающихся начинающих школьников основам проектирования.

Цифровизация, распространившаяся и на школьные музеи, стимулировала их превращение в пространство для реверсивного наставничества,

когда в роли наставляющих выступают молодые учителя и школьники, более легко овладевшие премудростями работы в виртуальной среде. Так, опыт участия в виртуальных играх дети смогли реализовать и передать своим учителям при создании виртуальной игры-путешествия «По следам старой школы». Под руководством молодых педагогов на основе музейных ресурсов были подготовлены проекты для участия в музейных конкурсах по направлению «IT-музейщик». Опыт и IT-компетенции молодые учителя передавали не только школьникам, но и своим старшим коллегам, руководителям школьного музея.

Особое значение для школы имеют музейные мероприятия, посвященные Н. К. Крупской. Ее имени школа была удостоена в 1923 г., в музее бережно хранится книга с автографом Надежды Константиновны. Это ее известная «Переписка с пионерами», изданная в 1934 г. Педагогический опыт и наследие Н. К. Крупской транслировались в школе в разных форматах. Серия мероприятий состоялась в 2019 г. к ее 150-летию юбилею. Школьный музей подготовил сразу две выставки: «96 лет с именем Н. К. Крупской» и «Н. К. Крупская: простой и величественный образ». В школьном вестибюле была открыта мемориативная мини-экспозиция, где разместился портрет Надежды Константиновны, биографическая справка о ней, календарь-плакат. Эпиграфом этого уголка памяти стали слова «Хранить память о прошлом, продолжать традиции в настоящем, думать о будущем». Для всех классов были проведены библиотечные и музейные часы, на них школьников знакомили с человеком, чье имя носит школа. Завершилась череда юбилейных мероприятий расширенным педсоветом-коворкингом «Своевременно ли педагогическое наследие Н. К. Крупской?», на который были приглашены учителя, школьники, родители, студенты и преподаватели педагогического вуза (см. приложение). В текущем году музей тоже организовал серию мероприятий, актуализирующих наследие Крупской, приурочив их к 100-летию с момента присвоения школе ее имени. Подобный опыт может быть интересен для многочисленных учреждений образования, носящих имя Н. К. Крупской.

Таким образом, музейная выставка об учителе или руководителе учреждения образования превращается в специфический транслятор его педагогического опыта, личностных качеств. Герои таких выставок становятся коучами, тьюторами своих молодых (и не только) коллег в таких типах наставничества как личностное развитие, самообразование. Важную роль в педагогическом наставничестве через музейные предметы играет посредник – куратор выставки, формирующий «текст» и среду для диалога наставляющего с наставляемым.

В музейном педагогическом наставничестве, как и в традиционном, можно выделить различные формы его организации в зависимости от

количества участников и степени открытости. По количеству участников обычно выделяют такие формы наставничества:

1. Индивидуальная – предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. Групповая – сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. Коллективная – организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. Взаимная (peer) – организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. Онлайн-поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д. [1, с. 11].

Все эти виды мы постарались проиллюстрировать примерами конкретного школьного музея, осуществляющего наставничество музейными средствами. Как видим, музеефицированный педагогический опыт имеет большой потенциал для развития наставничества в пространстве школьного музея.

Приложение

Методическая разработка педсовета-коворкинга:

«Своевременно ли педагогическое наследие Н. К. Крупской?»

Цель: актуализировать педагогическое наследие Н. К. Крупской в среде всех участников образовательного процесса: учителей, школьников, родителей, студентов и преподавателей педагогического вуза.

Результат совместного проектирования: создание экспоната для музея МБОУ СОШ № 1 им. Н. К. Крупской «Своевременные цитаты» из педагогического наследия Н. К. Крупской (комментарии к ним современных школьников и учителей, студентов и преподавателей педагогического вуза).

Форма проведения: коворкинг, в процессе которого создается музейный экспонат, результат актуализации педагогического наследия Н. К. Крупской.

Участники: учащиеся и их родители, учителя ОУ, педагоги и студенты педагогического вуза, колледжа.

Модераторы круглого стола: по одному представителю от ОУ и педагогического вуза.

Члены жюри спичрайт-поединка: по одному представителю от всех категорий участников педсовета.

Повестка дня (план проведения педсовета):

I. О Н. К. Крупской и тагильской школе ее имени (регламент – 3–4 мин).

II. Тест-погружение в тему педсовета (3 мин: команды письменно отвечают на экспресс-вопросы о биографии и педагогической деятельности Н. К. Крупской).

III. Спичрайт-поединок о педагогическом наследии Н. К. Крупской команд-участниц круглого стола (регламент – 5 мин для выступления одной команды).

IV. Свободный микрофон: комментируем «Своевременные цитаты» из педагогического наследия Н. К. Крупской (регламент – 2 мин на комментарий одной цитаты).

V. Подведение итогов Спичрайт-поединка.

VI. Посещение выставки, посвященной 150-летию Н. К. Крупской в школьном музее.

«Своевременные цитаты» из педагогического наследия Н. К. Крупской, вносимые на спичрайт-поединок

1. О преподавании литературы

«Одна из задач литературы – научить критиковать. Вот почему в курсе литературы анализ художественных произведений должен занимать видное место».

С. 603

«Надо брать не только современную беллетристику, а и публицистику, дающую анализ действительности. На современных писателях, на современных публицистах нужно дать мерилу того, что надо ценить в художественном произведении. <...>

Литература больше, чем какой-либо другой предмет, должна покоиться на самостоятельности ребят. Необходимо развить в них интерес к литературе чтению, давать рекомендательные списки литературы с соответствующими аннотациями <...>. Необходимо, чтобы ребята подошли вплотную к писанию рецензий – оценок книг. Писание сочинений имеет совершенно особое значение при прохождении литературы...».

С. 604.

О преподавании литературы // На путях к новой школе. 1932. № 1.

С. 62–65

2. О преподавании русского языка

Необходимо изучить весь опыт ускоренного преподавания того или иного языка иностранцам.

<...> необходимо овладеть методами преподавания иностранных языков – европейских, широко применять эти методы при преподавании

русского языка, <...> широко использовать для этой цели современную технику».

С. 613

О преподавании русского языка // Правда. 1934. 20 октября

«1. <...> Язык – великое средство сближения между людьми, их взаимного понимания. <...> уметь самому точно, ясно, ярко передавать другим свои многосложные мысли и переживания – имеет исключительно большое значение. Научить этому – значит приобщить учащегося к многогранной кипучей общественности.

2. Само собой, овладению речью надо помогать не только в часы, специально посвященные специальным упражнениям по развитию речи, этому должны помогать все преподаватели школы <...>.

4. Надо сказать о выработке у учащегося умения слушать радио, доклад, речь, высказывания других, умение улавливать основную мысль и обсуждать слушаемое, надо всячески будить самостоятельность учащихся, втягивать их в обсуждение выбора тем сочинений, составления планов сочинений и пр., учить слушать и выступать.»

С. 619

Замечания на программу по русскому языку // Школа взрослых. 1936.

№ 6. С. 47–49

3. О преподавании истории

«Нужно всестороннее изучение прошлого. Нужно изучение всех сторон жизни: экономики, политики, культуры. Надо показать взаимозависимость между этими сторонами жизни, – иначе не получится материалистического понимания истории. Надо взять все прошлое. Надо показать взаимозависимость между историей различных стран. Брать каждую страну на фоне истории всего человечества.

Надо показать ступени развития человечества, брать человечество в его развитии. Нужно давать живые, конкретные, типичные факты, а не определения, нужно показать, для чего нужно знать историю, нужно показать, как история влияет на современность.

Когда изучаем современность, надо давать не клочки ее, а современность в целом – и технику, и экономику, и политику, и культуру. Надо давать современность во всей ее конкретности. Надо давать на фоне международной современности, надо тесно связывать изучение современности с общественной работой и ее организацией.»

С. 572

Методические заметки // На путях к новой школе. 1932. № 4.

С. 20–24

4. О преподавании математики

«3. Обратить особое внимание на увязку теории с практикой, на увязку математики с окружающей, хорошо знакомой учащимся общественной жизнью, с знакомыми фактами в области естествознания, техники.

<...>

5. Надо обратить особое внимание на геометрию. Связывать ее с обучением черчению, сниманию планов, с изучением основ топографии.

6. Показывать, как математика (основная наука) обростает целым рядом прикладных наук и как знание основ математики облегчает овладение прикладными науками».

С. 629–630

О преподавании в средних школах взрослых. Учпедгиз. М., 1939.

С. 71–75

5. О преподавании географии

«Хочу сказать еще о наглядности при преподавании географии. Показ картин в географии имеет большое значение. <...> Надо давать систематически подобранные иллюстрации в альбомах (не надо надолго вешать на стены класса картины тропической или полярной природы, это скоро приедается и мозолит глаза). Надо как можно больше пользоваться волшебным фонарем, кино.

<...> География тесно связана с астрономией, с геологией, с овладением силами природы, с экономикой и политикой. Географию надо увязывать с текущими вопросами.

<...>

География – это предмет, который может наглядно, конкретно осветить ряд мировоззренческих вопросов, основные экономические и политические вопросы.

Современная техника, имеющийся опыт использования печати, библиотек, музеев, кино, радио, опыт экскурсионного дела могут поднять преподавание географии на очень высокую ступень. Это необходимо осуществить, за это надо взяться засуча рукава».

С. 635–638

О преподавании в средних школах взрослых. Учпедгиз. М., 1939.

С. 76–80

6. Об искусстве преподавания

«Повышение качества учебы школы требует, чтобы учитель владел искусством преподавания. Что для этого нужно? <...>

Учитель прежде всего должен знать свой предмет, ту науку, которую он преподает, ее основы. <...>

Другим условием является умение передавать другим свои знания, умение *показать* предмет, явление, показать не вообще, а показать в нем

самое существенное, важное, используя все средства современной техники. <...>

И, наконец, третье, чем должен владеть учитель, – это знание возрастных особенностей восприятия и мышления ребенка, условий развития мышления ребенка, условий развития его в каждом возрасте, объема жизненного опыта современных ребят, характера и глубины этого опыта. Под этим углом должны быть продуманы методы передачи знаний ребятам».

Крупская Н. К. Об учителе. Избранные статьи, речи и письма. М., 1960. С. 256–257

Крупская Н. К. Чем должен владеть учитель, чтобы быть хорошим советским педагогом // За коммунистическое воспитание. 1933. 20 июня. № 140

7. О внешкольной работе

«Внешкольная работа чрезвычайно важна, так как она может помочь правильному воспитанию детей, создать условия для их всестороннего развития. Мы должны инициативу детей подхватывать, помогать ребятам и в их творческой работе, руководить ими, направлять их интересы. <...>

Больше внимания обращайтесь на то, чтобы давать детям нужную закладку, вырабатывать у них характер, желание быть полезным, вырабатывать из них общественников, коллективистов, заботьтесь об их разностороннем развитии ...»

С. 647

Крупская Н. К. Заботиться о всестороннем развитии детей // Вожатый. 1937. № 6. С. 10–13

8. О методике задавания уроков на дом

Уроки на дом имеют большое значение. Правильно организованные, они приучают к самостоятельной работе, воспитывают чувство ответственности, помогают овладевать знанием, навыками. <...>

Непосильные задания только развращают, приучают к недобросовестному отношению к своим обязанностям.

Необходим тщательный инструктаж ребят, как им выполнять задания. Задавать не просто «отселева доселева», а учить, как наилучшим образом, в наиболее короткий срок выполнить задание, как преодолеть встречающиеся трудности, на что обратить внимание особое. <...>

Задавание уроков на дом тогда только целесообразно, если организован учет выполнения заданий, качества выполнения этих заданий. Отсутствие проверки дезорганизует учащихся, понижает сознание ими ответственности».

С. 566–569

Крупская Н. К. Методике задавания уроков на дом // Народный учитель. 1932. № 1. С. 40–42

Составлено по: Крупская Н. К. Избранные педагогические произведения. М., 1957;
Крупская Н. К. Об учителе. Избранные статьи, речи и письма. М., 1960

**«Своевременные цитаты»
из педагогического наследия Н. К. Крупской,
выносимые на комментирование в «Свободном микрофоне»**

1. О школе

«Задача нашей <...> школы не только дать определенную сумму знаний, но и показать, как эти знания с живой жизнью страны связаны, как они могут эту жизнь изменить».

С. 265

2. Об Учителе

«Профессия учителя в данный момент – одна из самых ответственных, самых благородных. Роль и значение этой профессии будут все более и более возрастать.

Но для того, чтобы учитель мог не на словах, а на деле выполнить эту поистине великую задачу, которая стоит перед ним, ему надо упорно работать прежде всего над собой, научиться овладевать знаниями ...».

С. 541

3. О знаниях

«Чтобы жить по-настоящему светлой, счастливой жизнью, надо много знать, много передумать, надо научиться работать головой и руками, знания нужны в жизни, как винтовка в бою».

С. 499

4. Об учебнике

«... Учебник должен не только давать знания он должен давать и целый ряд организационных навыков – научить работать самостоятельно, научить работать и в коллективе».

С. 554

5. О детском творчестве

«Надо всячески поощрять детское творчество, в какой бы форме оно ни выразилось. Искусство и язык являются могучим орудием сближения между людьми, средствами понять и самого себя и других».

С. 224

6. О свободном времени и общественной работе

«Свободное от занятий время – не значит на спине лежать да в потолок плевать. <...> Надо уметь вести широкую, интересную общественную работу – много ее: и по озеленению улиц, и по благоустройству, и исследовательскую работу, какую ведут юные натуралисты, и шефскую работу надо вести <...> и т. д. и т. п. Надо только, чтобы то была не заседательская

работа, не “нагрузка” <...>, а такая коллективная работа, которая увлекает, которая организует».

С. 493

7. О школьных библиотеках

«Вопрос о школьных библиотеках, несомненно, имеет прямое отношение к делу улучшения качества учебы. Чтение ребят – это вопрос, от которого не может отмахиваться педагог, это – его кровное дело. <...> Детское чтение должно занять гораздо более серьезное место в учебной и воспитательной работе, чем оно занимало до сих пор».

С. 671

7. О самообразовании и чтении

Основной формой самообразовательной работы является систематическое чтение. При чтении надо иметь в виду следующее. Лучше читать немного, но основательно. “Глотание” книги самое непроизводительное занятие. Чрезвычайно большое значение имеет выбор книги. <...> дело идет лучше, если занимающийся самообразованием работает по плану, а не мечется от книжки к книжке».

С. 690

Составлено по: Крупская Н. К. Избранные педагогические произведения. М., 1957

Рекомендуемый состав команд-участниц Спичрайт-поединка: 2 педагога, 2 студента, 1 школьник, 1 родитель.

Количество команд: не менее 3.

Суть Спичрайт-поединка: Каждая команда заранее получает одну из цитат Н. К. Крупской. В своем спиче на 5 мин она должна ответить на вопрос «Своевременно ли педагогическое наследие Н. К. Крупской?»

Суть конкурса Свободный микрофон: каждый желающий (не более 5-6 чел) в начале педсовета получает одну из «Своевременных цитат» Н. К. Крупской. В своем спиче на 2 мин он должен прокомментировать ее, подтвердить ее «своевременность», актуальность из собственного опыта.

Критерии оценивания конкурсов

1. Убедительность.
2. Оригинальность.
3. Эмоциональность.
4. Грамотность речи.
5. Соблюдение регламента.

Глоссарий

Спич – краткая приветственная речь на торжественном обеде, банкете и т. п. в честь кого-л., чего-л.

Спич в контексте педсовета – краткая речь на торжественном мероприятии (педсовет к юбилею Н. К. Крупской) в честь ее педагогического наследия.

Коворкинг – (от англ. *Co-working*, «совместная работа») в широком смысле – подход к организации труда людей с разной занятостью в общем пространстве; в узком – подобное пространство, коллективный офис (англ. *coworking space*). Коворкинг характеризует гибкую организацию рабочего пространства и стремление к формированию сообществ резидентов и внутренней культуры.

В контексте урбанистики коворкинги рассматриваются как разновидность «третьих мест» – городских общественных пространств, объединяющих людей для общения и творческого взаимодействия. Нередко коворкинги занимают постройки и помещения, потерявшие прежнее предназначение: заводские цеха, бывшие школы и даже церкви.

Педсовет-коворкинг – совместная работа по «овеществлению» процесса обсуждения педагогического наследия Н. К. Крупской, создание экспоната для школьного музея.

Домашние задания для участников Спичрайт-поединка:

1. Каждый участник группы пишет эссе на выбранную цитату педагогического наследия Н. К. Крупской (не более 2 с. формата А4, шрифт 14, интервал – 1).

2. На основе изучения педагогического наследия Н. К. Крупской и написанных эссе группа составляет на выбранную цитату спич, который будет произнесен на педсовете.

3. На педсовет группа приносит распечатанные и электронные тексты эссе и спича, которые можно проиллюстрировать в технике графики, коллажа.

Примечание: В теме педсовета – заимствование названия статьи Н. К. Крупской «Своевременные цитаты» (1935 г.), в которой она рассуждает об актуальности статьи Писарева «Реалист». Выписки из этой статьи она сделала в юности.

Список литературы

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

2. Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема / О. С. Газман. – Текст : непосредственный // Новые ценности образования: десять концепций и эссе : сборник статей : в 3 выпусках. Вып. 3 / отв. ред. Н. Б. Крылова, С. А. Ушакин. – Москва : Инноватор, 1995. – С. 58–64.

3. Рогалева, Г. И. Педагогическая поддержка как основа деятельности информационно-консультационной системы социальной адаптации студентов / Г. И. Рогалева. – Текст : электронный // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – Т. 6, № 4. – С. 387–389. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32239304> (дата обращения: 13.12.2022).

4. Рыжкова, О. В. Четырежды рождённый: об одном школьном музее Нижнего Тагила / О. В. Рыжкова. – Текст : непосредственный // Тагильский рабочий. – 2022. – 10 марта. – С. 18.

Рязанова Людмила Григорьевна,

руководитель проекта «Академия профессионала», Центр методической и психологической поддержки «Территория понимания и саморазвития»; учитель-логопед, Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 202» города Кирова; 610004, Россия, г. Киров, ул. Свободы, 20; ryazanova-l-g@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; учителя-логопеды; общественные организации; некоммерческие организации; профессиональные сообщества; профессиональное развитие

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена вопросу развития профессионализма учителя-логопеда через наставничество в профессиональной общественной организации. Описаны особенности организации наставничества в рамках регионального проекта «Академия профессионала».

Ryazanova Lyudmila Grigorievna,

Project Manager “Academy of a Professional”, Center for Methodological and Psychological Support “Territory of Understanding and Self-Development”; Speech Therapist Teacher, Municipal State Preschool Educational Institution “Child Development Center – Kindergarten No. 202”, Kirov, Russia

MENTORING IN A PUBLIC ORGANIZATION AS A TOOL FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A SPEECH THERAPIST TEACHER

KEYWORDS: mentoring; speech therapy teachers; public organizations; non-profit organizations; professional communities; professional development

ABSTRACT. The article is devoted to the issue of developing the professionalism of a speech therapist teacher through mentoring in a professional public organization. The features of the organization of mentoring within the framework of the regional project “Professional Academy” are described.

Наставничество является приоритетом федеральной образовательной и кадровой политики, значимым в национальном проекте «образование» и становится важным средством повышения качества образования. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» подчеркивает особый статус и признание педагогов, осуществляющих наставническую деятельность.

Система наставничества в любой области, включая образование, организована по принципу «более опытный учит менее опытного сотрудника тому, что он может сделать сам».

Наставничество можно рассматривать не только как передачу опыта молодому специалисту, но и как технологию, которая обеспечивает непрерывное профессиональное развитие специалистов на любом этапе профессиональной карьеры. С каждым годом меняются условия работы учителя-логопеда, развивается система образования, организационные процессы, увеличивается количество детей с тяжелыми нарушениями речи и усложняются диагнозы, что в свою очередь требует профессионалов высокого уровня, поэтому важно постоянно совершенствоваться. Развитие профессионализма тесно связано с систематическим повышением профессиональных компетенций. Профессиональный рост учителя-логопеда происходит в профессиональной среде. На каждом этапе профессионального развития учитель-логопед, будь то начинающий специалист или специалист с большим опытом работы, должен решать различные задачи профессионального роста и развития.

С опытом коллег можно познакомиться в методической литературе, Интернете и других источниках информации, но лучший способ передачи опыта – это общение и взаимодействие в кругу профессионалов-практиков. Учитель-логопед в большинстве организаций является единственным специалистом, и найти поддержку и помощь он может в профессиональных сообществах.

Профессиональное сообщество – это группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) в целях обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач [2].

В качестве такого профессионального сообщества может выступать профессиональная негосударственная общественная организация. Негосударственная организация – это самостоятельное, самоуправляемое, сообщество людей, добровольно объединившихся на равных для постоянного достижения общих целей, проведения совместной работы, направленной на реализацию социально полезных интересов [3].

Региональный проект «Академия профессионалов» успешно работает с 2015 года в рамках негосударственной общественной организации и является площадкой для профессионального роста и развития через наставничество, решая актуальные вопросы учителей-логопедов.

Проект «Академия профессионалов» как профессиональное сообщество логопедов имеет свои задачи и специфику: добровольное объединение специалистов, объединившихся на основе общности их интересов в профессиональной деятельности; организация наставнической помощи и поддержки специалистам; организация профессионального общения, расширение профессиональных и деловых контактов; оказание методической поддержки; содействие профессиональному росту и повышению

квалификации специалистов; организация и проведение профессиональных конкурсов, олимпиад, конференций, телеконференций, вебинаров по проблемам педагогики, психологии, дефектологии и логопедии.

Проект рассчитан на несколько уровней профессионализма «Школа начинающего логопеда», «Мастерская специалиста», «Академия эксперта». Специалисты общественной организации выступают в роли наставника на разных этапах становления специалиста. Наставником становится специалист, профессиональное мастерство которого высоко оценивается коллегами, специалист, готовый делиться своими профессиональными знаниями, умениями, секретами. Наставником, который готов взять на себя ответственность за профессиональное развитие наставляемого, желающим получить новый статус «наставник», как подтверждение своей профессиональной квалификации [4].

Целью создания «Академии профессионала» стала разработка системы наставничества, содействие профессиональному росту и повышению квалификации логопедов, поддержка начинающих специалистов.

В роли наставников выступали специалисты «Академия эксперта» и некоторые учителя-логопеды «Мастерской специалиста».

«Академия эксперта». Это специалисты, имеющие опыт практической деятельности от десяти лет. Специалисты проводили индивидуальные и подгрупповые консультации «специалист-специалист», где решались вопросы тонкой настройки профессионализма и распространения уже проверенных профессиональных практик. Они осуществляли наставничество на всех уровнях проекта, делились опытом и особенностями наставнической деятельности, становились членами жюри профессиональных конкурсов, проводили курсы повышения квалификации, изучали инновационные методики работы логопеда в современном мире и распространяли успешный опыт работы. Профессиональные интересы каждого специалиста сформировали наставников в различных узких направлениях (наставник по работе с дизартрией, по работе с взрослыми пациентами после инсульта, по запуску речи, по коррекции заикания и т. д.).

В работе «Мастерской специалиста» принимали участие логопеды, имеющие опыт практической деятельности от трех до десяти лет и нуждающиеся в оказании помощи при решении трудных практических задач. Данный уровень рассматривается как процесс приобретения новых способов мышления, новых методов и приемов работы. Для специалистов проводятся: курсы повышения квалификации, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации, профессиональные конкурсы, разбор конкретных практических примеров, где коллеги делятся опытом преодоления подобных ситуаций, круглые столы по актуальным вопросам педагогики, психологии, дефектологии и логопедии. Важным для профессионального развития являются междисциплинарные встречи со

специалистами медицинского профиля и выработка эффективного взаимодействия с ними.

В работе «Школы начинающего специалиста» решались вопросы адаптации начинающих учителей-логопедов с опытом работы до трех лет. Адаптация к профессии – это активное взаимодействие наставника и начинающего учителя-логопеда. Основная цель наставника – оказание методической помощи начинающему логопеду в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности. Наставнику предстоит решить ряд важных задач: ускорение адаптации наставляемого к условиям профессиональной деятельности; формирование у наставляемого положительного эмоционального восприятия профессиональной деятельности; качественное накопление профессионального опыта, основанного на необходимых знаниях; понимание и осознание актуальных направлений своего профессионального развития; освоение новых методов профессиональной деятельности. Наставляемые проходят тестирование для оценки знаний и потребностей, а также личностных особенностей для индивидуального подбора наставника.

Наставники знакомят с нормативными и локальными актами, регламентирующими профессиональную деятельность учителя-логопеда, иными документами и материалами, необходимыми для работы. Знакомят с примерами оформления документации. Решают практические вопросы дифференциальной диагностики. Проводят практические встречи по коррекционной работе, разбирают практические ситуации. Были организованы встречи с психологами, на которых начинающие учителя-логопеды учились проводить родительские собрания, отрабатывали различные ситуации консультативной практики. Также по запросу проводились индивидуальные консультации, мастер-классы и открытые занятия, на которых начинающие специалисты перенимали опыт своих коллег. Для «Школы начинающего логопеда» наставниками были созданы методические рекомендации для начинающих специалистов по различной тематике, чек-листы, библиотека вебинаров для повышения профессиональной компетентности, разработаны унифицированные пакеты документов для начинающих специалистов.

В индивидуальной работе наставник вместе с наставляемым анализировал конкретную ситуацию, возможные пути ее решения. Отрабатывались определенные методы и приемы профессиональной деятельности, наставник помогал проанализировать ситуацию с разных сторон (различных теорий и подходов к проблеме). Наставник формировал у наставляемого новую методологию деятельности, исследовательский подход, знакомил с принципами осуществления инновационной деятельности. Наставляемый получал знания, развивал навыки и умения, повышал свой профессиональный уровень, строил собственную профессиональную

карьеру, выстраивал конструктивные отношения с наставником и профессиональным сообществом. Общение в профессиональном сообществе решает вопросы и профессионального выгорания, оказываемая поддержка коллег является и психоэмоциональным развитием специалиста.

Профессиональное развитие – длительный процесс, требующий времени и усилий. Погружаясь в профессию, учителя-логопеды все более нуждаются в профессиональной помощи и поддержке.

В процессе наставничества выигрывают не только наставник и наставляемый, но и образовательная организация и воспитанники (обучающиеся) и их родители (законные представители). Наставляемый: осознает свои профессиональные качества, ориентируется на ценность саморазвития; качественно меняется во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками (обучающимися), родителями (законными представителями); приобретает установку на открытость и взаимопомощь; рост профессиональной и методической компетенции. Наставничество для наставника – это способ самореализации; повышения квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетентности. Образовательная организация получает компетентного специалиста. Воспитанники (обучающиеся) и родители (законные представители) получают качественную помощь.

При реализации данного проекта мы получили качественные результаты, рост профессионализма учителей-логопедов, присоединившихся к проекту. Профессиональная общественная организация как площадка для профессионального роста и развития через наставничество, построенная по принципу общности интересов специалистов, является эффективным инструментом непрерывного профессионального развития учителя-логопеда.

Список литературы

1. Горшкова, Е. Г. Коуч-наставничество – как инструмент развития бизнеса / Е. Г. Горшкова, О. В. Бухаркова. – Санкт-Петербург : РЕЧЬ, 2006. – 142 с. – Текст : непосредственный.

2. Комлева, Н. В. Модель и инструментальные средства информационного пространства профессионального сообщества / Н. В. Комлева, Д. В. Хрипков. – Текст : непосредственный // Технологии электронного обучения (e-Learning): возможности и перспективы : международная научно-практическая конференция, 28–29 октября 2008 года. – Москва : МЭСИ, 2008. – С. 28–29.

3. Мальцев, Г. В. Права личности: юридическая норма и социальная действительность / Г. В. Мальцев. – Текст : непосредственный // Конституция СССР и правовое положение личности / ответственный редактор В. М. Чхиквадзе. – Москва : ИГиП АН СССР, 1979. – С. 48–50.

4. Рязанова, Л. Г. Опыт организации наставничества логопедов в рамках общественной организации / Л. Г. Рязанова. – Текст : электронный // Тенденции развития образования: педагог, образовательная

организация, общество – 2021 : сборник материалы Всероссийской научно-практической конференции, 13 августа 2021 года. – Чебоксары : Среда, 2021. – С. 174–177. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46599610> (дата обращения: 13.01.2023).

5. Симонов, В. П. Педагогический менеджмент : учебное пособие / В. П. Симонов. – Москва : Высшее образование, 2005. – 385 с. – Текст : непосредственный.

Савва Ксения Михайловна,

ассистент кафедры педагогики и педагогической компаративистики Института общественных наук, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; kseniya-savva@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ ВОЖАТЫХ К РАБОТЕ В ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ЛАГЕРЯХ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; адаптация вожатых; вожатые; вожатская деятельность; детские оздоровительные лагеря; организация отдыха

АННОТАЦИЯ. Сегодня наблюдается изменение роли вожатых детских оздоровительных лагерей, также наблюдается изменение требований. Большинство вожатых испытывают трудности в адаптации к работе в детских оздоровительных лагерях. В статье рассматривается наставничество как метод, способствующий адаптации вожатых в организация отдыха детей и их оздоровления, а также описана сущность наставничества в условиях детского оздоровительного лагеря.

Savva Kseniya Mikhailovna,

Assistant of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies of Institute of Social Sciences, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

MENTORING AS A METHOD OF ADAPTING COUNSELORS TO WORK IN CHILDREN'S HEALTH CAMPS

KEYWORDS: mentoring; adaptation of counselors; counselors; leadership activities; children's health camps; recreation organization

ABSTRACT. Today we can observe a change in the role of counselors of children's health camps, and a change in requirements. Most counselors have difficulty in adaptation to work in children's health camps. This article presents mentoring as a method that contributes to the adaptation of counselors in the organization of children's recreation and their health improvement, and also describes the essence of mentoring in a children's health camp.

На сегодняшний день в России наблюдается повышение значимости организаций отдыха детей и их оздоровления в системе воспитательной работы, так как данные организации выполняют один из значимых государственных заказов не только по оздоровлению детей и подростков, но и их всестороннему развитию, решая образовательные, воспитательные, социализирующие задачи. В связи с этим можно наблюдать изменение роли вожатого в процессе отдыха и оздоровления детей, его профессиональному становлению стали уделять внимание на уровне государства. В 2018 году приказом Министерства труда и социальной защиты был утвержден профессиональный стандарт «Специалист, участвующий в организации

деятельности детского коллектива (вожатый)» [2], а также с 2018 года в педагогических вузах был введен обязательный модуль подготовки студентов «Основы вожатской деятельности», а также педагогическая вожатская практика.

Попадая в детский оздоровительный лагерь, вожатый может испытывать дискомфорт, стресс, страх, что будет негативно влиять на его психофизиологические функции, и как следствие сказываться на реализации его трудовой деятельности. Для большинства молодых людей новая социальная роль, трудовой коллектив и окружение, трудовые функции, которые предстоит выполнять, бытовые условия и корпоративная культура вызывают затруднения в освоении данной профессии. Это можно связать также с тем, что большинство вожатых, которые впервые приезжают в организации отдыха детей и их оздоровления, не имеют опыта пребывания в лагере не только в качестве сотрудника организации, но и нет опыта пребывания в качестве детей, отдыхающих в лагере. Все это говорит о трудностях в адаптации вожатых к профессиональной деятельности в условиях детского оздоровительного лагеря. Одним из методов адаптации вожатых к работе в детском оздоровительном лагере является наставничество.

Наставничество представляет собой процесс неофициальной передачи знания, социального капитала и психосоциальной поддержки, воспринятой реципиентом как релевантной для работы, карьеры или профессионального развития; включающий неофициальную коммуникацию, обычно непосредственную и в течение длительного времени между людьми [3].

По мнению М. В. Кларина, наставничество реализовывает следующие задачи: профессиональное становление молодого сотрудника (ретрансляция стандартов деятельности, знаний, навыков, а также помощь в освоении нового социального и профессионального опыта, развитие трудовой мотивации) и социокультурная адаптация сотрудников организации (трансляция корпоративной культуры организации, ее ценностей, норм и правил) [1].

Наставничество в организации отдыха детей и их оздоровления направлено на решение следующих задач:

- повышение качества подготовки новых и опытных педагогических работников детского оздоровительного лагеря;
- повышение уровня адаптации новых сотрудников (вожатых);
- повышение корпоративной культуры;
- внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности;
- предоставление педагогам-наставникам возможностей карьерного роста;
- стабилизация штата и снижение «текучести» педагогического персонала;

- формирование сплоченного коллектива детского оздоровительного лагеря;
- повышение трудовой и личной мотивации вожатых и педагогических работников;
- повышение производительности труда.

В условиях детского оздоровительного лагеря наставничество может иметь ситуативный характер, когда наставник включается в работу по мере необходимости, в случае возникновения обстоятельств, вызывающих трудности у вожатых, или вожатые обращаются за помощью к более опытным сотрудникам организации в сложных ситуациях. В остальное время вожатый самостоятельно прикладывает усилия в работе, чтобы проявить себя и суметь выполнить трудовые функции.

При реализации ситуационного наставничества вожатый может испытывать недостаток межличностного общения и поддержки со стороны более опытных коллег, что приводит к более продолжительному периоду адаптации вожатых-новичков, и как следствие сказывается на работе с временным детским коллективом. Ситуационное наставничество не имеет плана, программы, системы деятельности. Данный вид наставничества чаще всего реализуется как неформальная форма.

Также в организациях отдыха детей и их оздоровления может осуществляться формальное (официальное) наставничество, которое представляет собой форму наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты, программы, дорожные карты, и все это подкрепляется соответствующими приказами, в которых закрепляются наставники и наставляемые.

Другой вид наставничества, который реализуется в детских оздоровительных лагерях, это система закреплённых наставнических пар или наставнических групп. Наставнические пары состоят, как правило, из опытного вожатого или воспитателя, который уже работал в данном детском оздоровительном лагере, и вожатого, впервые работающего в данной организации. Данная пара работает на одном отряде, тесно взаимодействуя между собой. Наибольший эффект такое наставничество демонстрирует в случае, когда в детском оздоровительном лагере деятельность основывается на внутриотрядной работе.

Наставнические группы представляют собой объединение вожатых-новичков в количестве до десяти человек и одного наставника. Объединение в такие группы осуществляется по возрастному принципу отрядов: наставнические группы вожатых, работающих на отряде младшего школьного возраста, младшего подросткового возраста, старшего подросткового и юношеского возраста. Это позволяет углубиться в работу с учетом возрастных психолого-педагогических особенностей отдыхающих. Основное правило, которому следует придерживаться при формировании

наставнических групп: компетентность наставников в данном вопросе, а также взаимный интерес и личная симпатия, которые позволяют наиболее эффективно работать в рамках наставнической деятельности.

Наставниками для вожатых могут быть следующие специалисты детских оздоровительных лагерей:

- заместить директора по воспитательной работе;
- педагог-организатор;
- старший воспитатель;
- старший вожатый;
- воспитатель;
- вожатый с опытом работы в детских оздоровительных лагерях.

Внимание со стороны наставника, умелое сопровождение деятельности сотрудников способствует адаптации вожатых к работе в детском оздоровительном лагере через следующие направления работы:

1. Обучение вожатских кадров. Целью обучения является повышение профессионального потенциала будущих вожатых детского оздоровительного лагеря, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные профессионально-педагогические задачи.

Наставник осуществляет следующую деятельность в ходе обучения вожатых: формирует потребности анализа результатов своей профессиональной деятельности; развивает профессиональный интерес к методике построения и организации воспитательного процесса в учреждении. Также наставнику необходимо ориентировать начинающего вожатого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности и ускорить процесс профессионального становления вожатого.

Обучение вожатых осуществляется в форме теоретических (лекционных) и практических занятий, в ходе которых вожатые разрабатывают различные мероприятия, составляют комплекс игр и отрабатывают их на занятиях под наставничеством педагогов, воспитателей.

2. Адаптационные вожатские сборы. Целью таких сборов является адаптация будущих вожатых к трудовой деятельности и практическая подготовка к педагогической практике, подготовка к реальной ответственности за вверенных им детей и подростков в отряде.

В ходе адаптационных вожатских сборов осуществляется моделирование реальных условий, в которых предстоит работать вожатому, тренинговые занятия и решения кейсов, а также подготовка к проведению общелагерных и внутриотрядных мероприятий. Будущие вожатые на протяжении нескольких дней адаптационных сборов активно включаются в жизнь отряда детского оздоровительного лагеря, проживая каждый из этапов смены (организационный, основной и итоговый), организуют и сами принимают активное участие в различных играх на знакомство, сплочение

временного детского коллектива, составляю сборники песен и разучивают их, учатся оформительскому мастерству, разрабатывают копилку отрядных коллективно- творческих дел и вечерних тематических огоньков совместно или под контролем наставников. Наставники дают обратную связь, отзыв о работе вожатых-новичков, указывают на возможные точки роста вожатых: коррекцию личностных качеств и межличностных отношений, развитие их профессионального потенциала.

3. Сопровождение вожатых-новичков в ходе смены. Целью является создание условий для повышения эффективности трудовой деятельности вожатых. Сопровождение осуществляется на ежедневных вечерних планерах, индивидуальных и групповых консультациях.

В ходе вечерних планерок осуществляется не только анализ прошедшего дня и планирование следующего, но и проигрывание всех возможных активностей, которые предстоят на следующий день: отрядные игры и мероприятия, вечерние огоньки, мастер-классы и др. Консультации для вожатых проводятся систематически по различным вопросам, они могут быть тематическими, а также по запросу вожатых (к такому виду относятся индивидуальные консультации).

Также в ходе адаптации вожатых в детском оздоровительном лагере наставник выполняет психологическую (поддерживающую) функцию. Молодой вожатый в ходе адаптации к работе в детском лагере зачастую сталкивается с эмоциональным напряжением, которое трудно преодолеть самостоятельно. Поэтому наставник помогает справиться с эмоциональным напряжением в стрессовой ситуации с помощью бесед, рекомендаций, это формирует наиболее устойчивые связи между наставником и вожатым-новичком.

Таким образом, наставничество является одним из средств адаптации вожатых к работе в детском оздоровительном лагере. Оно может реализовываться как в неформальной, так и в формальной форме, и может иметь ситуативный характер, а также организованный – наставнические пары или группы. Наставник способствует адаптации вожатых к работе в детском оздоровительном лагере через следующие направления работы: обучение вожатских кадров, адаптационные вожатские сборы, сопровождающие вожатых-новичков в ходе смены.

Список литературы

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2021. – 288 с. – Текст : непосредственный.
2. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» : приказ Министерства труда России от 25 декабря 2018 года

№ 840н. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/552131571> (дата обращения: 15.01.2023). – Текст : электронный.

3. Урмина, И. А. Наставничество, его значение в истории и современности / И. А. Урмина, Н. Н. Горелова. – Текст : непосредственный // Социальная политика и социология. – 2010. – № 7. – С. 85–94.

Семенова Екатерина Борисовна,

преподаватель дошкольной педагогики, Государственное профессиональное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Ярославский педагогический колледж»; 150029, Россия, г. Ярославль, ул. Маланова, 12а; ekaterina.1976.semenova@mail.ru

РОЛЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: педагогические практики; профессиональные компетенции; педагоги-наставники; наставничество; студенты; колледжи; профессиональные навыки

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается роль практики, как важного этапа в рамках процесса профессионального становления студентов. Задачами которого является сокращение разрыва между содержанием обучения и требованиями, предъявляемыми современным рынком труда, обеспечение адаптации, также формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков выпускников педагогических специальностей. Что способствует возможности молодому специалисту быть востребованным и конкурентоспособным на рынке труда.

Semenova Ekaterina Borisovna,

Teacher of Preschool Pedagogy, State Professional Educational Autonomous Institution of the Yaroslavl Region “Yaroslavl Pedagogical College”, Yaroslavl, Russia

THE ROLE OF INDUSTRIAL PRACTICE IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF COLLEGE STUDENTS

KEYWORDS: pedagogical practices; professional competencies; teachers-mentors; mentoring; students; colleges; professional skills

ABSTRACT. The article reveals the role of practice as an important stage in the process of professional development of students. The objectives of which are to reduce the gap between the content of education and the requirements imposed by the modern labor market, to ensure adaptation, as well as the formation of a complex of theoretical knowledge and practical skills of graduates of pedagogical specialties. What contributes to the possibility of a young specialist to be in demand and competitive in the labor market.

Практика является одной из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста. Она позволяет студенту попробовать свои силы и возможности в выбранной профессии, научиться применять в профессиональной деятельности знания, полученные на учебных занятиях.

Процесс профессионального становления студентов – будущих воспитателей детей дошкольного возраста в педагогических учебных

заведениях немислим без педагогической практики. Подчеркивая ее важность, известный российский педагог П. П. Блонский писал, что «педагогике невозможно научить книгами и книгами... Также необходима практика, но не копирующая (такая практика убийственна), а творческая и осознющая» [1, с. 99].

И. А. Колесникова, утверждает, что в условиях педагогической практики обеспечивается переход теоретических знаний в элемент практической деятельности, где осуществляется и реализуется «сущностная способность к созиданию другого», «Субъектность и уникальность в сочетании с профессиональной компетентностью как итогом специальной научно-практической подготовки – дают интегральное качество, отражающее проявление учителем своей уникальности в решении профессионально-педагогических проблем»[2, с. 236].

Практика, как форма профессиональной подготовки студентов по специальности «Дошкольное образование», является частью государственного образовательного стандарта. Она обеспечивает студенту социализацию в профессиональной среде и формирует у него представление о компетентном специалисте данной деятельности. Являясь центральным звеном в системе подготовки, практика способствует осознанию студентами правильности своего профессионального выбора, помогает проверить усвоение теоретических знаний, полученных в процессе учебы, определить профессионально важные качества будущей специальности.

Важной особенностью является то, что практика является активной индивидуальной формой обучения студентов. В ходе практики у студентов вырабатываются умения работать самостоятельно, опираясь на индивидуальные планы и задания. Это, прежде всего, и отличает практику от тех форм работы, в которых студент участвует при теоретическом обучении.

Таким образом, учебная и производственная практики – это важный этап в рамках учебного процесса. Именно он позволяет молодому специалисту утвердиться, повысить свой профессиональный уровень, научиться налаживать контакт в коллективе коллег, воспитанников в их родителей, применять полученные в колледже знания, умения, навыки. Успешно пройдя учебную и производственную практики, студенты должны знать и владеть основными современными концепциями и моделями будущей трудовой деятельности; общими и частными технологиями, методами педагогической работы. Все это поможет молодому специалисту быть востребованным и конкурентоспособным на рынке труда.

Первоначальным элементом в структуре практической подготовки обучающихся ГПОАУ ЯО Ярославский педагогический колледж является учебная практика, которая проходит на базе колледжа, а также частично организуется как практика наблюдений в дошкольных образовательных организациях, подразумеваются экскурсии по учреждениям с целью

познакомиться с рабочими процессами, которые полностью соответствуют будущей профессии практикантов. В данном случае программы прохождения практики разрабатываются для студентов младших курсов. Учебная практика способствует, приобретению студентами первоначальных практических навыков и освоению общих и профессиональных компетенций по специальности. Следующим звеном ознакомления обучающихся с профессиональной деятельностью является производственная практика студентов, которая включает в себя практику по профилю специальности и преддипломную практику. Целями производственной практики являются закрепление, расширение, углубление и систематизация знаний, полученных при изучении специальных дисциплин на основе деятельности конкретной дошкольной образовательной организации, а также подготовка к самостоятельной трудовой деятельности в будущем. Для прохождения производственной практики студенты направляются в организации на основании заключенных с ними договоров, где выполняют работу в соответствии с индивидуальными заданиями и программой ДОО.

Основными базами практик студентов являются государственные, муниципальные образовательные учреждения дошкольного образования г. Ярославля, с которыми у колледжа оформлены договорные отношения. Имеющиеся базы практики студентов обеспечивают возможность прохождения практики всех студентов в соответствии с учебным планом.

Несмотря на то, что студенты-практиканты для организации представляют собой ряд трудностей, которые, как показывает опыт, вполне преодолимы, в производственной практике есть неоспоримые положительные моменты. Взаимодействуя с профильным образовательным учреждением и становясь базой практики, организация получает возможность отобрать себе молодые кадры заранее и предложить дальнейшее сотрудничество, также обучить их в соответствии с необходимыми требованиями и спецификой организации с перспективой на будущее.

Для студента практика имеет так же неоспоримое значение, так как позволяет: сориентироваться в реальном рабочем процессе и увидеть проблемы и неожиданные моменты выбранной специальности, которые не видны в теории, дает возможность как можно раньше понять, что специальность или даже область выбраны неверно и не соответствуют ожиданиям и требованиям к профессии. Из опыта организации и сопровождения практики студентов, можно сказать, что студенты, попробовав свои силы на практике осознали более полно свои возможности как будущие специалисты. Практика позволяет получить опыт взаимодействия с опытным профессионалом-наставником, получить навык поиска работы и общения с работодателем, непосредственно контактировать с профессиональным сообществом педагогов. Понять, что востребовано и чему еще нужно подучиться и подыскать себе рабочее место, подходящее для старта карьеры.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Во время прохождения практики, обучающиеся развиваются как личностно, так и в профессиональном плане, учатся мыслить и действовать как профессионалы, опирающиеся на здравый смысл и знания, умения и навыки, полученные в колледже [4].

К. Д. Ушинский говорил: «Никакая дидактика и никакой учебник не могут заменить наставника: они только облегчают ему труд» [5, с. 337], поэтому каждого студента педагог-наставник сопровождает в процессе прохождения практики. Практика базируется на компетенциях, формируемых в рамках соответствующих профессиональных модулей: ПМ.01. Организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка, и его физического развития, ПМ.02. Организация различных видов деятельности и общения детей, ПМ.03. Организация занятий по основным образовательным программам ДО, ПМ.04. Взаимодействие с родителями (лицами их заменяющими) и сотрудниками образовательной организации, ПМ.05. Методическое обеспечение образовательного процесса. В рамках каждого модуля реализуются различные виды практик.

Студенты, в сопровождении руководителя практики, осуществляют образовательную деятельность в ДОО, совместно с наставником будущие специалисты разрабатывают и реализуют конспекты занятий, режимных моментов, различных мероприятий по работе с воспитанниками и их родителями, а также сотрудниками дошкольных образовательных организаций. Педагог-наставник оказывает методическую помощь начинающему педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности, способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность будущего молодого педагога. Благодаря чему педагогическая практика носит личностно-ориентированный, творческий характер и способствует выработке индивидуального стиля педагогической деятельности будущего специалиста по работе с детьми дошкольного возраста.

Разработать материалы и правильно организовать образовательную деятельность с дошкольниками невозможно без знания их физиологических, психологических особенностей и педагогических методов, и приемов. При решении данной проблемы студенты должны уметь интегрировать знания из указанных областей научного знания в практическую деятельность, и неоспоримую помощь в этом им оказывает педагог-наставник, в большей степени активная поддержка и содействие необходимы на первых этапах, далее педагог-наставник сопровождает и корректирует деятельность студента по

мере необходимости. В период практики, студенты входят в новую социальную роль и непосредственно знакомятся с профессионально-педагогической деятельностью, очень важно донести до них мысль о том, что творчество – это не какая-то отдельная сторона педагогического труда, а наиболее существенная и необходимая его характеристика, сформировать у них установку того, что в каждом конкретном случае необходимо выходить за рамки нормативной деятельности и осуществлять поиск нетрадиционных способов решения учебно-воспитательных проблем.

Во время практики студенты колледжа ведут дневник, в котором указывают виды выполненных работ, его подписывает руководитель практики. По окончании практики ее итоги оцениваются наравне с экзаменами и дифференцированными зачетами и отмечаются в зачетной книжке. Также работу студента оценивает руководство практической базы, на которой он трудился, и выдает характеристику.

Организация мониторинга производственной практики включает в себя: контроль за прохождением студентом практики, обеспечение доступности консультаций с руководителем практики от колледжа, защита отчетов по производственной практике, проведение квалификационного экзамена в форме демонстрационного.

Обработка результатов отчетной документации студентов позволили сделать выводы:

- отношение к условиям практики у обучающихся положительное;
- места практики студентов соответствуют специфике колледжа;
- в процессе прохождения практики студентами решаются большинство задач практики и целей практики;
- все студенты в процессе прохождения практики исполняют ряд функций, присущих профессии, что является подтверждением важности и актуальности прохождения студентами практики;
- общая удовлетворенность студентов практикой находится на высоком уровне, что также подтверждает тот факт, что практика для студентов является важным и необходимым элементом обучения при правильной её организации.

Все это позволяет отметить, что грамотно организованная практика и общение с квалифицированными наставниками и специалистами позволяет обучающимся оценить уровень своей теоретической и практической подготовки, степень готовности к профессиональной деятельности и дает возможность убедиться в правильности выбора профессии.

Список литературы

1. Блонский, П. П. Мои воспоминания / П. П. Блонский. – Москва : Педагогика, 1971. – 175 с. – Текст : непосредственный.

2. Колесникова, И. А. Педагогическая реальность в зеркале междисциплинарной рефлексии / И. А. Колесникова. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 1999. – 242 с. – Текст : непосредственный.
3. Кучерова, А. В. Методика развития творческого мышления студентов в процессе профессионального становления в системе педагогического колледжа / А. В. Кучерова. – Текст : непосредственный // Омский научный вестник. – 2010. – № 4. – С. 196–198.
4. Павлючков, Г. А. Эффективная практика как ключевой элемент профессионального образования / Г. А. Павлючков, С. А. Решетка, С. В. Кучерявенко. – Текст : непосредственный // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 3. – С. 14–16.
5. Ушинский, К. Д. Избранные труды : в 4 книгах. Кн. 4. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К. Д. Ушинский. – Москва : Фаир-Пресс, 2004. – 541 с. – Текст : непосредственный.
6. Шелковникова, С. Г. Роль производственной практики в профессиональной подготовке студентов высшей медицинской школы / С. Г. Шелковникова, И. В. Корецкая, А. П. Лотоненко. – Текст : электронный // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2014. – № 39–1. – С. 156–160. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=21436581> (дата обращения: 13.03.2013).

Смирнов Евгений Геннадьевич,

Поворинский филиал Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А. К. Лысенко»; 397350, Россия, г. Поворино, ул. Садовая, 11; smirnov-evgenii76@mail.com

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; профессиональный рост; педагоги; профессиональные компетенции; педагогическая деятельность; профессиональное развитие

АННОТАЦИЯ. Наставничество (менторство) является одним из ключевых методов развития персонала для многих компаний во всем мире, вне зависимости от их масштабов и рода деятельности, уже на протяжении многих лет. Согласно словарю по экономике и финансам наставничество можно определить как индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными начинающими рабочими, или их группами, или форму воспитания (шефства), профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей обучаемому. В определении словаря управления персоналом наставничество определяется как метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, имеющая как индивидуальную, так и коллективную формы. В более широком понимании, наставничество, – это метод развития персонала, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный сотрудник помогает в работе менее опытному или менее осведомленному сотруднику. Понятие наставничества шире простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя так же и взаимоотношения по развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно. Наставничество, это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. Наставничество включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между сотрудником, имеющим большой объем актуальных знаний, мудрости или опыта, и сотрудником, который обладает ими в меньшей степени. Личности наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника.

Smirnov Evgeny Gennadievich,

Povorinsky branch of the State Budgetary Professional Educational Institution “Liskinsky Industrial and Transport Technical School named after A. K. Lysenko”, Povorino, Russia

MENTORING AS AN EFFECTIVE RESOURCE FOR TEACHER DEVELOPMENT

KEYWORDS: mentoring; mentors; professional growth; teachers; professional competencies; pedagogical activity; professional development

ABSTRACT. Mentoring has been one of the key methods of personnel development for many companies around the world, regardless of their size and type of activity, for many years. According to the Dictionary of Economics and Finance, mentoring can be defined as individual or collective patronage of experienced workers over individual novice workers, or their groups, or a form of education (patronage), professional training and adaptation of young employees in an organization, involving the transfer of mentor experience and instilling a work culture and corporate values to the trainee. In the definition of the personnel management dictionary, mentoring is defined as a method of educating and training employees directly at the workplace, having both individual and collective forms. In a broader sense, mentoring is a method of staff development based on relationships in which a more experienced and knowledgeable employee helps in the work of me.

Формирование конкурентоспособности российского образования связано с необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров. Наставничество как универсальная технология создания условий для формирования, развития профессиональных компетенций педагогов на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия основывается на принципах доверия и партнерства.

В условиях внедрения национальной системы профессионального роста педагога реализация методологии наставничества является ключевой для обеспечения качественной профессиональной поддержки педагогических работников в условиях перехода на новую модель аттестации. Профессиональный дефицит педагогов становится барьером для вступления учителя в «новую» систему образования. Система наставничества в данных условиях становится эффективным механизмом преодоления преподавателем возникших профессиональных затруднений [5, с. 63].

Формирование образа педагога-наставника в данных условиях становится актуальным вопросом модернизации системы российского образования. Становление эффективной практики наставничества основано на расширении управленческих функций педагога-наставника, ориентировано на способность и готовность его к эффективному неформальному взаимообогащающему взаимодействию с наставляемым, построению его индивидуальной стратегии профессионального роста [1, с. 292].

Любая профессия вместе с ее характерными отличительными чертами предъявляет к людям определённые требования. Чем труднее состав высококлассной работы, тем значительнее для общества ее цели, итоги, чем многообразнее профессиональные задачи, тем больше требования, предъявляемые к специальности. Область этих требований не может быть

урезана знаниями, навыками, а также компетенциями, однако неминуемо расширяется в области индивидуальных характеристик.

Принимая во внимание специфику преподавательской деятельности, ее трудность, а также разнообразие и, прежде всего, более общественно важную задачу – подготовку подрастающего поколения к жизни, появляется вопрос: каким научно обоснованным требованиям обязана отвечать личность педагога-наставника?

Профессионально важные качества – это индивидуальные свойства человека, которые нужны для эффективного освоения профессией либо выполнения этой профессии в значительной степени [1].

Для создания критериев профессиональной компетентности педагога-наставника обратимся к необходимым качествам успешных наставников, обозначенных в Методологии (целевой модели) наставничества (далее – Методология) [7].

В Методологии обозначены также требования к наставнику [7, с. 94–95]:

– гибкость мышления (умение легко переключается с одного вида деятельности на другой, умение быстро оценивать ситуацию и принимать адекватные решения);

– критическое мышление, как принятие обдуманных решений, способность к критическому суждению, принятие решений на основе веских доводов;

– коммуникативные способности (умение слушать и слышать наставляемого, говорить доступным языком, вести открытый и искренний диалог);

– толерантность (терпимость к иному поведению, мнению, взгляду, отличного от собственного);

– эмпатия (способность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональная отзывчивость);

– рефлексивность (способность к осознанному отношению, осмыслению, пониманию собственной деятельности);

– эмоциональная устойчивость (высокий уровень саморегуляции, стрессоустойчивость);

– способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Особые требования предъявляются к речи преподавателя. Именно она обязана быть информативной, четкой, а также выразительной. Речь педагога обязана оказывать воздействие на мысли, чувства, а также волю учеников, на их убеждения и поведение, то есть она обязана быть эффективной. Существенные недочеты речи, а также нехорошая эффектность могут расцениваться как запрет в профессии, где работает другой человек.

Кроме профессионально значимых качеств, психологические исследования выделяют качества, которые проявляют отрицательное

воздействие на осуществление любой профессиональной деятельности. К таким качествам относятся: высокомерие, ворчливость, нетерпение, равнодушие, недисциплинированность, небрежность, дерзость, недостаточность, излишняя строгость и твердость, предрассудки, напыщенность и самодовольство, раздражительность и хитрость [5].

Профессиональная педагогическая деятельность осуществляется специально подготовленным персоналом, выполняющим функции обучения, воспитания и развития учащихся.

М. В. Кларин, выделяя особенности организации процесса обучения в ходе реализации системы наставничества отмечает, что в работе наставника должна сочетаться с постановкой учебно-профессиональных задач, происходит превращение учебно-профессиональных задач в обучающие и развивающие. Профессиональный характер задач в данном случае становятся условием / рамкой, в которой находится наставляемый; выполнение профессиональных задач в то же время должно сопровождаться профессиональной поддержкой наставника, который мотивирует, информирует, контролирует, обучает, отслеживает, дает обратную связь, воодушевляет наставляемого [6].

Задачи, решаемые с помощью эффективной модели наставничества:

- Улучшение показателей результативности организации.
- Внедрение практик реверсивного обновления коллектива.
- Непрерывное развитие организации, готовность к новой нормальности.

Для того чтобы безупречно реализовывать образовательную деятельность, учитель обязан иметь педагогическое образование и владеть соответствующей квалификацией, основные характеристики которой изложены в профессиональных стандартах. В данном случае он/она может занимать конкретную должность в образовательной организации.

Педагогическая деятельность, деятельность педагога-наставника имеет конкретные характеристики, которые отличают ее от иных видов профессиональной деятельности. Именно она базируется на интеграции обучения и воспитательной работы, которые неразрывно сопряжены друг с другом. Педагогическая деятельность носит совместный характер и занимает конструктивную позицию по отношению к своему объекту – ученику либо воспитаннику, который играет важнейшую роль в достижении результата. С другой стороны, результаты преподавательской, а также наставнической деятельности отдалены во времени, и по этой причине их сложно объективно дать оценку [5].

Кроме субъекта и объекта педагогической деятельности, существуют 3 ключевых компонента:

- определение учителем целей и задач;
- выбор и применение ресурсов для влияния на обучающихся;

– педагогическая саморефлексия.

Для эффективной педагогической деятельности учителя, наставники обязаны владеть профессионально важными качествами, которые являются не только лишь предпосылками для педагогической деятельности, но и формируются в ходе педагогической деятельности.

Таким образом, педагогические и личностные качества учителей играют главную роль в успешности их профессиональной деятельности и являются источником к их профессиональному развитию.

Список литературы

1. Вавилов, Ю. П. О психологической структуре педагогической деятельности / Ю. П. Вавилов. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2, № 1. – С. 270–273.

2. Ключко, О. И. Педагогическая психология : учебное пособие / О. И. Ключко, Н. Ф. Сухарева. – Москва : Директ-Медиа ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 235 с. – Текст : непосредственный.

3. Маркова, А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – Москва : Просвещение, 2013. – 192 с. – Текст : непосредственный.

4. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва : Директ-Медиа ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 457 с. – Текст : непосредственный.

5. Добрых, М. О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М. О. Добрых. – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2007. – Т. 14, № 37. – С. 62–65.

6. Кларин, М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М. В. Кларин. – Текст : электронный // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27341838> (дата обращения: 17.01.2023).

7. 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 : распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

Файн Татьяна Анатольевна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий отделом педагогического менеджмента, Областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Еврейской автономной области»; 679016, Россия, Еврейская автономная область, г. Биробиджан, ул. Пионерская, 53; obliuu@yandex.ru

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПАТРОНАЖ НАСТАВНИЧЕСТВА: ВОЗМОЖНОСТИ И СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЭФФЕКТЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; методический патронаж; профессионально-педагогическая культура; методические ресурсы; профессионально-педагогическое развитие; научно-методическое сопровождение

АННОТАЦИЯ. В статье предпринята попытка введения в научно-методическое проблемное поле категории и понятия «методический патронаж»; раскрываются существенные характеристики методического патронажа. Методический патронаж наставничества описывается как инструмент (ресурс) совершенствования научно-методического сопровождения практической реализации наставничества педагогических работников в реальной педагогической практике для повышения эффективности и результативности наставничества в целом. Методический патронаж наставничества представляется в данной статье как способ смягчения (уменьшения) формализации при организации и реализации наставничества педагогических работников.

Fayn Tatiana Anatolyevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Pedagogical Management, Regional State Autonomous Educational Institution of Additional Professional Education “Institute of Education Development Jewish Autonomous Region”, Birobidzhan, Russia

METHODICAL PATRONAGE OF MENTORING: OPPORTUNITIES AND SOCIO-PEDAGOGICAL EFFECTS

KEYWORDS: mentoring; methodical patronage; professional and pedagogical culture; methodological resources; professional and pedagogical development; scientific and methodological support

ABSTRACT. The article attempts to introduce the category and concept of “methodical patronage” into the scientific and methodological problem field; the essential characteristics of methodical patronage are revealed. Methodical patronage of mentoring is described as a tool (resource) for improving scientific and methodological support for the practical implementation of mentoring of teaching staff in real pedagogical practice to increase the effectiveness and effectiveness of mentoring in general. Methodical patronage of mentoring is presented in this article as a way to mitigate (reduce) formalization in the organization and implementation of mentoring of teaching staff.

В современных условиях модернизации образования в целом, в том числе в сфере дополнительного профессионального педагогического образования (ДППО) «Методология (целевая модель наставничества)» выступает важнейшим регламентирующим нормативно-правовым актом [1].

Исследователи раскрывают разнообразные модели наставничества в практике обучения и развития персонала. И. А. Эсаулова [2], например, на основе анализа публикаций и аналитических обзоров выделяет и описывает новые модели наставничества, используемые в зарубежных компаниях, которые она предлагает для практической реализации: традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»), саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring), ситуационное наставничество (Situational Mentoring), краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring), скоростное наставничество (Speed Mentoring), флэш-наставничество (Flash Mentoring), командное наставничество (Team Mentoring).

И. А. Эсаулова в своей статье [2] приводит и кратко характеризует модели наставничества, которые преимущественно реализуются практически в Российской Федерации: традиционное наставничество, партнёрское наставничество, групповое наставничество, флэш-наставничество, скоростное наставничество, реверсивное наставничество.

В соответствии с методологией в настоящее время наставничество «является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов» [3].

Подчеркну, что значимость наставничества заложена во многих федеральных нормативно-правовых актах, регламентирующих деятельность современного образования в Российской Федерации, в том числе и дополнительного профессионального педагогического образования (ДППО) [4; 5] особенно в части педагогического наставничества [6; 7].

Федеральным документом научно-методического сопровождения наставничества педагогических работников выступают «Методические рекомендации...» [6; 7], которые регламентируют и рекомендуют для педагогической практики следующие виды наставничества педагогических работников в образовательной организации: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционная форма наставничества («один на один»).

Сравнительный анализ моделей наставничества, предлагаемых И. А. Эсауловой [2], и видов наставничества, отражённых в «Методических рекомендациях...» [6; 7] отражает их сходство в названиях, содержании деятельности, но вместе с тем показывает, что методический патронаж не упоминается как модель или вид наставничества. Не удалось

обнаружить какие-либо упоминания о методическом патронаже в общем массиве научных, научно-методических и публицистических публикаций, в том числе в социальных сетях [8].

Необходимо учитывать, что «Методология (целевая модель) наставничества» [1] напрямую распространяется на образовательные организации общего и среднего профессионального образования.

Производной от целевой модели наставничества выступает педагогическое наставничество или наставничество педагогических работников [6; 7], рекомендованное к практическому внедрению и реализации в образовательных организациях, в перечень которых учреждения дополнительного профессионального педагогического образования (ДППО) не включены.

В условиях реальной модернизации ДППО также необходимы такие формы педагогического наставничества, которые бы на практике отражали суть и смыслы методологии наставничества, но реализовывались бы без жесткой привязки к процедуре формального наставничества.

Широкий аналитический обзор научно-методических материалов и многообразных исследований по проблематике наставничества и ДППО подтвердил необходимость введения в практику педагогического наставничества в дополнительное профессиональное педагогического образование методического патронажа как наиболее эффективной формы взаимодействия с профессорско-преподавательским составом в образовательных организациях дополнительного профессионального педагогического образования с одной стороны, а с другой как важнейший инструмент (ресурс) неформального научно-методического взаимодействия профессорско-преподавательского состава, методистов, тьюторов сферы ДППО, в том числе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства, и самих педагогов-наставников из образовательных организаций общего и среднего профессионального образования.

Представляется, что методический патронаж наставничества наиболее близок к ситуационному наставничеству [6], когда «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» [6] и, дополню (Т. Ф.), без оформления локальных нормативно-правовых актов и программы наставничества, то есть без соблюдения формальных процедур.

Полагаю, что на данном этапе исследования возможны приводимые ниже сущностные характеристики методического патронажа в целом, а также методического патронажа в педагогическом наставничестве.

Методический патронаж – это организационно-технологическая и профессионально-компетентностная поддержка субъектов взаимодействия из числа профессорско-преподавательского состава, методистов,

тьюторов сферы дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства, а также педагогических работников и управленческих команд из образовательных организаций общего и среднего профессионального образования.

Методический патронаж наставничества как форма научно-методического сопровождения педагогов-наставников включает их поддержку и взаимодействие в учебно-методической, в организационно-методической, в научно-методической, в экспертно-методической работе в целях устранения ситуативных профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников и управленческих команд.

Методический патронаж наставничества осуществляется с учётом профессиональных дефицитов и затруднений его получателей на основе добровольного участия всех субъектов как в диагностике профессиональных дефицитов, так и в процессе методического патронажа.

Неформальность методического патронажа позволяет образовательным организациям дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе Центрам непрерывного повышения профессионального мастерства обходиться без дополнительной нормативно-правовой регламентации этой деятельности, что весьма проблематично из-за её отсутствия в настоящее время на уровне федеральных нормативно-правовых актов.

В процессе исследования подтверждены основные варианты методического патронажа наставничества, то есть варианты научно-методического сопровождения педагогов-наставников, в том числе: методическое исследование; разработка методик и технологий; создание методических материалов; изучение, анализ, обобщение и описание педагогического опыта; экспертиза образовательных программ; научно-методическое руководство по запросам и дефицитам; методическое консультирование; методическая помощь; методическая коррекция.

В ходе исследования проведён опрос 839 педагогических работников – слушателей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе Областного государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Еврейской автономной области» в 2021–2022 годах.

Анализ материалов опроса показал, что большая часть педагогических работников 796 из 839, то есть 95% отдают предпочтение неформальным вариантам наставничества, из которых 725 (86% от общего количества респондентов) высказались в пользу методического патронажа, аргументом выбора педагогические работники обозначали неформальность научно-методического взаимодействия.

В настоящее время в ОГАОУ ДПО «ИРО ЕАО», в сфере образования Еврейской автономной области в целом перечисленные виды методического патронажа имеют место в разной степени распространения и практической реализации. Наблюдения, мониторинг педагогической практики по проблематике наставничества в целом и педагогического наставничества в том числе подтверждают необходимость дальнейшей активизации методического патронажа наставничества в части методического исследования и научно-методического руководства.

Рекомендуется при дальнейшей работе учитывать в реальной практике сотрудничества и взаимодействия профессорско-преподавательского состава, методистов, тьюторов сферы дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства, а также педагогических работников и управленческих команд из образовательных организаций общего и среднего профессионального образования посредством методического патронажа, что в данном процессе параллельно происходят процессы личностного профессионального саморазвития каждого субъекта, следствием которых является повышение качества образования в целом и совершенствование профессионально-педагогической культуры каждого субъекта научно-методического взаимодействия, в этом и состоят главные возможности методического патронажа наставничества.

Объём статьи позволяет лишь кратко перечислить достигаемые результаты как социально-педагогические эффекты методического патронажа наставничества в сфере образования: совершенствование профессионально-педагогической культуры педагогических работников и управленческих команд; внедрение достижений науки и передового педагогического опыта в реальную педагогическую практику; развитие педагогического творчества педагогов-наставников, а также профессорско-преподавательского состава, методистов, тьюторов сферы дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства, а также педагогических работников и управленческих команд из образовательных организаций общего и среднего профессионального образования.

Для образовательных организаций дополнительного профессионального педагогического образования рекомендуются следующие направления методического патронажа профессорско-преподавательского состава, методистов, тьюторов сферы дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства, в целях оптимизации педагогического наставничества: выбор и конструирование индивидуального образовательного маршрута; разработка и реализация актуальных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации; разработка,

освоение актуальных методик и технологий обучения в дополнительном профессиональном педагогическом образовании.

На современном этапе модернизации дополнительного профессионального педагогического образования в настоящее время необходимо в каждой образовательной организации максимально использовать внутри-системные ресурсы для активного запуска методического патронажа в практическую деятельность в целях обеспечения высокого качества на всех уровнях образования, но для этого требуется ввести методический патронаж в научно-методический оборот и образовательную практику на общероссийском уровне.

Список литературы

1. 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 : распоряжение Министерства Просвещения России от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf?ysclid=ldi3237iq7406295362> (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.

2. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова. – Текст : электронный // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6 (38). – С. 8–13. – URL: https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml?ysclid=ldf92yujw3g254010648 (дата обращения: 28.02.2023).

3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИПО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

4. Национальный проект «Образование». – Текст : электронный // Министерство Просвещения Российской Федерации : официальный сайт. – URL: <https://edu.gov.ru/national-project?ysclid=ldi3y1i35x212752749> (дата обращения: 30.01.2023).

5. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста : распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р. – URL: <http://government.ru/docs/38760/> (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.

6. О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы педагогического наставничества в образовательных

организациях : письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128-08. – URL: <https://docs.iro38.ru/document/6928> (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.

7. О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников» : письмо Министерства Просвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021. – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-n-az-112808-profsoiuz-a-rabotnikov-narodnogo-obrazovanija/> (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.

8. Файн, Т. А. Интеграция наставничества в образовательно-воспитательное пространство современной школы / Т. А. Файн. – Текст : электронный // Категория «социального» в современной педагогике и психологии : материалы 9-й Всероссийской научно-практической конференции с дистанционным и международным участием, 06-07 июня 2021 года / ответственный редактор А. Ю. Нагорнова. – Ульяновск : Зебра, 2021. – С. 496–502. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46333072&pff=1> (дата обращения: 30.01.2023).

Хорунова Елена Петровна,

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад № 116»; 460051, Россия, г. Оренбург, пр. Промысловый, 17а; ekhorunova@mail.ru

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В СОВРЕМЕННОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставники; реверсивное наставничество; формы наставничества; молодые педагоги; дошкольные образовательные организации; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются формы наставничества в дошкольной организации, которые способствуют профессиональному развитию молодых специалистов, а также обеспечивают преемственность поколений и помощь в профессиональном самоопределении обучающихся.

Khorunova Elena Petrovna,

Municipal Preschool Educational Autonomous Institution “Kindergarten No. 116”, Orenburg, Russia

FORMS OF MENTORING IMPLEMENTED IN A MODERN PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

KEYWORDS: mentoring; mentors; reverse mentoring; forms of mentoring; young teachers; preschool educational organizations; pedagogical interaction

ABSTRACT. The article discusses the forms of mentoring in a preschool organization that contribute to the professional development of young specialists, and also ensure the continuity of generations and assistance in the professional self-determination of students.

В классическом понимании наставничество – это передача опыта от старшего поколения к младшему. На современном этапе наставничество выходит на новый уровень и рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности, поддержка обучающихся разных ступеней и форм обучения через общение, основанное на доверии и партнерстве, способствующий самореализации и саморазвитию личности. В методических рекомендациях «наставничество» определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

В процессе реализации системы наставничества в дошкольных организациях используются разные формы.

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.

Когда мы обсуждаем проблему наставничества в ДОУ, то чаще всего рассматриваем вопрос поддержки молодых специалистов.

С выходом на работу у них появляется новая социальная роль, теперь они должны оправдывать социальные ожидания общества, которые предъявляются к людям, занимающим данную профессиональную нишу. Демонстрировать определенную модель поведения, проявлять определенные поведенческие реакции, иметь допустимый внешний вид, иметь свою мотивацию.

В современных условиях к педагогам предъявляются высокие требования, как к профессиональным, так и к личностным качествам. У молодых специалистов такие же должностные обязанности, как и у опытных педагогов, к ним предъявляются такие же высокие профессиональные требования, как со стороны администрации, так и со стороны воспитанников и родителей. Останется ли педагог в этой профессии, как пройдет его адаптация к трудовой деятельности, во многом зависит от коллектива организации.

Поэтому в образовательной организации наставничество – это не дань моде, а яркий пример педагогики сотрудничества, направленной на адаптацию молодых специалистов, формированию их профессиональных качеств и компетенций.

И наиболее распространенной формой наставничества является «учитель – учитель». В качестве наставника выступает опытный педагог, а наставляемый – молодой специалист.

Зачастую, молодые специалисты, даже обладая достаточным уровнем знаний и умений, могут чувствовать себя неуверенно на новом месте, так как ими еще не освоены все нормы поведения, действующие в организации, им самим еще предстоит выработать свой стиль поведения, сформировать о себе положительное мнение в коллективе. На начальном этапе у молодого специалиста может развиваться фобия несостоятельности вследствие негативного восприятия совершаемых молодым педагогом ошибок, упущений в работе, как со стороны коллектива, родителей, так и со стороны самого педагога, а значит, будет получен негативный опыт работы. И если молодой педагог не получит на начальном этапе своей работы поддержку, то у него наступит разочарование и он может уйти из этой профессии навсегда.

Трудность в период адаптации связана с проблемой вхождения в новый коллектив, налаживания межличностных отношений, а также значительным объемом работы.

Поэтому к выбору наставника необходимо отнестись очень серьезно. Наставник должен иметь не только положительный авторитет в коллективе и высокий профессиональный уровень. Но и быть внимательным, терпимым, обладать педагогическими навыками, иметь со своей стороны

желание помочь молодому педагогу, чувствовать важность данного взаимодействия, как для коллектива, так и для качественного воспитания компетентного педагога.

В задачу наставника входит не только содействие в получении молодым специалистом навыков работы. Ему предстоит изучить профессиональные и педагогические качества специалиста, раскрыть его сильные стороны, влиять на их укрепление, предупреждать стрессовые ситуации. А также помогать в преодолении ошибок. Наставник должен не только передавать свой опыт, но создавать условия для того, чтобы молодой специалист действовал самостоятельно, мог сам выдвигать цели и самостоятельно находить действенные способы достижения поставленных целей.

В процессе такого взаимодействия наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень, способствует созданию комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, а молодой педагог приобретает необходимые профессиональные навыки.

Но эта форма взаимодействия может принять модель реверсивного наставничества, где молодой специалист становится наставником опытного в области новых информационных технологий и интернет-коммуникаций. Молодые специалисты могут повысить ИКТ-грамотность педагогов старшего поколения.

На протяжении всей жизни человек окружен другими людьми. Процесс социализации происходит в познании окружающей действительности, в общении и взаимодействии. Только так он получает социальный опыт, осваивает разные модели поведения.

В период дошкольного детства в жизни ребенка наступает особенно важный и сложный период, так как окружающий мир стремительно входит в его жизнь, наполняя ее новыми нормами поведения и способами общения, новыми знаниями и открытиями. У него появляется новая социальная роль. Теперь он не только сын или дочь, теперь еще и воспитанник детского сада. Эта роль требует от ребенка умение контролировать свои эмоции и действия, взаимодействовать с окружающим миром, другими детьми и взрослыми, усваивать новые знания, проявлять собственную активность. С этого момента начинается процесс социализации в обществе.

Для того чтобы этот процесс прошел успешно в практике дошкольных учреждений реализуется форма «ученик-ученик» – организация наставничества между детьми разных возрастных групп, где старшие дети передают свой опыт младшим.

Важным условием развития ребенка, формирования его личности является общение. Общаясь с другими детьми, он вступает в разнообразные отношения, но в условиях современного детского сада это общение происходит на уровне сверстников, так как дети разделены по возрастным группам. Младшие дети всегда тянутся к более взрослым, они для них

понятный партнер и образец для подражания. И в рамках дошкольного учреждения есть возможность через искусственно организованное общение создать условия для взаимодействия детей разного возраста.

При этом используются разнообразные формы взаимодействия: игры старших детей с младшими, концерты, изготовление подарков для малышей, совместные прогулки, участие старших наставников в утренниках, проведение мастер-классов, участие в опытно-экспериментальной деятельности, в совместных проектах.

Данная форма наставничества способствует успешной социализации младших детей, помогает развитию речи, овладению культурно-гигиеническими навыками, стабилизирует эмоциональное состояние малышей. В свою очередь у старших детей формируется позиция взрослого, они становятся более внимательными и ответственными, что способствует формированию школьной готовности.

Данная форма наставничества способствует развитию самостоятельности детей, формированию лидерских качеств старших дошкольников, у них формируется чувство ответственности за те или иные поступки и действия, способность сопереживания и уважения чувств других.

В свою очередь младшие дети получают пример взаимодействия между детьми, у них развиваются коммуникативные навыки, воспитывается чувство уважения к старшим.

Еще одной распространенной формой наставничества является «работодатель-студент». Наставник – это опытный педагог, который передает свои знания и опыт, а наставляемый – студент, проходящий практику в образовательной организации.

В студенческом возрасте молодые люди приобретают новую социальную роль. Это сложный и ответственный период в жизни молодых людей. Они уже не школьники, но еще и не совсем взрослые, так как еще зависят от родителей.

Исходя из периодизации Д. Б. Эльконина, ведущей деятельностью студентов является учебно-профессиональная, которая постепенно трансформируется в профессиональную деятельность. У студентов формируется новая культура отношений, социальные установки, возникает обобщенная самооценка, самоуважение, складываются основы нравственности. Формируется отношение к будущей профессии, понимание себя как субъекта профессиональной деятельности. Наступает такой этап в жизни, когда молодые люди получают возможность разобраться в себе, самоопределиваться, наметить для себя цели и способы их достижения.

В задачи наставника входит не только передача опыта, обеспечение психолого-педагогического сопровождения, погружение наставляемого в профессию, но и формирование у студентов позитивной установки, определенных жизненных ценностей, помощь в осуществлении научно-

исследовательской деятельности. Все это будет способствовать успешной реализации молодых людей во взрослой жизни.

В ходе такого взаимодействия у наставляемых формируются профессиональные навыки, необходимые для вступления в трудовую деятельность, а также происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры.

Через такую форму наставничества прошли многие в процессе получения образования и профессионального становления.

На современном этапе развития общества остро стоит вопрос профессиональной ориентации, как для старшеклассников, так и для общества в целом. Качественная профессиональная подготовка начинается со школьной скамьи. Перед каждым учеником старших классов встает вопрос выбора профессии, реализации своих планов и интересов. И в решении этой проблемы может помочь такая форма наставничества, как «работодатель-ученик».

Наставничество в профориентации – это помощь в выборе будущей профессии, в саморазвитие и самореализации, передача социального опыта, повышение мотивированности и осознанности школьников.

Представленная практика направлена на то, чтобы помочь старшеклассникам в профессиональном самоопределении и развитии через групповое наставничество с работодателем. В роли наставников выступают педагоги дошкольных учреждений, которые могут помочь в решении очень важного для наставляемых вопроса – сделать правильный выбор своей судьбы. Роль наставника заключается не только в помощи найти свою нишу на рынке труда, но и в оказании поддержки на пути социализации и взросления, составлении своего профессионального маршрута, определении этапов своего карьерного роста. Наставник может помочь обучающимся раскрыться, создать условия для пробы себя в трудовой деятельности, дать возможность перенять реальный опыт в профессиональной сфере. В процессе взаимодействия наставника с наставляемыми происходит прикладное знакомство с профессией.

Такое взаимодействие является взаимовыгодным, как для учеников, так и для наставников. Педагоги оттачивают свое мастерство, повышают свой профессиональный уровень. Школьники делают первый шаг на пути к трудовой деятельности, проходят подготовку к самостоятельной жизни, решают главный для себя вопрос – выбор профессии.

Благодаря данной форме наставничества у старшеклассников появляется возможность не только теоретически узнать о профессии воспитателя, но и познакомиться с ее практической стороной и приобрести первичные умения и навыки. А это в свою очередь будет способствовать привлечению новых кадров в сферу дошкольного образования.

Наставничество стало неотъемлемой частью современного образования. Этот способ передачи опыта через создание такой среды, которая будет способствовать раскрытию потенциала всех участников такого взаимодействия.

Список литературы

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина. – Текст : непосредственный // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – Т. 19, № 3. – С. 18–25.
2. Вакуленко, Л. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Текст : электронный // Дошкольная педагогика. – 2018. – № 1. – С. 56–60. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32521851> (дата обращения: 19.01.2023).
3. Карпов, А. В. Психология профессиональной адаптации : монография / А. В. Карпов, В. Е. Орел, В. Я. Тернопол. – Ярославль, 2003. – 161 с. – Текст : непосредственный.
4. Педагогическая поддержка ребенка в образовании : учебное пособие для студентов вузов / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин, Е. А. Александрова [и др.] ; под редакцией В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2006. – 288 с. – Текст : непосредственный.
5. 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, Н. А. Березина, Т. Ю. Богачева [и др.]. – Москва : [б. и.], 2019. – 231 с. – URL: <https://rnc73.ru/wp-content/uploads/2022/01/metodolgoiya-nastavnichestva.pdf> (дата обращения: 19.01. 2023). – Текст : электронный.
6. Наставничество в профориентации в образовательной организации : методические рекомендации / Е. В. Овчинникова, Е. А. Афонина, Г. К. Паринаова [и др.]. – Саратов : СОИРО, 2021. – 40 с. – Текст : непосредственный
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

Цыренщикова Ольга Николаевна,

аспирант, кафедра педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; заместитель директора по учебно-воспитательной работе, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Основная школа № 7»; 623300, Россия, г. Красноуфимск, ул. Манчажская, 40; xelga-krsk@mail.ru

Русинова Анастасия Вадимовна,

педагог дополнительного образования, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Основная школа № 7»; 623300, Россия, г. Красноуфимск, ул. Манчажская, 40; robinzon-kruf@yandex.ru

Галагузова Юлия Николаевна,

доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; yung.ektb@mail.ru

**РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЕМЬИ И ШКОЛЫ
В ТУРИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реверсивное наставничество; туристическое волонтерское движение; волонтеры-наставники; родители; общеобразовательные учебные заведения; семейное воспитание; педагогическое взаимодействие

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается опыт реверсивного наставничества в организации взаимодействия школы и семьи. В качестве наставников выступают обучающиеся – волонтеры туристического движения, которые помогают родителям и учащимся младших классов восполнить дефициты в организации и проведении досугово-оздоровительной деятельности в рамках туристических походов. Описаны «портреты» наставников и наставляемых, выделены варианты наставничества, определены критерии оценивания результатов наставнической деятельности.

Tsyrenchshikova Olga Nikolaevna,

Postgraduate Student, Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogic University, Ekaterinburg, Russia; Deputy Director for Educational Work, Municipal Autonomous Educational Institution “Basic School No. 7”, Krasnoufimsk, Russia

Rusinova Anastasia Vadimovna,

Additional Education Teacher, Municipal Autonomous Educational Institution “Basic School No. 7”, Krasnoufimsk, Russia

Galaguzova Yuliya Nikolaevna,

Doctor of Pedagogy, Professor, Head of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogic University, Ekaterinburg, Russia

REVERSE MENTORING AS A FORM OF INTERACTION BETWEEN FAMILY AND SCHOOL IN TOURISM ACTIVITIES

KEYWORDS: reverse mentoring; tourist volunteer movement; volunteer mentors; parents; general educational institutions; family education; pedagogical interaction

ABSTRACT. The article discusses the experience of reverse mentoring in the organization of interaction between school and family. The mentors are students – volunteers of the tourist movement, who help parents and elementary school students to fill in the deficiencies in the organization and conduct of recreational activities within the framework of hiking trips. The “portraits” of mentors and mentees are described, mentoring options are highlighted, criteria for evaluating the results of mentoring activities are defined.

Воспитание ребенка начинается в семье, и если родители не транслируют общечеловеческие, нравственные, культурные ценности, не взаимодействуют со школой в решении задач воспитания, то развитие личности ребенка не может быть всесторонним и эффективным. Повышение мотивации современной семьи к осуществлению воспитания детей требует от педагогической науки и практики разработки научно-методического обеспечения взаимодействия общеобразовательной организации и семьи, а также психолого-педагогического сопровождения семьи в решении задач воспитания [5]. Согласно «Стратегии развития воспитания в РФ», одним из основных направлений поддержки семейного воспитания является создание оптимальных условий для расширения участия семьи в воспитательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность и работающих с детьми [8]. Одной из главных задач Федерального государственного образовательного стандарта общего образования является обеспечение психолого-педагогической поддержки семье и повышение компетентности родителей в вопросах воспитания и образования, охраны и укрепления здоровья детей [9].

Анализ современного состояния работы школ по воспитанию подрастающего поколения показал, что существующий формально-административный подход школы к организации сотрудничества с семьей, недостаточное владение педагогами содержанием, формами и методами взаимодействия с родителями, не способствуют обеспечению результативности процесса воспитания и социализации школьников.

Проблема взаимодействия семьи и школы всегда была в центре внимания педагогов и психологов. На необходимость организации сотрудничества семьи и школы с целью воспитания детей указывают многие исследователи: П. П. Блонский, А. Я. Варга, П. Ф. Вирениус, Л. С. Выготский, Т. П. Гаврилова, А. И. Захаров, С. А. Золотарев, П. Ф. Каптерев,

Т. В. Кравченко, А. С. Макаренко, В. В. Столин, Е. Т. Соколова, В. А. Сухомлинский, К. Д. Ушинский, О. Л. Хромова и др.

Проанализировав сложившуюся ситуацию в современных образовательных организациях, были выявлено противоречие между возможностями семьи в воспитании детей и недостаточной работой школы по реализации потенциала семьи в воспитании детей в условиях общеобразовательного учреждения. Ученые и педагоги, решая данное противоречие, предлагают разнообразные способы взаимодействия школы и семьи в вопросах воспитания детей. Так, Р. Д. Мубинова указывает на необходимость разработки программ психолого-педагогического сопровождения семьи для решения воспитательных задач. Для этого необходимо, по ее мнению, проводить ряд мероприятий по просвещению родителей, их психолого-педагогической подготовке, целью которых является построение качественно новых отношений между двумя социальными институтами – школой и семьей [3].

В. А. Седов, изучив вопросы взаимодействия родителей и детей, выдвинул идею сотрудничества родителей, учителей и детей в различных видах деятельности: игровой, познавательной, досуговой, оздоровительной, трудовой для укрепления внутрисемейных связей, общих интересов и увлечений, построения взаимодоверия, взаимопонимания, взаимопомощи и в целом семейного микросоциума. По мнению автора, основной формой взаимодействия является клубное объединение – педагогически организованное добровольное сообщество педагогов, обучающихся и их родителей, в основе которого лежат взаимопонимание, доброжелательность, стремление к решению семейных и школьных воспитательных вопросов [7].

Так же в настоящее время показателем успешности социально-педагогической работы образовательной организации, является вовлечение субъектов образовательного процесса в волонтерские практики. Во многих школах созданы добровольческие (волонтерские) отряды, деятельность которых становится важнейшим инструментом формирования у школьников активной гражданской позиции и ответственности. В волонтерских практиках хорошо реализуется идея сотрудничества педагогов, учащихся и родителей в непосредственном участии и трансформации жизни местного сообщества [6]. Волонтерское движение детей и молодежи позволяет придать детско-юношеской инициативности и активности социально-позитивный характер и решать задачи воспитания человека, способного воспринимать и присваивать духовно-нравственные гуманистические ценности. Дети и подростки, прошедшие через волонтерские программы, часто связывают свою будущую профессиональную жизнь с социальной сферой, серьезно и позитивно меняются в духовно-нравственном плане, становятся более творческими и активными.

Как известно, волонтерская деятельность бывает разной направленности: экологическая, профилактическая, инклюзивная, спортивная и т. д. В МАОУ СОШ № 7 ГО Красноуфимск активно развивается туристическое волонтерское движение, под которым понимается добровольная форма объединения обучающихся для активизации туристической инициативы, достижения общественно значимых целей и совместного решения проблем в сфере туризма, способствующая личностному росту и развитию социальной активности его участников [2]. Важным направлением туристического волонтерского движения является досугово-оздоровительная деятельность. Инновационным элементом данной деятельности является реверсивное наставничество, которое понимается нами как «педагогическое взаимодействие, при котором наставник имеет более низкий статус (возраст, стаж, должность), чем у наставляемого/наставляемых; направленное на восполнение дефицита наставляемого/наставляемых в профессионально значимых компетенциях, основанное на доверии, равноправии и активном сотрудничестве» [1, с. 162].

Опираясь на методологию целевой модели наставничества, были определены элементы системы реверсивного наставничества волонтерской туристической деятельности. Ими явились: цели и задачи деятельности, субъекты и требования к их деятельности (наставник и наставляемый), формы взаимодействия, результаты [1; 4].

Наставник, из числа волонтеров туристической деятельности – это активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, гибкостью и нетривиальностью мышления, демонстрирующий владение навыками выживания в природной среде, принимающий активное участие в соревнованиях туристической направленности.

Особенности наставляемых.

Вариант 1. Пассивный обучающийся: социально/ценностно-дезоринтированный обучающийся младшей (по отношению к наставнику) ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

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

Вариант 3. Родители и обучающиеся начальных классов, организованные на совместный поход выходного дня.

После определения наставников и наставляемых, были выделены формы взаимодействия. Вариации ролевых моделей, заложенных в ту или иную форму взаимодействия, различаются в зависимости от потребностей

наставляемого и ресурсов наставника. Основными *вариантами взаимодействия* являются:

- взаимодействие «опытный – неуверенный», классический вариант поддержки наставляемых для развития у них навыков здорового образа жизни, обучение способам выживания в природной среде;

- взаимодействие «лидер – пассивный», требующее психоэмоциональной поддержки наставляемых, связанной с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков во время похода выходного дня;

- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, овладение приемами разных типов мышления, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над поставленными задачами.

Последний вариант активно используется в МАОУ СОШ № 7 ГО Красноуфимск. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в рамках программы дополнительного образования «Мир вокруг меня», в ходе которой проходит подготовка и организация совместных походов выходного дня, выезды на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество, которые обеспечивают взаимодействие родителей и обучающихся.

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества используются элементы модели Дональда Киркпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от системы наставничества. В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;

- изменения в знаниях и их оценка;

- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;

- общая оценка результатов для образовательной организации.

Основываясь на результатах работы системы наставничества в МАОУ СОШ № 7 ГО Красноуфимск, можно говорить о следующих результатах.

1. Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества. Родители в роли наставляемых проходят обучение, они активно взаимодействуют с волонтерами-наставниками, со своими детьми, осваивают новые функции и способы поведения. Оценка уровня удовлетворенности таким обучением можно оценить по результатам опросов родителей, участвовавших в походах выходного дня с участием волонтеров-наставников. Было замечено, что если поход организуется только

педагогом, то он не в силах оказать должного внимания родителям, так основная задача педагога – обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся во время похода. При наличии волонтеров-наставников подготовка к походу проходит по микрогруппам, где родителей осваивают практические навыки выживания, «лайфаки» на природе, секреты разнотравья, учатся готовить «волшебный чай», знакомятся с играми на свежем воздухе и т. д.

2. Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, проводится в процессе проведения викторин, фотоотчетов и отзывов по итогам похода выходного дня, которые демонстрируют овладение родителями и младшими школьниками с помощью волонтеров-наставников специальными знаниями, позволяющие обеспечивать с одной стороны безопасность жизнедеятельности во время похода, с другой – качественный досуг и участие в экологических акциях.

3. Оценка изменения поведения наставляемых проводится педагогом посредством наблюдения за качеством взаимодействия родителей и обучающихся в процессе совместного похода выходного дня.

4. Оценка результатов для образовательной организации является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации в результате внедрения системы наставничества. (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса). Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении системы реверсивного наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. Так, например, в 2022–2023 учебном году состоялось 15 походов выходного дня с участием наставников-волонтеров туристического движения, был проведен Фестиваль «Основа здорового питания» и др.

Таким образом, взаимодействие школы и семьи – это сложный социально-педагогический процесс взаимообусловленных действий семьи и школы, где отдельное действие одного из участников взаимодействия вызывает ответные действия другого. Одной из эффективных форм такого взаимодействия является реверсивное наставничество, которое позволяет создать оптимальные условия для расширения участия семьи в воспитательной деятельности образовательных организаций.

Список литературы

1. Дорохова, Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154–162.

2. Кобзова, С. Н. «Туристическое волонтерство» и «Волонтерский туризм»: современное состояние и перспективы развития / С. Н. Кобзова. – Текст : электронный // Сервис в России и за рубежом. – 2015. – № 3. – С. 4–21. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/turisticheskoe-volontyorstvo-i-volontyorskiy-turizm-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 30.01.2023).

3. Мубинова, Р. Д. Психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия педагогов с семьей как условие социального становления личности (На примере учреждения дополнительного образования детей) : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Мубинова Р. Д. ; Ульяновский государственный университет. – Ульяновск, 2004. – 323 с. – Текст : непосредственный.

4. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. – Текст : непосредственный.

5. Овчарова, Р. В. Родительство как психологический феномен : учебное пособие / Р. В. Овчарова. – Москва : МПСИ, 2011. – 486 с. – Текст : непосредственный.

6. Подготовка несовершеннолетних к волонтерской деятельности по профилактике безнадзорности среди сверстников : методическое пособие / Т. Б. Журавлева, Н. Ю. Йылмаз, Т. И. Палачева [и др.]. – Казань : Отечество, 2012. – 185 с. – Текст : непосредственный.

7. Седов, В. А. Развитие взаимодействия родителей и детей в жизнедеятельности общеобразовательной школы : специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Седов В. А. ; Курский государственный педагогический университет. – Курск, 2002. – 210 с. – Текст : непосредственный.

8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации (2015–2025 гг.) : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р. – URL: <http://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html> (дата обращения 30.01.2023). – Текст : электронный.

9. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo/> (дата обращения: 25.01. 2023). – Текст : электронный.

Чертыгашева Елена Геннадьевна,

педагог дополнительного образования, муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Аскизский районный центр дополнительного образования; 655700, Россия, Республика Хакасия, с. Аскиз, ул. Зеленая 44; askiz70@mail.ru

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ КТА «ПОДДЕРЖКА И СОПРОВОЖДЕНИЕ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ В МБУ ДО АСКИЗСКИЙ РЦДО»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставники; наставничество; одаренные дети; работа с одаренными детьми; детская одаренность; дополнительное образование; учреждения дополнительного образования

АННОТАЦИЯ. В статье показаны основные моменты реализации проект «Поддержка и сопровождение одаренных детей» реализуется в рамках внедрения целевой программы наставничества в МБУ ДО Аскизский РЦДО.

Chertgasheva Elena Gennadiyevna,

Additional Education Teacher, Municipal Budgetary Institution of Additional Education Askizsky District Center of Additional Education, Askiz village, Republic of Khakassia, Russia

THE RELEVANCE OF MENTORING PRACTICE WITHIN THE FRAMEWORK OF THE KTA “SUPPORT AND SUPPORT OF GIFTED CHILDREN IN MBU TO ASKIZ RCDO”

KEYWORDS: mentors; mentoring; gifted children; work with gifted children; children’s giftedness; additional education; institutions of additional education

ABSTRACT. The article shows the main points of the implementation of the project “Support and accompaniment of gifted children” is being implemented within the framework of the implementation of a targeted mentoring program in MBU DO Askizskiy RCDO.

Политика нашего государства в сфере образования ориентирована в настоящее время на выявления, поддержку и сопровождение одаренных и талантливых детей и молодёжи.

В нашем обществе на данный момент наибольшей ценностью стала считаться неповторимая и уникальная человеческая личность с её наклонностями, предпочтениями, дарованиями. Ведь эпоха, в которую мы живём – это эпоха перемен и научно-технического прогресса, также инноваций. Наша эпоха интеллекта диктует свои правила жизни, а также выдвигает новые высокие требования к человеку. В данное время недостаточно просто выявить таланты, а надо сохранить каждый и помочь его дальнейшему развитию. Часто бывает, что талантливый ребенок, проявил себя, но самостоятельно личностно развиваться и совершенствоваться в своём

творчестве не способен. Чтобы этот талант развить, нужны благоприятные условия, непосредственная помощь и поддержка взрослых. Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка осуществляет тьютор (личный куратор, наставник, инструктор – так это слово переводиться на русский язык).

Проект **«Поддержка и сопровождение одаренных детей»** реализуется в рамках внедрения целевой программы наставничества в МБУ ДО Аскизский РЦДО. И в целях создания дополнительных условий для эффективного развития интеллектуальных, творческих и иных способностей детей и поддержки одаренности среди обучающихся МБУ ДО Аскизский РЦДО в 2017 году разработан проект **«Поддержка и сопровождение одаренных детей»**. Реализация данного проекта рассчитана на три года 2017 по 2020 год.

У одарённых детей, очень часто быстро развиваются и достигают успехов в одном из направлений, при этом другие – и это не только учёба – остается «за бортом». В этом случае наставник помогает ребёнку понять и определиться, как ему реализовать свою одарённость не в ущерб другим дисциплинам и личной жизни. Помогает определиться, как найти баланс и гармонично выстроить образовательный процесс во время учебы. В тоже время у детей, у которых есть проблемы с учебой, он – наставник, помогает гармонизировать и адаптировать этот процесс. Таким образом, создается комфортная среда для прохождения образовательного процесса. Наставник индивидуально разъясняет, а также поддерживает его стремление к учёбе и помогает решать возникающие проблемы. Он также помогает ребенку встречаться с людьми, которые профессионально занимаются тем, что его интересует. Это даёт подопечному возможность получить информацию о будущей профессии из первых уст. Очень важно выяснить, такой должна быть работа с ребенком, чтобы у него была возможность взглянуть на себя со стороны и самому увидеть, что ему нравится, а что не нравится, чтобы он прислушивался к себе, анализировал свой прогресс, учился понимать, что для него действительно важно и интересно. Наставник всегда первую очередь ставится интерес ребёнка. Он анализирует и рассматривает все стороны его жизни, его учебу, пространство, в котором ребёнок живет, чтобы помочь ему самому найти ответы на эти вопросы. Психологи говорят: «Сопровождать – не значит вести за руку, решать всегда за ребёнка, оберегать от всех возможных опасностей. Это значит быть рядом, побуждать к самостоятельности, порадоваться успехам, помогать преодолевать возникающие трудности».

Индивидуальное сопровождение одарённого ребёнка – это неоценимая помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение для ребенка возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений МБУ ДО АРЦДО как технология интенсивного

развития личности и ценностей, а также передачи знаний и опыта, компетенций формирования различных навыков. Тьютор может стать для ребенка, той поддержкой, которая поможет при социализации и взрослению, при поиске жизненных целей и путей их достижения, а также в раскрытии потенциала и профориентации.

Особая роль тьютора при становлении личности, заключается в следующих принципах: доверия и диалога, а также конструктивного партнерства и взаимообогащения, при этом происходит передача личностного и практического непосредственно от человека к человеку. Взаимодействие между наставником и наставляемым, осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все это способствует процессу передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций и становлению полноценной личности. Поэтому внедрение программ наставничества в образовательные организации нашей страны обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет мне, как педагогу применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося в нашем случае: **одаренного ребенка**, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации.

Проект **«Поддержка и сопровождение одаренных детей»** способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через занятие научно-исследовательской деятельностью;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для одаренных детей;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Наставничество становится **неотъемлемым компонентом современной системы образования** в силу следующих ключевых причин.

Первая причина. Наставничество позволило сформировать внутри нашей организации дополнительное образование педагога, обучающихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества стало возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для нашей организации МБУ ДО АРЦДО наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы учреждения дополнительного образования, превратилось в центр социума. То есть оно стало центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди нашли свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды нашего учреждения.

В нашей организации дополнительного образования, мы можем видеть следующие результаты, от внедрения системы наставничества:

- растет вовлеченность обучающихся в жизнь объединения «ВИТА»;
- растет интерес к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью.

Вследствие этого снижается уровень стресса, апатии; растет подготовленность обучающихся к жизни, которая их ждет после окончания обучения; у обучающихся и педагогического коллектива развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия; формируется традиция наставничества.

Для обучающихся, в становлении которых участвовали наставники, культура наставничества оказывается новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников наставников и несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволила получить опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Нормативно-правовая база наставничества

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения существенных характеристик современного воспитательного процесса, обмена

инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров – наставников.

Комплект нормативных документов, для внедрения целевой модели наставничества в Республике Хакасия:

- Приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03 апреля 2002 № 100-302 «О внедрении целевой модели наставничества в Республике Хакасия» (приказ МОиН РХ от 03.04.2020 № 100-302);

- Письмо Министерства образования и науки Республики Хакасия от 22 июня 2020 № 100-4581 о сроках организации работы по внедрению целевой модели наставничества, назначении регионального координатора, утверждении Дорожной карты;

- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества (утв. 19 мая 2020);

- Положение о мерах поощрения лучших наставников среднего профессионального образования Республики Хакасия (утв. МОиН РХ 20.04.2020).

Комплект нормативных документов, для внедрения целевой модели наставничества в МБУ ДО Аскизский РЦДО:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества № 62 от 26.08.2017 года.

- Протокол заседания Педагогического совета от 26.08.2017 года.

- Приказ об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта № 63 от 26.08.2017 года.

- Положение о наставничестве МБУ ДО Аскизский РЦДО.

- Приказ об утверждении Положения о наставничестве МБУ ДО Аскизский РЦДО № 62-1 от 26.08.2017 года.

- Приказ о назначении наставников по работе с одаренными детьми № 74-2 от 10.09.2017 года.

Предмет наставничества в практике.

Я как педагог МБУ ДО Аскизский РЦДО являюсь наставником детей и организую работу с одаренными детьми.

Я как наставник детей: выстраиваю траекторию развития одарённого ребёнка; способствую повышению уровня мотивации и творческой активности детей; побуждаю к поиску уникальных решений; вдохновляю ребёнка на новое дело и участвую в его реализации от планирования до воплощения идеи; осуществляю психолого-педагогическую поддержку.

Задачи и функции меня, как наставника:

- содействую личностному становлению и творческому развитию детей;

- оказываю содействие в создании благоприятной среды в окружении ребёнка, в том числе в образовательной организации и в семье;

– оказываю содействие получению углублённых знаний в профессиональной деятельности.

Для решения данных задач я, как наставник выполняю следующие функции:

- оказываю социально-психолого-педагогическую помощь и поддержку одарённому ребёнку при участии в различных конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня;
- осуществляю помощь в социализации и адаптации к различным жизненным ситуациям;
- оказываю помощь в формировании коммуникативных навыков;
- оказываю помощь в личностном и профессиональном самоопределении;
- содействую повышению конкурсной активности;
- оказываю помощь в получении углублённого образования;
- оказываю помощь в психолого-педагогическом просвещении родителей по вопросам воспитания и развития способностей детей в условиях семьи.

Требования к наставникам. Являюсь педагогом дополнительного образования в течении 18 лет. Имею два высших образования: ветеринарное и педагогическое. Имею степень кандидата ветеринарных наук. Имею большой опыт работы с одаренными детьми с 2003 года. Не однократно награждалась грамотами фонда одаренных детей Аскизского района и Республики Хакасия. На протяжении десятка лет поддерживаю связь и поддержку с выпускниками нашего объединения.

Требования к наставляемым: наставляемыми являются обучающиеся объединения «ВИТА» – участники, победители и призёры конкурсов и научно – практических конференций различной уровня в возрасте от 7 до 18 лет, проживающие на территории Аскизского района.

Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар. Пара «наставник – педагог» формировалась по моей заявке работать в качестве наставника одарённых детей объединения «ВИТА». Механизмами и инструментами наставничества в паре «наставник – одарённый ребёнок» являются: обучение и воспитание детей в процессе образовательной деятельности; разработка индивидуального плана поддержки и сопровождения одарённого ребёнка с включением в него мероприятий популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реабилитирующих и социализирующих мероприятий; проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении.

Мотивация наставников – основным мотивом наставников является сознательное желание создать для способных и талантливых детей Аскизского района условия для их дальнейшего развития. Педагоги МБУ ДО

АРЦДО работают на условиях эффективного контракта, который предусматривает стимулирование наставнической работы, через стимулирующие выплаты.

Показатели оценки эффективности наставничества. Эффективность наставнической деятельности прослеживаем через следующие показатели:

- количество наставляемых одарённых детей;
- динамика участия одарённых детей в конкурсных мероприятиях;
- динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях;
- развитие личностных качеств одарённых детей;
- количество родителей, включённых в систему поддержки одарённых детей.

Ключевые показатели практики

Результаты реализации проекта «Поддержка и сопровождение одаренных детей» объединение «ВИТА» за 2017–2020 учебный год

Уровень	Количество участников			Количество победителей и призеров		
	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2017–2018	2018–2019	2019–2020
Учрежденческий		31	35		11	12
Муниципальный	14	18	20	7	15	18
Региональный	7	7	9	2	3	5
Межрегиональный	1	7	8		1	2
Всероссийский	2	5	7	3	4	5
Международный		13	15		5	6

Результаты обобщения опыта педагога, по реализации проекта «Поддержка и сопровождение одаренных детей» дополнительного образования Чертыгашевой Елены Геннадьевны за 2017–2020 учебный год

Уровень	Количество мероприятий			Результат
	2017–2018	2018–2019	2019–2020	
Учрежденческий	1	3	4	Проведение открытых занятий
Муниципальный	4	7	9	Семинар, стендовый доклад, выступление с докладом
Региональный	8	11	15	Конкурс-диплом 3 место
Межрегиональный	1	2		
Всероссийский	11	10	12	Публикация, выступление на проектировочной

				сессии, выступление с докладом
Международный		4	5	Участие

За три года реализации проекта: активность участия в конкурсах повысилась у одарённых детей на 12%; результативность участия в конкурсах повысилась на 9%; социализация и адаптация к различным жизненным ситуациям повысилась.

Список литературы

1. О внедрении целевой модели наставничества в Республике Хакасия : приказ Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03 апреля 2002 № 100-302. – URL: <http://rcdo19.ru/images/nastavnich/6.pdf> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

2. О сроках организации работы по внедрению целевой модели наставничества, назначении регионального координатора, утверждении Дорожной карты : письмо Министерства образования и науки Республики Хакасия от 22 июня 2020 года № 100-4581. – URL: <https://spochmtt.ru/DswMedia/8pis-momoinrxvooprineneniidorjnojyartyinastavnichestva.pdf> (дата обращения: 17.01.2023). – Текст : электронный.

Чикова Ольга Анатольевна,

доктор физико-математических наук, главный научный сотрудник управления научных исследований, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург пр. Космонавтов, 26; профессор кафедры информационных систем и цифрового образования, Новосибирский государственный педагогический университет; Россия, г. Новосибирск

Сартаков Игорь Витальевич,

кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой информационных систем и цифрового образования, Новосибирский государственный педагогический университет; Россия, г. Новосибирск

Рылов Антон Павлович,

учитель информатики, школа-лицей № 60; Казахстан, г. Астана

**МОДЕЛЬ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ДЕФИЦИТОВ ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ
ПЕДАГОГОВ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ***

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: реверсивное наставничество; молодые педагоги; информационно-коммуникационные технологии; цифровая грамотность; педагогическое взаимодействие; саморазвитие педагога

АННОТАЦИЯ. Научно-методические исследования феномена наставничества в значительной степени игнорируют изучение потребности молодых педагогов в наставничестве как способе саморазвития. В этой концептуальной и ориентированной на практику образования статье раскрываются особенности реверсивного наставничества в условиях электронного обучения и рассматриваются возможности молодых педагогов при реализации наставничества по преодолению дефицитов цифровой грамотности педагогов старшего поколения. Авторы задаются вопросом: как молодые педагоги-наставники должны думать о собственном росте и развитии в условиях цифровой трансформации образования? Опираясь на компаративный анализ зарубежной академической литературы, предлагается модель, включающая три аспекта, четыре практики и четыре стратегии саморазвития молодых учителей-наставников. Модель включает следующие аспекты само менеджмента наставника: одновременный двойной фокус на людях/задаче, инклюзивное мышление для многомерности и управление восприятием других; предполагает использование наставником четырех практик самоанализа: структурированная саморефлексия, участие в стандартизированных оценках, получение поддержки коллег; запрос на обратную связь в конкретных ситуациях. В заключение мы указываем на преимущества и проблемы на пути освоения молодым учителем-наставником данного способа саморазвития.

Chikova Olga Anatolyevna,

Doctor of Physics and Mathematics, Chief Researcher of Department of Scientific Research, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia; Professor of Department of Information Systems and Digital Education, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Sartakov Igor Vitalievich,

Candidate of Pedagogy, Head of Department of Information Systems and Digital Education, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Rylov Anton Pavlovich,

Computer Science Teacher, Lyceum School No. 60, Astana, Kazakhstan

A MODEL OF REVERSE MENTORING TO OVERCOME DIGITAL LITERACY DEFICITS TEACHERS OF THE OLDER GENERATION

KEYWORDS: reverse mentoring; young teachers; information and communication technologies; digital literacy; pedagogical interaction; self-development of the teacher

ABSTRACT. Scientific and methodological studies of the phenomenon of mentoring largely ignore the study of the needs of young teachers in mentoring as a way of self-development. This conceptual and practice-oriented article reveals the features of reverse mentoring in the context of e-learning and examines the possibilities of young teachers in the implementation of mentoring to overcome the digital literacy deficits of teachers of the older generation. The authors ask the question: how should young teachers-mentors think about their own growth and development in the context of digital transformation of education? Based on a comparative analysis of foreign academic literature, a model is proposed that includes three aspects, four practices and four strategies for the self-development of young teachers-mentors. The model includes the following aspects of the mentor's self-management: simultaneous double focus on people/task, inclusive thinking for multidimensionality and perception management of others; assumes the mentor's use of four introspection practices: structured self-reflection, participation in standardized assessments, receiving peer support; requesting feedback in specific situations. In conclusion, we point out the advantages and problems on the way of mastering this method of self-development by a young teacher-mentor.

Тема наставничества в образовании привлекает большое внимание в научно-методической литературе, поскольку она затрагивает несколько критически-важных вопросов. Образовательные организации пытаются набрать и удержать квалифицированных специалистов. Отношения между наставником и подопечным являются предметом исследований в стратегическом менеджменте образования. Обсуждаются методы развития, поддержки и удержания педагогических кадров, выявления лидеров образования. Педагоги-наставники должны обладать не только лидерскими качествами, но и инклюзивным мышлением, обостренным пониманием угроз и выгод от управления восприятием других. Педагоги-наставники являются важнейшими источниками мудрости и руководства для подопечных, которые следуют за ними по рынку труда. Учитывая стратегическую роль, которую играют наставники, важно иметь четкое понимание того, что

поддерживает способность наставников эффективно. Тем не менее, исследование опыта наставников как способе не только самореализации, но саморазвития скудны. Особенно важно выяснить, что молодые педагоги-наставники получают от отношений в качестве наставников?

В этой статье авторы обсуждают собственные потребности наставников в росте и развитии, а также на том, что образовательные организации могут сделать для удовлетворения этих потребностей. В статье раскрываются особенности реверсивного наставничества в условиях электронного обучения и рассматриваются возможности молодых педагогов при реализации наставничества по преодолению дефицитов цифровой грамотности педагогов старшего поколения.

Обсудим содержание дефиниции «наставничество». Наставничество на рабочем месте нужно прежде всего понимать как процесс, посредством которого человек (подопечный) развивает отношения с профессиональным коллегой (наставником), что обычно способствует развитию и карьерному росту обоих [1]. Наставники, как правило, определяются как люди с передовым опытом и знаниями, которые обязуются обеспечивать восходящую мобильность и карьерную поддержку своим подопечным. «Наставничество – это долгосрочные отношения, которые отвечают потребностям развития, помогают развить полный потенциал и приносят пользу всем партнерам, наставнику, подопечному и организации», изучение перспектив «показывает, что наставничество расширяется от сосредоточения внимания на развитии навыков до включения личностного развития более опытным человеком» [2]. Несмотря на то, что роль наставника имеет хорошо известные личные преимущества, такие как повышение удовлетворенности жизнью и производительности труда [3], то, как наставники развиваются, требует изучения. В результате анализа опыта субъективного восприятия наставничества в контексте личностного роста согласно представлениям теорий генеративности и психологического капитала выделяют шесть направлений исследований: (а) специальное обучение, (б) наставничество как лидерство, (с) наставничество со стороны сверстников, (d) опыт работы с подопечным, (е) отражение и (f) наблюдение эффекта распространения наставничества. [4]. Потребности наставников заключаются в дилемме генеративности против стагнации. Генеративность представляет собой отчетливое желание оказать влияние на следующее поколение. Стагнация представляет собой ощущение, что не удалось найти способы внести свой вклад в будущее [5]. Лидеры, которые испытывают генеративность, чувствуют заботу о следующем поколении и хотят оказать влияние на мир, который переживет их. Лидеры, испытывающие стагнацию, могут быть оторваны от своих организаций, сообществ или общества. Дефиниция «генеративность» часто используется для описания системных инноваций в области управления. Определены семь

компонентов генеративности: генеративная архитектура, генеративное управление, генеративное сообщество, генеративное соответствие, инновации комбинаций, генеративные результаты и генеративная обратная связь. [6]. М. К. Полякова предлагает свою интерпретацию генеративности, выделив в качестве основы понимания феномена накопление навыков, умений и опыта, которые могут быть полезны следующим поколениям. [7]. Генеративность, как озабоченность взрослого человека благополучием будущих поколений, обсуждается и в потребительском контексте. [8]. Авторы статьи предлагают мероприятия, которые наставники могут использовать для поддержки своей генеративности и своей роли в качестве лидеров, что предполагает использование наставником четыре практики для самоанализа: занятие структурированной саморефлексией; участие в стандартизированных оценках, чтобы по-другому видеть себя и других; получение поддержки коллег; запрос на обратную связь в конкретных ситуациях.

В Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, «подразумевается, что в системе образования должна выращиваться личность педагога, способная выполнять важные государственные и социокультурные задачи.» [9, с. 13]. В большинстве научно-методических исследований рассматривается наставничество более опытного педагога по отношению к молодому педагогу, которое может осуществляться в различных формах и, в зависимости от стиля, подразделяется на тьюторство, коучинг и менторинг. «И молодые педагоги, и педагоги со стажем отмечают, что при взаимодействии почти всегда используются такие формы, как активное слушание, целенаправленные, конкретные, сущностные вопросы и продуманные обратные связи, что приводит к процессно-ориентированной поддержке молодых педагогов и оптимизации их деятельности» [10, с. 62]. Указывается на необходимость разработки программ сопровождения молодых педагогов в логике андрагогического подхода к практикам полисубъектного наставничества. [11], согласно модели наставничества «учитель – учитель» [12–14], развития наставничества учителей на основе кооперативного взаимодействия «школа – вуз». С. И. Поздеева акцентирует внимание на наставничестве как способе закрепления молодого учителя в профессии. В качестве методологической основы наставничества выделены концепция совместной деятельности и концепция открытого профессионализма. Показано, что в результате такого деятельностного сопровождения профессионального развития молодого педагога овладевает профессиональными умениями и компетенциями и «закрепляется» в профессии [15].

В условиях перехода от традиционной школы к цифровой актуализируется задача достижения базового уровня цифровой грамотности педагогами всех поколений [16]. Остановимся на содержании понятия «цифровая грамотность» и методах оценки уровня развития цифровой грамотности.

«Концептуальная модель понятия цифровой грамотности ориентирует на осознанное и рациональное использование человеком цифровых технологий в жизнедеятельности (целевой компонент); характеризует систему знаний, умений и навыков человека в различных областях цифровой грамотности (содержательный компонент); представляет схему развития цифровой грамотности в системе учебных дисциплин и демонстрирует междисциплинарный характер феномена цифровой грамотности (предметно-методический компонент); определяет перечень проявлений цифровой грамотности в каждой ее области в техническом, когнитивном, коммуникативном, ценностном, социальном, этическом, креативном и других аспектах (результативный компонент)» [17, с. 47]. В. И. Токтаровой и О. В. Ребко выявлены и описаны компоненты цифровой грамотности: медийная грамотность, информационная грамотность, коммуникативная грамотность, вычислительная грамотность, компьютерная грамотность [18]. Цифровая грамотность педагога – это такая же система базовых знаний, навыков и установок в сфере повседневного использования цифровых технологий, как и у людей других профессий. Поэтому в исследовании [19] за основу было взято определение ООН, согласно которому «цифровая грамотность – это способность безопасно и надлежащим образом управлять, понимать, интегрировать, обмениваться, оценивать, создавать информацию и получать доступ к ней с помощью цифровых устройств и сетевых технологий для участия в экономической и социальной жизни». Подход базируется на оценке индикаторов информационной, компьютерной, коммуникативной грамотности, медиаграмотности и отношения к технологиям. Каждый из перечисленных индикаторов оценивается в трёх аспектах: когнитивном (знания), техническом (навыки) и этическом (установки) [19]. Т. А. Бороненко, В. С. Федотова обсуждают концепцию цифрового наставничества; с целью выявления готовности педагогов к цифровому наставничеству для развития цифровой грамотности школьников разработаны модели цифрового наставничества, которые основаны на результатах оценки уровня владения учителями цифровыми компетенциями. «Отмечается, что цифровое наставничество – двусторонний процесс. Такой метод взаимодействия положительно влияет и на учителя, и на ученика. Он позволяет ученику в естественной среде взаимодействия с учителем осознанно войти в мир цифровых технологий, понять и принять его особенности и риски, сформировать собственную идентичность в интернет-пространстве. Педагог получает вдохновение для дальнейшей работы, определяет перспективы развития своей педагогической деятельности, методик обучения, расширения своего профессионального багажа цифровыми компетенциями» [20]. Н. Д. Базарнова, О. А. Катушенко раскрывают особенности реверсивного наставничества в условиях дистанционного обучения и рассматривают возможности молодых педагогов и педагогов

старшего поколения при реализации реверсивного наставничества в сфере цифровой грамотности [21]. В образовании пандемия COVID-19 сформировала новую реальность – тотальную цифровую трансформацию в рамках дистанционного обучения [22].

В этой концептуальной и ориентированной на практику образования статье раскрываются особенности реверсивного наставничества в условиях электронного обучения и рассматриваются возможности молодых педагогов при реализации наставничества по преодолению дефицитов цифровой грамотности педагогов старшего поколения. Авторы предлагают модель реверсивного наставничества по преодолению дефицитов цифровой грамотности педагогов старшего поколения. Опираясь на результаты исследования [23], в статье предлагается модель реверсивного наставничества, включающая три аспекта само менеджмента, четыре практики и четыре стратегии личностного роста наставника (рис. 1).



Рис. 1. Аспекты, практики и стратегии личностного роста наставника

Все три аспекта соответствуют лично-ориентированному подходу к деятельности, так как наставники одновременно могут фокусироваться на людях и задачах; обладают навыками инклюзивного мышления; могут управлять восприятием других. Модель включает использование наставником четыре практики для самоанализа: занятие структурированной саморефлексией; участие в стандартизированных оценках, чтобы по-другому видеть себя и других; получение поддержки коллег; запрос на обратную связь в конкретных ситуациях. Авторы бросают вызов мифу о том, что каждый, кто хочет быть наставником, приходит подготовленным и готовым к работе [24]. В модели формулируются стратегии, которые наставники могут использовать для углубления своего самосознания и содействия своему росту в качестве лидеров: индивидуальное развитие генеративности; индивидуальная способность служить инклюзивным лидером; индивидуальная способность продвигать свою карьеру; индивидуальная

эффективность. Необходимы дальнейшие исследования того, как эти аспекты и практики могут быть реализованы с учетом социальной идентичности учителя. Учителя-наставники не застрахованы от повышенных стрессов в современной цифровой образовательной среде, противодействие профессиональному выгоранию и развитие их способности справляться со стрессом имеет решающее значение. Есть еще одна причина, по которой наставники нуждаются в развитии способности управлять стрессом: в то время как наставники хотят быть чуткими в рамках своей работы со своими подопечными, важно научиться делать это, не впитывая стрессы подопечного.

В этой статье авторы стремились ответить на вопрос: как развивать молодых учителей-наставников для наращивания их потенциала в качестве наставников и, одновременно, развивать и поддерживать их как лидеров. Сосредоточение внимания на этом разрыве учитывает потребности наставников в генеративности. Наши рамки и практики являются мощными инструментами для поддержки наставников на их постоянном пути лидерства.

Сосредоточение внимания на развитии и поддержке молодых учителей-наставников имеет важное значение для того, чтобы принести пользу им, их подопечным и их образовательным организациям.

Список литературы

1. Kram, K. E. Phases of the mentor relationship / K. E. Kram. – Текст : непосредственный // *The Academy of Management Journal*. – 1983. – Vol. 26. – P. 608–625.
2. Reflections from the field: The chronological development of coaching and mentoring: Side by Side Disciplines / R. Koopman, P. D. Englis, M. L. Ehgrehard, A. Groen // *Int. J. Evid. Based Coach. Mentor.* – 2021. – Vol. 19. – P. 137–151.
3. Ramaswami, A. The benefits associated with workplace mentoring relationships / A. Ramaswami, G. F. Dreher. – Текст : непосредственный // *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach* / editor L. T. Malden. – London : Blackwell Publishing, 2007. – P. 211–231.
4. Lee, J. The influence of being a mentor on leadership development: recommendations for curricular and co-curricular experiences / J. Lee, H. Sunerman, L. Hastings. – Текст : непосредственный // *The Journal of Leadership Education*. – 2020. – Vol. 19. – P. 44–54.
5. Rags, B. R., Cotton J. L. Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships / B. R. Rags, J. L. Cotton. – Текст : непосредственный // *Journal of Applied Psychology*. – 1999. – Vol. 84, No. 4. – P. 529–550.
6. Thomas, L. D. W. Generativity: a systematic review and conceptual framework / L. D. W. Thomas, R. Tee. – Текст : непосредственный // *International Journal of Management Reviews*. – 2021. – Vol. 24. – P. 255–278.

7. Полякова, М. К. Теоретические подходы к пониманию генеративности: проблемы и перспективы / М. К. Полякова. – Текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-ponimaniyu-generativnosti-problemy-i-perspektivy> (дата обращения: 20.02.2023).

8. Lacroix, C. Targeting Consumers Who Care about Future Generations / C. Lacroix, A. Jolibert. – Текст : непосредственный // Psychology and Marketing. – 2015. – Vol. 32. – P. 783–794.

9. Патронова, И. А. О роли личности учителя (году педагога и наставника посвящается) / И. А. Патронова. – Текст : электронный // Образование в Орловской области. – 2022. – № 4. – С. 13–18. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49920390> (дата обращения: 16.01.2023).

10. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 62–70.

11. Федоров, О. Д. Андрагогическая компетентность полисубъектного наставника молодого учителя / О. Д. Федоров. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72–1. – С. 276–279.

12. Кузнецова, Н. М. Некоторые подходы к реализации дорожной карты одной из форм программы наставничества «учитель – учитель» / Н. М. Кузнецова. – Текст : непосредственный // Вестник ТОГИРРО. – 2020. – № 1. – С. 7–8.

13. Абрамовских, Т. А. Формирование и реализация программ наставничества по модели «учитель – учитель» : методические рекомендации / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Электронные текстовые данные. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 1 электронный оптический диск (DVD-R). – Текст : электронный.

14. Гаврутенко, Т. В. Организационно-педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика / Т. В. Гаврутенко, Л. А. Мокрецова. – Текст : электронный // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2022. – № 1. – С. 135–140. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48195113> (дата обращения: 16.01.2023).

15. Поздеева, С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87–91. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29109126> (дата обращения: 16.01.2023).

16. Уваров, А. Ю. Образование в мире цифровых технологий: на пути к цифровой трансформации / А. Ю. Уваров. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2018. – 168 с. – Текст : непосредственный.

17. Бороненко, Т. А. Концептуальная модель понятия цифровой грамотности / Т. А. Бороненко, А. В. Кайсина, В. С. Федотова. – Текст : электронный // Перспективы науки и образования. – 2020. – № 4. – С. 47–73. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43917943> (дата обращения: 19.01.2023).

18. Токтарова, В. И. Цифровая грамотность: понятие, компоненты и оценка / В. И. Токтарова, О. В. Ребко. – Текст : электронный // Вестник Марийского государственного университета. – 2021. – Т. 15, № 2. – С. 165–177. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46234911> (дата обращения: 19.01.2023).

19. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т. А. Аймалетдинов, Л. Р. Баймуратова, О. А. Зайцева [и др.]. – Москва : НАФИ, 2019. – 84 с. – URL: <https://ru.readkong.com/page/cifrovaya-gramotnost-rossiyski-pedagogov-gotovnost-k-5815522?p=2> (дата обращения: 19.01.2023). – Текст : электронный.

20. Бороненко, Т. А. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? / Т. А. Бороненко, В. С. Федотова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 4. – С. 33–44.

21. Базарнова, Н. Д. Наставничество молодых учителей в условиях дистанционного обучения / Н. Д. Базарнова, О. А. Катусенко. – Текст : электронный // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота : психолого-педагогические науки. – 2020. – № 4 (54). – С. 92–94. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44439585> (дата обращения: 19.01.2023).

22. Мухаметзянов, И. Ш. Цифровое неравенство, цифровые компетенции учителя и цифровая трансформация образования / И. Ш. Мухаметзянов. – Текст : непосредственный // Педагогическая информатика. – 2021. – № 3. – С. 3–12.

23. Blake-Beard S. A Model for strengthening Mentors: frames and practices / S. Blake-Beard, M. Shapiro, C. A. Ingols. – Текст : непосредственный // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2021. – Vol. 18. – P. 64–65.

24. Ambrosetti, A. Are you ready to be a mentor: preparing teachers for mentoring pre-service teachers / A. Ambrosetti. – Текст : непосредственный // Australian Journal of Teacher Education (Online). – 2014. – Vol. 39, No. 6. – P. 30–42.

Чуланкина Алёна Дмитриевна,

магистрант, Московский педагогический государственный университет;
119991, Россия, г. Москва, ул. М. Пироговская, 1, стр. 1;
adchulankina@gmail.com

НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОСТИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образовательные организации; молодые педагоги; наставничество; наставники; наставническая деятельность; направления работы

АННОТАЦИЯ. Преподаватели – самый богатый, жизненно важный ресурс системы образования. Молодые учителя – это будущее и надежда современного образования. Однако, поскольку молодые учителя только приступили к работе, их опыт работы невелик, опыт преподавания недостаточен, поэтому очень важным является поддержка как в профессиональном, так и психологическом плане. Данную проблему позволяет решить актуальная в условиях современности технология наставничества.

Chulankina Alena Dmitrievna,

Master's Degree Student, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

DIRECTIONS OF MENTORING ACTIVITY WITH YOUNG SPECIALISTS OF EDUCATIONAL ORGANIZATION IN MODERN CONDITIONS

KEYWORDS: educational organizations; young teachers; mentoring; mentors; mentoring activities; areas of work

ABSTRACT. Teachers are the richest, vital resource of the education system. Young teachers are the future and hope of modern education. However, since young teachers have just started their work, their work experience is small, teaching experience is insufficient, so support both professionally and psychologically is very important. This problem can be solved by the technology of mentoring, which is relevant in modern conditions.

Актуальным стало сегодня обращение к наставничеству в системе общего образования как основной форме работы с молодыми педагогами. Молодому, неопытному преподавателю, как правило, нелегко начинать свою педагогическую деятельность, адаптироваться в новой для него профессиональной сфере, приспособиться к жизни, где он является фигурой, от которой зависит не только качество добытых знаний, а и психологический, нравственный, духовный климат. В этом ему должен помочь преподаватель, имеющий опыт, который пользуется авторитетом среди учеников и коллег. Поэтому одним из важных направлений работы, опытных преподавателей организация наставничества молодых педагогов.

Понятие «наставник» трактуется педагогами достаточно широко. В их понимании наставник – это человек, оказывающий помощь в

профессиональном становлении (опытный педагог, консультант), а также человек, обеспечивающий эмоциональную и психологическую поддержку (старший друг, помощник). Таким образом, наставник – это опытный педагог, обладающий высоким уровнем коммуникативности, который имеет желание помочь молодому специалисту приобрести опыт, необходимый для осуществления педагогической деятельности.

Подготовка молодых учителей является ключевым звеном устойчивого развития образования и качества преподавания. С этой целью первоочередной задачей является разработка научного и систематического плана наставничества молодого специалиста, а также уточнение направления и целей.

Прежде всего, необходимо работать над базовыми педагогическими навыками молодых учителей, потому что базовые педагогические навыки являются основным условием выполнения учебных задач. Преобразование базовых педагогических навыков в способности преподавания в классе эффективно повысит качество преподавания. Во-вторых, необходимо сосредоточиться на повышении профессиональных навыков и уровня преподавания. Улучшить способность молодых учителей точно понимать стандарты учебной программы, правильно работать с учебными материалами и гибко использовать методы обучения, а также всесторонне повышать уровень общих и профессиональных компетенций молодых учителей – вот основные направления наставнической деятельности.

Учителя новой эпохи должны обладать следующими качествами и способностями:

1. Образовательное мышление. Образовательное мышление является предпосылкой воспитательной работы и ведущим фактором воспитания всестороннего качества педагогов, оно не только определяет направление педагогической деятельности, но и обеспечивает мотивацию. Мысль доминирует над действием. Без научных и передовых образовательных идей не будет энтузиазма в отношении образования, не говоря уже о духе новаторства, реформ, инноваций и прогресса. Поэтому педагог должен быть вдумчивым воспитателем, чтобы всесторонне воспитывать и формировать у учащихся идейные, культурные, технические, физические, психологические и другие качества.

2. Образовательные способности. Преподавателем должен быть человек, получивший хорошее образование и подготовку, обладающий богатыми и прочными предметными знаниями по специальности, овладевающий и применяющий соответствующие предметные знания по специальности для удовлетворения потребностей профессионального обучения, а также обладающий необходимыми знаниями программы обучения. Учителя должны обладать шестью способностями: способность к обучению, творческая способность, способность к знанию, способность к самовыражению, способность к общению и способность к организации. Кроме того,

необходимы способность эффективно направлять процесс обучение, способность понимать психологию учащихся, способность управлять образованием и способность к независимому самообучению.

3. Способность воссоздавать и продолжать учиться. Концепция обучения педагога действует на протяжении всей профессиональной жизни. Необходимо в процессе наставнической деятельности обогащать структуру знаний и укреплять теоретическую базу молодых педагогов; формировать способность и мотивацию к активному участию в реформе и практике образования, разработке научных исследований.

Непрерывное образование стало общей тенденцией развития образования в новую эпоху. Учителя нуждаются в непрерывном обучении, продолжают получать образование, стремятся овладеть передовыми педагогическими теоретическими знаниями и технологиями.

Молодые учителя являются залогом стабильного, здорового и устойчивого развития школы. Воспитание молодых учителей напрямую влияет на инновационную жизнеспособность и будущую конкурентоспособность школ.

Подготовка молодых учителей должна проводиться по принципу уделения равного внимания воспитанию идейно-нравственных качеств и воспитанию профессиональных качеств, сочетая теорию с практикой, ориентируясь на практические результаты и применяя различные формы, методы наставнической деятельности.

Повышение уровня образования молодых учителей и оптимизация структуры педагогического коллектива – важный путь повышения всесторонней конкурентоспособности школы и стремления к устойчивому развитию.

Школа посредством технологии наставничества должна создавать платформу для развития молодых преподавателей, оказывать поддержку их научно-исследовательской деятельности и обеспечивать реализацию плана развития молодых специалистов, улучшать механизмы их поддержки.

Важной составляющей плана наставнической деятельности являются мероприятия, направленные на адаптацию молодых специалистов в образовательной организации. Перед началом учебного года необходимо проводить различные мероприятия с молодыми специалистами. Например, тренинги. Содержание тренинга в основном включает три части: знакомство со школой, правила и положения, базовые навыки педагогической деятельности [2, с. 17].

Можно выделить следующие особенности наставничества в педагогическом коллективе:

– гибкость в организации (то есть нет набора правил или требований, а может осуществляться самым разнообразным способом и в любой ситуации);

- имеет индивидуальный характер;
- позволяет эффективно адаптироваться к профессии, причем на любом этапе профессиональной карьеры;
- направлено на повышение профессионализма, при этом не влияет на личностные качества человека;
- может осуществляться в различных формах: координирующая; стимулирующая, управляющая;
- является методом оказания поддержки в процессе получения педагогического опыта;
- является формой профессионального обучения, предусматривающей обратную связь.

Наставничество можно рассматривать как одно из условий профессионального становления. Учитывая особенности наставничества, можно сформулировать перечень требований к наставникам молодых педагогов:

- знание методики преподавания дисциплины;
- владение новинками в области психологии и педагогики;
- коммуникабельность (имеет навыки межличностного общения);
- творчество (стремится к самосовершенствованию, предлагает новые идеи, творчески решает разные задачи);
- доброжелательность (ориентирован на передачу своего опыта, обнаруживает живую интерес к проблемам других педагогов);
- доступность (умеет в любое время оказать помощь, когда в этом есть потребность).

Проблема оказания помощи молодым педагогам с целью адаптации к новым условиям, овладение навыками педагогической деятельности всегда была и будет актуальной, поэтому форма оказания такой помощи в виде наставничества или в любом другом виде обязательно должна существовать.

На основании длительного изучения практики организации педагогического наставничества в психолого-педагогической литературе выделено три этапа овладения педагогическим опытом, тесно связанных между собой.

Первый этап заключается в том, что первые трудности, с которыми встречаются молодые преподаватели в своей педагогической деятельности, вызывают потребность в усвоении педагогического опыта других. Этот этап имеет, как правило, созерцательный характер, заключающийся в наблюдении молодым преподавателем за педагогической деятельностью наставника. Как известно, начало пути к личному мастерству – это использование и повторение опыта других.

Именно подражание дает толчок к самостоятельности, а подражать, поняв сущность методического приема – это уже сознательное самосовершенствование.

Второй этап – этап осмысления всего того, что молодой преподаватель воспринял. Он начинается с анализа увиденного опыта, педагогический опыт других проходит сквозь призму собственного опыта и знаний. Для этого периода характерно критическое отношение к изучаемому опыту, желания усовершенствовать свои методические приемы. Второй этап, решающий для дальнейшего совершенствования профессионального мастерства молодого педагога.

Третий этап характеризуется тем, что опыт других преподавателей активно используется молодыми специалистами для совершенствования своего труда. На этом этапе опыт других служит своего рода начальной точкой для взлета собственной педагогической мысли; значительно повышается уровень требований к своей педагогической деятельности, ведется постоянный поиск новых методов и приемов, используемых на практике, в учебно-воспитательном процессе. Так сочетается опыт наставника и личный опыт, преподаватель достигает новой степени профессионализма и мастерства.

Наставника назначает директор школы из числа опытных учителей по данному предмету. В малокомплектных школах наставник может назначаться из числа лучших учителей по смежному предмету (например, математика – физика – химия или иностранный язык – русский язык). В таком случае конкретную методическую помощь по своей специальности молодой учитель получает в районном методическом объединении и методическом кабинете, где организуется консультативный пункт для молодых учителей.

Например, в сельской школе работает два молодых учителя иностранного языка. Они оба нуждаются в помощи со стороны опытных учителей, которых в школе нет. Поэтому им назначено в качестве наставников учителей русского языка. Или в одной из сельских школ учитель истории является наставником молодой учительницы английского языка. Она посещает уроки своего наставника, изучает его передовой педагогический опыт по проблеме «Активизация мыслительной деятельности учащихся на уроке», приглашает его на свои уроки. А помощь по методике преподавание английского языка учительница получает от опытного учителя другой школы, посещая консультпункт при методкабинете.

Назначая наставника, следует учитывать индивидуальные особенности как молодого учителя, так и будущего наставника. Из бесед с молодыми учителями и наставниками было выяснено, что наставничество является эффективным, если оно основывается на общности характеров, интересов, психологической совместимости молодого и опытного учителей, желании работать в паре. Если такой совместимости нет, то работа будет проводиться несистематично, случайно и сводиться к эпизодическим указаниям. Учителя рассказывают, что даже когда они обращаются за помощью к своему наставнику, такая помощь им не оказывается. Другим

недостатком в организации наставничества является или недостаточное внимание наставника к молодому учителю, или чрезмерное попечение, навязывание молодым учителям своих методов работы.

Назначая опытного учителя наставником, на него возлагают определенные обязанности по руководству молодыми учителями, оказанию им индивидуальной помощи в вопросах применения теоретических знаний на практике, в реализации требований учебных программ, выполнения рекомендаций руководителей школы. Следовательно, наставник должен планировать эту работу, стимулировать деятельность молодого учителя, контролировать, отчитываться перед педагогическим коллективом.

Чтобы молодые учителя могли понять статус и роль современных образовательных технологий в сфере обучения, овладеть основными методами и базовыми навыками современных образовательных технологий, самостоятельно осуществлять производство мультимедийных курсов и сетевых курсов, а также повысить инициативу молодых учителям школы, необходимо применять современные образовательные технологии. Для дальнейшего повышения информационной грамотности и навыков современной педагогической практики, следует в рамках процесса наставничества проводить обучение молодых учителей современным образовательным технологиям. В обучении применяется централизованная методика обучения.

Подготовка молодых учителей связана с долгосрочным развитием школы. Каждое образовательное учреждение должно сформулировать соответствующую политику наставничества, исходя из реальной ситуации в организации, составить общие планы, активно их реализовывать, хорошо проводить работу по поддержке молодых учителей и обеспечивать прочную основу для устойчивого развития школы.

Список литературы

1. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина. – Текст : электронный // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 45–47. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30476222> (дата обращения: 17.01.2023).

2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / авторы-составители Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с. – Текст : непосредственный.

3. Шилова, О. Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева. – Текст : электронный // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 202–209. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37000930> (дата обращения: 20.01.2023).

Шаяхметова Венера Рюзальевна,

кандидат исторических наук, доцент, Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет; 614040, Россия, г. Пермь, ул. Сибирская, 24; perm_venera@mail.ru

ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: цифровые технологии; наставничество; наставники; система наставничества; федеральные государственные образовательные стандарты; профессиональная компетентность

АННОТАЦИЯ. Рассматриваются эффекты системы наставничества, предлагаются прямое наставничество (наставником для молодого специалиста выступает учитель-стажист, методист, администратор) и обратное (молодой специалист – наставник в вопросах использования цифровых сред). Автор статьи убежден, что профессионально-компетентностная траектории развития должна выступать ориентиром каждого педагога. В статье выделены три уровня субъектности учителя, представлены анонсы программ тренингов для молодых специалистов.

Shayakhmetova Venera Ryuzal'evna,

Candidate of History, Associate Professor, Perm State University of Humanities and Pedagogy, Perm, Russia

EXPECTED EFFECTS OF MENTORING IN SCHOOL

KEYWORDS: digital technologies; mentoring; mentors; mentoring system; federal state educational standards; professional competence

ABSTRACT. The effects of the mentoring system are considered, direct mentoring is offered (a mentor for a young specialist is a trainee teacher, methodologist, administrator) and the opposite (a young specialist is a mentor in the use of digital environments). The author of the article is convinced that the professional and competence trajectory of development should act as a guide for every teacher. The article highlights three levels of subjectivity of the teacher, presents announcements of training programs for young professionals.

Современная школа нуждается в педагогах-специалистах с динамическими компетенциями, гибко встраивающимися в постоянно меняющиеся социальные условия и требования. Современный учитель не только должен обладать знаниями методологии и методики современного образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды, но и знаниями основ педагогического проектирования и моделирования. Современный учитель должен подготовить выпускника с такими востребованными компетенциями XXI века, как оперирование большими объемами информации, вербальная и невербальная коммуникативность, и, в обязательном порядке, потребность в неформальном самообразовании.

Известно, что большинство педагогов в России составляют стабильно работающие учителя со стажем работы более 20 лет. Средний возраст

занятых в образовании неуклонно растет: в 2017 году он составил 43,4 года, а в 2019 году – вырос до 43,8 [1, с. 229]. Каждый третий учитель в России сегодня это специалист в возрасте старше 55 лет, а доля учителей младше 35 лет составляет 23% [1, с. 34]. Педагогическое образование учителей-стажистов состоялось в 70–80-х гг. прошлого века и поэтому не строилось под инновационные требования к проектированию учителем образовательной среды, владению основами педагогического дизайна, организации учебного и воспитательного процесса в условиях цифровизации.

По результатам опроса 250 учителей школ г. Перми можно констатировать, что большинство респондентов транслируют традиционные представления о собственных профессиональных функциях. Для 81% респондентов, в первую очередь, учитель – это специалист, обладающий предметной компетентностью и морально-нравственными установками. 17% опрошенных отметили наличие творческого потенциала, который является компетенцией инновационной активности в образовательном процессе. Учитель-стажист и молодой педагог готовы к работе в условиях цифрового образовательного пространства, к диалогу на «цифровом» языке с подростками, но каждый на своем уровне с определенной долей «погружения» в цифровые технологии.

Основными мероприятиями, направленными на преодоление разрыва поколений в учительской среде и выравнивание числа желающих работать в цифровой образовательной среде, является переподготовка учителей на федеральном/региональном/муниципальном уровнях. В регионах пересматривается система стимулирования работников, а профессиональные конкурсы рассматриваются как стартовые площадки для высокомотивированных педагогов. Учителю предоставляется возможность интеллектуальной, инновационной активности в рамках осознанной профессионально-компетентностной траектории развития. Перед каждым образовательным учреждением стоит несколько сверхзадач – удержание в отрасли молодых специалистов, поиск новых форм мотивации проактивного поведения учителей-стажистов и молодых специалистов, интегрируя в условиях цифровизации инновационные позиции с наработанными лучшими традициями образовательного учреждения и предоставляя качественное доступное образование учащимся.

Разновозрастные и обладающие различными уровнями методической и житейской мудрости, учителя, могут сотрудничать в определении целевых установок профессиональной деятельности. В качестве общих для всех педагогов сфер сотрудничества можно выделить:

- 1) разработка и реализация профессиональной траектории личностного/компетентностного/профессионального развития учителя;
- 2) участие в проектах, «работающих» на развитие профессиональной траектории (конкурсное движение, профессиональные олимпиады и т. д.);

3) работа с разными группами обучающихся для обеспечения качества обучения и воспитания: группы роста (высокомотивированные обучающиеся) и группы риска (испытывающие трудности в обучении); группы одаренных детей и детей, испытывающих трудности в обучении; дети инклюзивных групп;

4) научно-методическая/проектная/инновационная работа (диссеминация опыта через выступления на научно-методических семинарах, мастер-классы, воркшопы, публикации статей в рецензируемых журналах и т. д.).

Для активизации сотрудничества учителей в рамках одного образовательного учреждения очень важным является вовлечение учителя в освоении им новых ролей: тьютор, модератор, архитектор урока, фасилитатор, дизайнер образовательной среды. Данные роли опосредованно требуют компетенций в области специальных цифровых компетенций, что открывает широкие возможности для прямого и обратного наставничества.

Вынужденность дистанционного обучения в период пандемии 2020 года способствовала не только ускоренному освоению цифровых конференц-платформ и технологий, но и сформировала общность педагогов по созданию цифровой образовательной среды, а также актуализировала образ учителя в глазах подростков. Молодые педагоги обучали учителей-стажистов организации учебного процесса в разных цифровых средах, т. е. молодой специалист способствовал развитию цифровых навыков своего учителя-наставника (фактически создав форму обратного наставничества). Но, если в условиях пандемии дистант-обучение было «кризисным обучением в чистом виде», по меткому определению авторов исследования обязательно ведет к обновлению содержания и совершенствованию методов обучения. «Учим в любых условиях», то в настоящее время, в постпандемийном мире «...есть время сделать дистанционное обучение более целенаправленным и осмысленным, ... отбросить все, что не сработало в виртуальной среде, взять на вооружение методы, оказавшиеся эффективными в сложившихся условиях» [5].

Ориентация на учителя как на субъекта образовательной траектории начинается с необходимости определения его статуса или места в образовательном процессе. Интериоризация педагогом ценностей профессиональной деятельности позволяет выделить три уровня субъектности, которые не зависят от статуса педагога (педагог-стажист, молодой специалист).

Таблица 1. Общая характеристика уровней субъектности педагога

Уровень субъектности	Общая компетентностно-профессиональная характеристика	Преобладающие формы поведения
«Функциональный»	специалист, освоивший способы деятельности и профессионально самоопределившийся (знание	Эталонное поведение. Воспроизведение модели педагога

	нормативно-правовых, профессиональных основ деятельности)	
«Деятельност-ный»	профессионально самоутвердившийся специалист с выработанным индивидуальным способом деятельности (знание основ педагогического конструирования)	Создание собственной модели педагога с постоянной рефлексией
«Взаимодействующий»	специалист, обладающий высоким уровнем методологической компетентности для проектирования образовательной деятельности в логике системно-деятельностного подхода (реализация педагогического проектирования и моделирования)	Проектирование. Создающее творчество. Диссеминация опыта.

На основе комплексного исследования педагогического коллектива любого ОУ можно составлять *диагностические карты педагога*, анализируя которые административная команда фиксирует следующие позиции развития личностно-профессиональной компетентности:

- концептуальный блок (является индивидуальным для каждого учителя в зависимости от преподаваемой предметной области) включает компоненты: академическое знание «своей» дисциплины, знание концепций смежных дисциплин, основ педагогики и методики преподавания;

- инвариантная часть – это психолого-педагогическая компетентность учителя, которая включает компетенции изложения учебной дисциплины по принципам проблемного обучения; выбора и реализации любой формы учебного процесса, соответствующей содержанию изучаемого вопроса; организации целесообразной оценочной системы знаний;

- освоение техники оптимального педагогического общения (вербальное и невербальное общение), в т. ч. в информационной среде;

- качества личности, содержащиеся три интегративных блока «человеческих характеристик»: врожденные способности, социальный интеллект и авторитет учителя.

Педагоги при всей имеющейся на выходе из педагогического вуза теоретической подготовленности озадачиваются вопросами: «Как стать лидером в классе?», «Как заслужить авторитет коллег?». Для решения подобных проблем и целенаправленного выстраивания горизонтальной карьеры учителя (включая базы формирования методических и методологических компетенций молодого педагога) можно проводить тренинги «Профи» и «Профи Star».

Контент данных тренингов нацелен на формирование шести компетенций учителя, выделенных современным исследователем Джоном Хэтти [2]:

1) ориентация на результат (способность изменить методы преподавания, если ученики не достигают цели, умение объяснить ученикам цели обучения и критерии успеха);

2) анализ своих действий (умение оценивать свои действия и анализировать, как они влияют на результаты учеников);

3) сотрудничество с коллегами (умение объединяться с коллегами для повышения учебных результатов учеников);

4) развитие (умение побуждать учеников к дополнительным усилиям);

5) индивидуальный подход (способность подбирать задания с учетом уровня учеников и внимание к их особенностям);

6) атмосфера в классе (умение выстроить с учениками доверительные отношения).

Таблица 2. Программа тренингов «Профи» и «Профи Star»

Тренинг «Профи»	Тренинг «Профи Star»
Для педагогов со стажем работы до 2 лет	Для педагогов со стажем более 3 лет
Цель: адаптация к условиям и требованиям работы в лицее, подготовка к аттестации на соответствие занимаемой должности	Цель: профессиональный рост в рамках «горизонтальной карьеры», подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию
Первый модуль «Гласные/негласные правила»: – корпоративная культура, внутренний распорядок ОУ. Итог: собеседование	Первый модуль «Осваиваем азы педагогического дизайна»: – модель ADDIE; – модель ARCS. Итог: серия образовательных событий
Второй модуль «Азарт/рвение»: – выбор технологий, достаточных для успешного самостоятельного компетентного осуществления образовательной деятельности. Итог: серия уроков с последующим самоанализом	Второй модуль «Мысли, как дети!»: – разработка и проведение серии мероприятий в рамках эдьютеймента (обучение с развлечением); – проектирование программы внеурочного курса. Итог: публичная защита программы внеурочного курса
Третий модуль «Тайм-менеджмент»: – рациональное распределение рабочего времени (урок, внеклассное мероприятие, работа с журналом, работа с родителями и т. д.); – рациональное распределение личного времени (отдых, самообразование). Итог: самоанализ дневной и недельной нагрузки	Третий модуль «Преакселератор»: – проектная культура; – авторский продукт/идея в образовании. Итог: презентация и защита проекта

<p>Четвертый модуль «Проектирование» – коррекция рабочей программы по предмету, воспитательной программы для работы с детским коллективом. Итог: подготовка рабочей документации, соответствующей предъявляемым требованиям; самоанализ педагогической деятельности; выход на аттестационную комиссию по соответствию занимаемой должности</p>	<p>Четвертый модуль «Видимое обучение» и когнитивное обучение. – технологии дистанта (создание цифрового контента по своему предмету); – технологии обучения (когнитивные, фреймовые и т. д.). Итог: заполненное портфолио учителя, заявление на присвоение первой квалификационной категории</p>
--	---

Таким образом, российский учитель, независимо от стажа работы в школе, заинтересован в образовательных результатах своих обучающихся, в собственном личностном и профессиональном развитии. Поэтому социальные эффекты наставничества в современном образовательном учреждении должны рассматриваться в контексте не столько трансформации системы образования, сколько разрешения профессиональных проблем учителя. В год педагога и наставника принципиально важно не только предложить, но и ввести на всех уровнях (от Минпросвещения РФ до муниципального управления образованием) различные способы удержания в отрасли молодых специалистов: от методической помощи наставника до решения вопроса о достойной заработной плате учителя.

Список литературы

1. Индикаторы образования – 2021 : статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. И. Гохтенбург, В. И. Кузнецова [и др.]. – Москва : НИУ ВШЭ, 2021. – 508 с. – Текст : непосредственный.
2. Головчин, М. А. Какой учитель нужен «школе будущего»? Применимость подхода Дж. Хэтти для российского образования / М. А. Головчин. – Текст : электронный // Экономические и социальные перемены : факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12, № 5. – С. 229–242. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41275119> (дата обращения: 17.01.2023).
3. Образование для сложного общества. Образовательные экосистемы для общественной трансформации : доклад Global Education Futures. – Текст : электронный // Futures Foundation : [сайт]. – URL: https://futuref.org/educationfutures_ru (дата обращения: 12.01.2021).
4. Робинсон, К. Школа будущего. Как вырастить талантливого ребенка / К. Робинсон, Л. Ароника. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 167 с. – Текст : непосредственный.
5. Фишер, Д. Учим в любых условиях. Онлайн образование на каждый день / Д. Фишер, Н. Фрей, Дж. Хэтти. – Москва : Альпина Паблишер, 2021. – 303 с. – Текст : непосредственный.

Шрамко Нэлли Викторовна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; nelvik.ekb@yandex.ru

Николаева Марина Алексеевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет; 620091, Россия, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26; nikolaeva250381@list.ru

**НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ***

* Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников образовательных организаций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставнические практики; наставники; дополнительное образование; учреждения дополнительного образования; профессиональные дефициты; формы наставничества

АННОТАЦИЯ. Наставничество в последнее время все более широко распространяется в российском образовании, поэтому не случайно 2023 год объявлен годом педагога и наставника. В статье рассмотрены результаты Всероссийского конкурса лучших практик наставничества по направлению «Дополнительное образование». Авторами проанализированы актуальные на сегодня формы наставничества в дополнительном образовании, на устранение каких дефицитов они направлены и какой эффект имеют представленные практики для всех участников наставнических пар.

Shramko Nellie Viktorovna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

Nikolaeva Marina Alekseevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Pedagogy and Pedagogical Comparative Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia

MENTORING PRACTICES IN ADDITIONAL EDUCATION

KEYWORDS: mentoring; mentoring practices; mentors; additional education; institutions of additional education; professional deficits; forms of mentoring

ABSTRACT. Mentoring has recently become more and more widespread in Russian education, so it is no coincidence that 2023 has been declared the year of the teacher and mentor. The article considers the results of the All-Russian competition of the best practices of mentoring in the direction of “Additional education”. The authors analyzed the

currently relevant forms of mentoring in additional education, what deficits they are aimed at eliminating, and what effect the presented practices have for all participants in mentoring pairs.

Наставничество – явление для России не новое. В XIX веке К. Д. Ушинский показал необходимость в образовательных организациях профессиональных педагогов-воспитателей, наставников подрастающего поколения. «В воспитании все должно основываться на личности воспитателя, потому что воспитательная сила изливается только из живого источника человеческой личности. Без личного влияния воспитателя на воспитанника истинное воспитания невозможно...» [1].

В Советском союзе еще в 30-е годы XX века наставничество широко распространено в профессионально-техническом образовании, затем, в 50-х годах, оно приобрело массовый характер и наконец, достигло расцвета в 70-х, как эффективная форма профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов. Наставниками в то время, как правило, становились люди с богатым жизненным и профессиональным опытом. Новую жизнь «вдохнуло» внедрение в практику Целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную в 2019 году, а затем 2023 год объявлен годом педагога и наставника. Наставничество в России продолжает набирать обороты, это явление сегодня переосмысливается педагогами-практиками и учеными.

Наставничество позволяет овладеть компетенциями быстрее, что является важным в современном мире, так как педагоги принимают на себя серьезные вызовы: нестабильность, ускорение изменений, информационная перенасыщенность, все более возрастающее количество социальных связей [2]. Главной особенностью технологии наставничества является ее *универсальность*, что позволяет применять ее в разных типах и видах образовательных организаций. Это показал и Всероссийский конкурс лучших практик наставничества, который прошел в октябре – ноябре 2022 года в рамках реализации государственного задания Министерства просвещения РФ «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» [3].

На Всероссийский конкурс по направлению «Дополнительное образование» поступило 25 работ из разных регионов России: Воронежская, Иркутская, Кемеровская, Донецкая, Тюменская, Костромская, Нижегородская, Московская, Омская, Архангельская область; Ставропольский, Хабаровский, Пермский край; республики Башкортостан, Марий Эл.

В обосновании актуальности практик авторы подчеркивают, что дополнительное образование ценно тем, что оно усиливает именно вариативную часть общего образования, дети развивают свои способности, полноценно организуют свободное время. Образовательная среда в учреждении

дополнительного образования более вариативна и открыта, наставник сможет сориентироваться в этом многообразии выбора, выстроить индивидуальную траекторию реализации образовательного запроса наставляемого. Еще очень важным является более неформальная обстановка, чем в школе, здесь возможно совместное «проживание» опыта наставляемого и наставника, что оказывает поддержку в самоопределении и социализации обучающегося. Кроме того, универсальность технологии наставничества позволяет ее использовать для устранения самых разных дефицитов:

- сложность профессионального самоопределения;
- недостаточная учебная мотивация;
- трудности адаптации в коллективе;
- трудности коммуникации одаренного ребенка;
- психологические барьеры ребенка с ограниченными возможностями здоровья и др.

Таким образом, целью наставничества в дополнительном образовании является воздействие на формирующуюся личность ребенка, направленное на ее развитие за счет передачи опыта от наставника к наставляемому, а также качественно новые взаимоотношения в паре «наставник – наставляемый», направленные на развитие личностного потенциала не только обучающегося, но и самого наставника. Данные взаимоотношения могут носить как событийный, так и длительный характер. Это подтверждают и представленные на конкурсе практики, а именно – наставничество применимо для решения профессиональных дефицитов педагогов. Например, выпускники педагогических университетов и педагоги, пришедшие из школ, не в достаточной мере, владеют практическими умениями для работы в системе дополнительного образования, так как они имеют подготовку по квалификации «учитель». Все мы в своей практической деятельности сталкивались с ситуациями, когда нашей базовой подготовки не хватало для решения конкретных задач. В учреждения дополнительного образования привлекаются также специалисты из других профессиональных областей – не педагоги, которым требуется методическая помощь, необходимые знания возрастной педагогики и психологии. Для устранения этого дефицита тоже необходимо наставничество, чтобы помочь «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений, сформировать устойчивую мотивацию к самообразованию.

Представленные на конкурс наставнические практики показывают следующие эффекты:

- личностный рост, развитие лидерских качеств участников наставнических пар;

- расширение спектра используемых ресурсов (личностных, социальных, культурно-предметных) в процессе устранения имеющихся дефицитов;
- уверенность в успехе своих начинаний;
- расширение границ знаний и навыков;
- развитие навыков работы в команде;
- получение признания в профессиональной сфере или в коллективе сверстников;
- успешная адаптация в коллективе и т. д.

Подводя итог, можно сделать вывод, что наставничество является перспективной, доступной технологией, позволяющей наладить и обогатить неформальное общение обучающего с взрослыми и ровесниками на основе доверия и взаимообогащения, а также способствовать устранению профессиональных дефицитов педагогов. На настоящий период времени в дополнительном образовании наиболее востребованы три формы наставничества: «педагог-педагог», «педагог-ребенок», «ребенок-ребенок».

Список литературы

1. Ушинский, К. Д. Что нам делать со своими детьми / К. Д. Ушинский. – Текст : непосредственный // Собрание сочинений : в 10 томах. Т. 3. Педагогические статьи. 1862–1870 гг. – Москва ; Ленинград : АПН РСФСР, 1948. – С. 320–334.
2. Николаева, М. А. Результаты регионального исследования необходимости получения новых знаний и навыков педагогами в разрезе концепции lifelong learning / М. А. Николаева, Н. В. Шрамко. – Текст : электронный // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XIV Международной научно-практической конференции, 10–12 ноября 2022 года / Уральский государственный экономический университет. – Екатеринбург : УРГЭУ, 2022. – С. 140–144. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50165887> (дата обращения: 13.01.2023).
3. Сборник лучших практик наставничества: по материалам Всероссийского конкурса лучших практик наставничества / Уральский государственный педагогический университет ; под научной редакцией А. В. Антоновой, О. И. Идрисовой, К. В. Веретенниковой. – Электронные данные. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – 1 CD-ROM. – Текст : электронный.

Эсенгулова Миргуль Молутбековна,

кандидат педагогических наук, и.о. профессора, Кыргызский государственный педагогический университет им. Ишеналы Арабаева; Кыргызстан, г. Бишкек; miraesen@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОПЫТ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество; наставническая культура; повышения квалификации; модели наставника; наставники; наставническая деятельность

АННОТАЦИЯ. Статья раскрывает актуальность темы наставничества, формирования наставнической культуры, ее важность и необходимость. Автор делится с результатами исследования, сделанного в результате реализации проекта по продвижению профориентационной работы. Сотрудники Центра занятости населения, социальные педагоги, завучи по воспитательной работе были участниками исследования. Автор отмечает об активной работе, начиная с 2011 года, по продвижению среди педагогического сообщества темы наставничества и формирования наставнической культуры. Опыт Кыргызской Республики в формировании наставнической культуры в образовательных организациях и в Центрах занятости населения раскрывается через этапы исследования: констатирующий (диагностический), формирующий и контрольный. Сотрудники Центра занятости населения, социальные педагоги, завучи по воспитательной работе являются наставниками для тех учащихся, которые выбирают свою будущую профессию. Как они (наставники) построят коммуникацию, среду, отношения зависит будущее этого человека. Предложенные серии практико-ориентированных семинаров-тренингов дали положительные результаты в продвижении разных форм наставничества и формировании наставнической культуры.

Esengulova Mirgul Molutbekovna,

Candidate of Pedagogy, Acting Professor, Kyrgyz State Pedagogical University named after Ishenaly Arabaev, Bishkek, Kyrgyzstan

FORMING A MENTORING CULTURE AS A KEY TO EFFECTIVE ACTIVITY: THE EXPERIENCE OF THE KYRGYZ REPUBLIC

KEYWORDS: mentoring; mentoring culture; professional development; mentor models; mentors; mentoring activities

ABSTRACT. The article reveals the relevance of the topic of mentoring, the formation of a mentoring culture, its importance and necessity. The author shares the results of a study made as a result of a project to promote career guidance. Employees of the Center for Employment of the Population, social educators, directors of education for educational work were participants in the study. The author notes the active work, since 2011, to promote the topic of mentoring among the pedagogical community and the formation of a mentoring culture. The experience of the Kyrgyz Republic in the formation of a mentoring culture in educational institutions and employment centers is revealed through

the stages of research: ascertaining (diagnostic), forming and control. Employees of the Center for Employment of the Population, social educators, directors of education for educational work are mentors for those students who choose their future profession. How they (mentors) build communication, environment, relationships depends on the future of this person. The proposed series of practice-oriented training seminars gave positive results in the promotion of various forms of mentoring and the formation of a mentoring culture.

В Кыргызской Республике потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Многие образовательные проекты, которые реализуются в Кыргызской Республике предлагают, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, создания эффективных механизмов обучения, учения, преподавания.

Е. Г. Мазурова в своей статье отмечает: «Эффективные организации рассматривают 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» [1, с. 1].

Повышение интереса к наставничеству всколыхнуло число научных работ, посвященных данному явлению. В Кыргызской Республике к развитию наставничества, наставнической культуры в общеобразовательных системах образования активно начали обращаться с 2010 года. В рамках образовательного проекта «Сапаттуу билим»¹ (USAID) работал компонент «Повышение квалификации учителей, представителей школьных методических объединений, завучей и директоров». По этому компоненту были созданы Рабочие экспертные группы, которые работали над обновлением «Положения о наставничестве», были подготовлены и разработаны следующие методические руководства и пособия, имеющие цель формирование наставничества и наставнической культуры: 1. «Наставническое сопровождение педагога». 2. «Педагогический менеджмент в школьном образовании: инструменты по лидерству, наставничеству и мониторингу». А также для Республиканского института повышения квалификации были предложены обновленные 72-часовые программы для учителей начальных классов, математики, кыргызского (русского) языка и литературы, завучей и директоров школ, в котором изучению темы «Наставничество» отводилось 2 часа. Внедрение в систему повышения квалификации продуктов проекта и их практическая апробация важна для институционализации результатов проектов. Применяя в своей практике управления и образовательном процессе разработанные продукты, и учителя, и администрация школ внедряли идеи наставнической культуры в школьную практику.

¹ Сапаттуу билим – качественное образование.

Такая практика была основой дальнейшего усовершенствования и развития наставничества.

В настоящей статье мы хотим познакомить с результатами полуторагодовой деятельности (2021 год, август – 2022 год декабрь) в рамках проекта «Содействие занятости и профессиональному обучению в Кыргызской Республике» (GIZ) по формированию наставничества и наставнической культуры в процессе профориентационной работы специалистов Центра занятости населения и завучей по воспитательной работе, социальных педагогов.

Наша деятельность протекала в три этапа: **1 этап** – констатирующий или диагностический, мы определяли, насколько аудитория знакома с понятием наставничество, наставническая культура, какую модель наставничества они применяют в своей деятельности. **2 этап** – формирующий, мы предложили краткосрочную программу повышения квалификации, рассчитанную на 36 часов. Было подготовлено руководство, раздаточные материалы, видеоматериалы. **3 этап** – контрольный, мы определяли уровень апробирования, внедрения наставнической культуры в деятельность центров занятости населения, в школьное администрирование.

В проекте участвовали 24 специалиста Центров занятости населения, из 7 областей и города Бишкек мы условно их называли группа «А», учителя, завучи по воспитательной работе и социальные педагоги (24), они были в группе «Б». Они занимаются проблемами профориентации детей и молодежи, наставничество важно для построения конструктивного диалога, достижения результатов.

Констатирующий (диагностический) этап исследования дал следующие результаты: для участников группы «А» (**ЦЗН**) тема наставничества знакома, но подробно не применяется в повседневной деятельности. Нет практики выбора наставника и организации процесса наставничества. Для этой группы характерна лаконичность, осмысленность в обработке информации и соотношение с практикой повседневной работы. Необходимо обучать эту группу глубокому анализу информации и интерактивной работе при получении новой информации.

Для участников группы «Б» (**учителя, социальные педагоги, завучи школ**) тема наставничества знакома и широко применяется в повседневной деятельности. Некоторые из участников являются наставниками и участвуют в организации процесса наставничества. Для этой группы необходимо продолжить такую работу в дальнейшем, чтобы сформировалась наставническая культура в школах, для помощи молодым учителям, чтобы они оставались в школе, потому что есть различные модели процесса наставничества. Для участников предложенные модели наставничества были незнакомы, так как в школе применяется только традиционная модель.

Для формирующего этапа были запланированы серии практико-ориентированных семинаров-тренингов, которые охватывали следующие темы:

1. Кто такой наставник (ментор)?
2. Кто может быть наставником?
3. Что включает в себя процесс наставничества?
4. Нормативные акты Кыргызской Республики по организации процесса наставничества.
5. Особенности организации процесса наставничества.
6. Модель процесса наставничества.
7. Особенности наставничества: этика, стиль, принципы наставника.
8. Проблемы и ситуации, с которыми сталкивается наставник.
9. Инструменты наставничества.
10. Наставническая культура. Модель наставника.

Семинар-тренинги проходили в интерактивном режиме, то есть участники активно взаимодействовали с друг-другом и работали над разрешением предложенных вопросов. Программа была составлена в русле методики «Развития критического мышления через чтение и письмо». Была применены такие методы и приемы, как ротация, интерактивное чтение, работа с фильмами, с фотографиями, подготовка презентации, написание своего мнения-резюме после каждой сессии, кьюбинг, групповая работа и т. д.

После завершения серии семинаров-тренингов в качестве получения обратной связи были предложены различные стратегии оценивания. Например, стратегия «3, 2, 1».

Таблица 1. «3, 2, 1»

«3»	Важные 3 идеи (мысли, мнения) , которые они услышали, поняли
«2»	2 вопроса , которые хотели задать
«1»	1 рекомендация , которую они хотят дать по теме семинара-тренинга

Группа «А». По мере проведения семинаров-тренингов стало понятно потребность участников этой группы, что важно для их деятельности. С учетом высказанных мнений, были дополнительно предложены тесты (например, «Тест множественности интеллекта» Г. Гарднера), который, по нашему мнению, является помощником в профориентационной работе с учащимися школ.

Группа «Б». По словам участников этой группы, работа на семинар-тренинге была интересной, практико-ориентированные задания и вопросы высокого уровня помогали глубже понимать тему, применение интерактивной методики способствовал развитию взаимодействия между участниками и создавал продуктивную академическую среду. Благоприятная психологическая среда, созданная во время семинара-тренинга, может быть основой в дальнейшем формировать наставническую культуру на местах.

Были заданы следующие вопросы:

Таблица 2. Группа «А»

1. Что нужно дополнительно для организации наставничества?
2. Наставничество в НПА КР?
3. Как вы смотрите на то, чтобы еще провести нам семинар-тренинг для освоения нами данной темы и увидеть наши результаты?
4. Можно ли выпустить методическое пособие или внести в закон?
5. Какие еще методы работы есть в наставничестве?
6. Можно ли продолжить эти семинары?
7. Можно провести такие семинары на юге?

Таблица 3. Группа «Б»

1. Всегда ли наставник должен отвечать на вопросы подопечного?
2. Может ли наставник решить все проблемы подопечных?
3. Как избежать конфликта между наставником и подопечным?
4. Будет ли встреча с Вами еще на другие темы?
5. Всегда ли наставничество важно для карьеры?
6. Можно ли получить электронную версию материалов?
7. Можете ли помочь, если будем проводить семинары в своих школах?
8. Если наставник и подопечный занимаются разной профессией, тогда наставник может быть хорошим наставником?
9. Дополнительно, какой литературой можно пользоваться?
10. Когда следующий семинар будет?

Анализ анкет показал, что участники заинтересовались этой темой, им важны были предложенные темы, хотят продолжения семинара на юге. Подчеркнули, что обмен опытом очень важен в их работе, формат работы также имеет значения для усвоения информации. По результатам анкеты можно с уверенностью сказать, что семинары-тренинги были полезными, нужными, участники получили очень много информации, у них появилась заинтересованность и хорошая мотивация к продолжению наставнической работы.

Участники познакомились с многообразием трактовок и понимания понятия наставничества. Д. Ф. Ильясов В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова и др. отмечают: «В научной литературе сегодня можно увидеть рассмотрение наставничества как социальный и педагогический феномен, как социальный институт, как систему, как процесс, как инструмент, как технологии, как механизм, как ресурс, как форму, как метод, как способ и, наконец, как компонент педагогического взаимодействия или специфический вид педагогической деятельности. Вышеназванные авторы в своем сборнике приводят таблицу с различными трактовками понятия «наставничество» в соответствии с выделенными подходами» [2, с. 10–13].

Участники смогли в интерактивном режиме познакомиться с многочисленными трактовками понятия «наставничество» и убедиться в том, что данное понятие является многомерным и многогранным.

В результате контрольного этапа мы определили, что в профессиональной деятельности специалистами ЦЗН и учителями, социальными педагогами наставничество воспринимаются: 1) как система; 2) как инструмент; 3) как технологии.

Нами было объяснено два контекста рассмотрения наставничества: кадровый и педагогический. **В кадровом контексте** наставничество осуществляется по следующей схеме: один опытный сотрудник является наставником для другого сотрудника. **Педагогический контекст** рассматривается в двух аспектах, во-первых, обучение молодого педагога опытным педагогом, и сопровождение педагогом учащегося, или же наставничество учащегося над другим учащимся.

Встречаются формальный, неформальный и информальный характер наставничества. **Формальное наставничество** связано с официальными назначениями (как правило, через приказ директора) более опытных и компетентных сотрудников к начинающим специалистам и (или) разработкой программ наставничества. **Неформальное наставничество** свойственно организациям с развитой философией и высокой культурой наставничества на уровне корпоративных традиций. **Информальное наставничество** носит, как правило, спонтанный, периодический или эпизодический характер в зависимости от возникающих для его проявления предпосылок [3, с. 14].

Участники **группы «А»** на контрольном этапе отметили, что они далеки от неформального наставничества (12%), больше всего в их работе наставничество носит информальный характер (88%).

Ответы участников **группы «Б»** поделились поровну: 50% отметили формальный характер наставничества, 50% сказали о преобладании информального характера. Участники этой группы акцентировали, что существует традиционная процедура назначения наставника в начале учебного года по схеме: опытный педагог – молодой педагог, но, по их мнению, этот процесс не эффективный, многие молодые учителя, сами находят себе наставников, по мере адаптации в школе.

Современное наставничество должно выстраиваться, в первую очередь на доброжелательном отношении, грамотной коммуникации, конструктивном разрешении педагогических ситуаций с учетом определенных культурных традиций. Наставническая культура – это определенный вид профессионально-педагогической культуры. Наставническая культура – эта деятельность, способствующая установлению доверительного общения, продуктивного диалога, взаиморазвитию его участников.

Мы согласны с исследователями Д. Ф. Ильясовым, В. В. Кудиновым, Е. А. Селивановой и др., которые отмечают следующее: «Наставническую культуру можно рассматривать как личностное качество, свидетельствующее о высоком уровне самореализации и ценностном отношении к данной

деятельности. Оно проявляется в следовании духовно-нравственным ценностям, принципам и традициям наставничества; высокой мотивации к осуществлению наставнических обязанностей; проявлении личностных качеств, позволяющих уверенно выстраивать конструктивное взаимодействие; способности к творческому осмыслению собственной деятельности и получению результата. Очевидно, что культура осуществления наставнической деятельности обеспечивается системой личностных качеств и профессиональных умений» [4, с. 32].

Участники и **группы «А»** группы **«Б»** отметили, что формирование наставнической культуры – это высокий уровень творчества и педагогического мастерства, каждый на своем месте должен работать на достижение этой цели.

Отметим, что ценностная составляющая является приоритетным для образования в Кыргызской Республике. В «Законе об образовании КР» читаем: «Образование в Кыргызской Республике основывается на принципах, провозглашенных в международных договорах и пактах, во всеобщей Декларации прав человека, на принципах демократии и гуманистических ценностях народа, мировой культуры. Основными принципами образования являются гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей в сочетании с национальным культурным богатством, воспитание гражданственности, трудолюбия, любви к семье, Родине и окружающей среде, патриотизма и уважения к правам и свободам человека» [5, с. 8].

Эти положения ориентируют на доброжелательное сотрудничество и формирования наставнической культуры в рамках гуманно-ориентированного образования.

Список литературы

1. Мазурова, Е. Г. Наставничество. – Текст : электронный // Институт развития образования. Ханты-Мансийский автономный округ : [сайт]. – URL: <https://iro86.ru/images/documentspdf> (дата обращения: 10.03.2021).

2. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с. – Текст : непосредственный.

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

4. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

5. О внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики (в законы Кыргызской Республики «Об образовании», «О дошкольном образовании») : закон от 23 марта 2021 года. – URL: https://continentonline.com/Document/?doc_id=37719396#pos=0;65 (дата обращения: 18.01.2023). – Текст : электронный.

Юнева Юлия Евгеньевна,

учитель биологии и химии, Муниципальное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа с. Калдино Федоровского района Саратовской области; 413423, Россия, Саратовская обл., Федоровский район, с. Калдино, ул. Победы, 49а; schoolKaldino2021@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО СВЕРСТНИКОВ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: шефство; слабоуспевающие школьники; внеурочная работа; наставничество; взаимодействие со сверстниками; понятийный аппарат

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены общие понятия наставничества и его значение в развитие социума. Дана историческая справка о внедрении наставничества в систему образования, как в мировой практике и в российском образовании. Дается обоснование внедрения в практику модели «наставник-сверстник – слабоуспевающий ученик» во внеурочной деятельности, указывая таким причины как более широкие способы пояснения необходимого материала, позитивные эмоциональные взаимоотношения между сверстниками. Данная модель наставничества, в качестве апробации, была применима на внеурочной деятельности. В статье представлены результаты такой апробации.

Yuneva Yulia Evgenievna,

Teacher of the Biology and Chemistry, Municipal Educational Institution the Main Comprehensive School of the Village of Kaldino, Fedorovsky district, Saratov region, Russia

PEER MENTORING: FROM WORK EXPERIENCE

KEYWORDS: patronage; underachieving schoolchildren; extracurricular work: mentoring; interaction with peers; conceptual apparatus

ABSTRACT. The article discusses the general concepts of mentoring and its importance in the development of society. Given a historical background on the introduction of mentoring in the education system, both in world practice and in Russian education. The rationale is given for the introduction of the “mentor-peer-poor student” model into practice in extracurricular activities, indicating such reasons as wider ways of explaining the necessary material, positive emotional relationships between peers. This model of mentoring, as an approbation, was applicable to extracurricular activities. The article presents the results of such approbation.

В самом общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека – менее опытному. Наставничества зародился и получил своё развитие в рамках групповой деятельности людей еще на ранних стадиях развития социума, и был главным условием выживания. В процессе развития общество постоянно изменялось, появлялись новые профессии, для занятия которыми требовался более длительный период подготовки с целью выявления индивидов, способных к конкретной, более сложной, чем у предыдущих

поколений, профессиональной деятельности. Таким образом, наставничество формировалось на протяжении жизни практически всех поколений человечества с эпохи первобытности и стало закономерностью развития цивилизованного процесса [1, с. 1].

Рассматривая историю наставничества в системе образования, можно начать с истоков образования.

Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках ученик и наставник должны находиться в равном положении. В своих трудах Платон говорил о том, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребенка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет. Ж. Ж. Руссо отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником. В русском литературном и разговорном языке с середины XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель». В 1813 году согласно постановлению МНП (Министерства народного просвещения) вводилась должность надзирателя, наставника в некоторых учебных заведениях. Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, исправлять их ошибки и своим примером «внушать приличия и вкус». Но со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С. И. Ожегова уже дано как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель». О роли наставника в становлении личности писали В. Ф. Одоевский, К. Д. Ушинский и др. В различных формах наставничество было распространено в СССР, начиная с 30-х годов XX век. Главной задачей наставничества было воспитание молодой смены и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, совещания, лучших наставников поощряли, награждали [8, с. 18–19]. Таким образом, наставничество всегда присутствовало в системе образования.

Понятие «наставничество» можно сравнить с такими определениями, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т. д. А это значит, что наставник взаимодействует со своим подопечным на основе модели «субъект-субъект». Наставничество может рассматриваться с нескольких позиций.

1. Работа опытного педагога по передаче своего опыта молодому учителю.
2. Работа классного руководителя по организации помощи и поддержки школьникам.
3. Шефство, как взаимодействие старших и младших школьников.

В российском образовании сложилась давняя практика поддержания успешных школьников: классы с углубленным изучением предметов,

научные сообщества, профильное обучение и т. д. Но в последнее время ситуация начала меняться. Сегодня становится актуальным оказывать поддержку слабым ученикам, показывающим низкие образовательные результаты. Педагоги, административный корпус находятся в постоянном поиске эффективных инструментов. Таким инструментом в нашей школе в качестве «пробной версии» был выбран наставничество и использование лидеров в обучении для помощи отстающим, т. е. «шефство».

Взаимодействие подростков в рамках подобных проектов предполагает процесс усвоения знаний и навыков учеником при помощи и поддержке наставника-сверстника. Учитель в этом случае выполняет только функции организатора, координатора, консультанта для наставника. Консультация ученика – наставника является важным по основным дидактическим вопросам, т. к. наставник не имеет специального профессионального образования для ведения данной деятельности. Определяющим в данном процессе взаимодействия наставника и ученика является принцип невмешательства.

При данной форме работы помощь идет как слабому ученику, потому что снимаются «барьеры власти» в силу их равности по возрасту. В этом плане наставник обладает более широкими способами пояснения необходимого материала. В силу равности возраста также меняет и социально-психологический климат, создаются более позитивные эмоциональные взаимоотношения, что оказывает благоприятное воздействие на активность ученика, раскрепощает и повышает уровень его успешности. Но при этом наставник обязан обладать более широким кругом предварительных знаний в заданной области, чем его ученик. Осваиваемая наставником роль учителя стимулирует его расширять имеющиеся знания. Так наставничество сразу решает две проблемы: саморазвитие сильного ученика и «подтягивание» слабого ученика.

В задачи наставника-сверстника входит также контроль над уровнем освоения знаний учеником. Постоянная осведомленность наставника относительно успехов ученика должна стать неотъемлемой частью организации взаимодействия с использованием наставничества.

Конечно, ввиду недостаточного опыта оценивания суждение наставника-сверстника по сравнению с суждением учителя может быть худшего качества, но этот недостаток покрывается за счет увеличения частоты и непосредственности обращений учеников. Таким образом, обязанность оценивать развивает способность к самокритике и саморазвитию наставника, ведет к активной работе над кругом проблем, возникших в процессе обучения.

Взаимодействие участников проекта строится на основе следующих принципов:

1. Принцип использования личного ресурса. Для построения взаимодействия в условиях наставничества сверстников востребованы и

поощряются лишь конструктивные способы. Устоявшиеся за пределами проекта стереотипы поведения не работают. Нормы задают наставники.

2. Принцип личной активности. Участие в проекте основывается на личной инициативе и активности его участников.

3. Принцип добровольности участия. Подростки должны осознавать, что вся ответственность за успешность деятельности в любой из ролей лежит только на них.

4. Экономический принцип. Каждый подросток, участник проекта, должен сначала инвестировать время, усилия, а также небольшой денежный вклад. По итогам деятельности на второй и третьей ступенях (в роли наставника, консультанта) подросток получает финансовую прибыль [6; 7].

Среди учащихся 5–9 классов было организовано тестирование «Наставничество и наставник: что мы знаем?».

На вопрос о том, кто такой наставник, и в чем заключается его функции, более 3/4 опрошенных ответили, что это «человек», «специалист», «наставник». По второй части данного вопроса мы разделили ответы участников на функциональные обязанности наставника, предложенный анкетированными:

– функция помощи (опекание подопечного на каждом этапе) ответили 49% опрошенных;

– функция консультации (помощи в решении некоторых вопросов) ответили 36%;

– эталонная функция (в данном контексте наставник воспринимается подопечным как образец для подражания в профессиональной деятельности и, что особенно примечательно, в личном плане) отмечена 9% анкетированных;

– функция мотивация (поддержание морального духа подопечного без оказания конкретной помощи, т. е. в данном случае респонденты оценивали роль наставника как коучера) 6%.

Об отношении к наставничеству все участники анкетирования высказались положительно (100%), при этом:

– видят преимущества данного вида деятельности в школе 78%;

– понимают значимость для собственного саморазвития 69%;

– понимают значимость для развития подопечных 73%;

– считают, что положительно скажется в системе образования 52%.

На вопросы о возможности поделиться опытом и стать наставником, были получены следующие данные:

– готовы стать наставниками для слабых учеников 35%;

– готовы поделиться опытом в некоторых учебных вопросах 59%, в данном случае;

– работа с информационными источниками 69%;

– помощь в написании реферативных и проектных работах 15%;

- помощь области математики 9%;
- развитие коммуникабельности, общение со сверстниками 5%;
- помощь в естественных дисциплинах 2%.

Результаты анкетирования позволили выявить, что обучающиеся 5–9 классов слышали о наставничестве, имеют некоторые представления о деятельности наставника, в том числе в системе взаимоотношений «ученик – ученик». Обучающиеся с интересом относятся к возможности осуществления данного вида деятельности и готовы поделиться наличным опытом со сверстниками, а также проявить себя в области наставника.

Выделим основные компоненты готовности успешных школьников к осуществлению наставничества в системе взаимоотношений «ученик-ученик»:

- мотивационный компонент воплощает желание осуществлять наставническую деятельность; его заинтересованность в сплочении ученического коллектива, взаимодействие слабых и сильных школьников;

- когнитивный компонент включает совокупность знаний о наставнической деятельности, способов ее осуществления в системе взаимоотношений «ученик-ученик»;

- процессуальный компонент предполагает умение использовать методы и приемы наставнической деятельности, способность их применять в различных условиях взаимодействия в системе отношений «ученик – ученик»;

- субъектный компонент центрирован вокруг поведенческих (мобильность, дисциплинированность, ответственность, креативность, самореализация) и интеллектуальных (речевые умения, рефлексия, грамотность) качеств успешного школьника – будущего наставника [5].

По мнению большинства исследователей, именно внеурочная деятельность содержит значительные возможности для формирования инициативности, самостоятельности, способности к сотрудничеству, поскольку в ней допускается меньшая регламентированность по сравнению с учебной деятельностью. Таким способом на кружках «Юный эколог», «Мир мультимедийных технологий», «Финансовая деятельность» была организована работа наставника-подростка, посещающего данный кружок, со слабоуспевающим учеником. Им было предложено поработать над созданием проекта, тему работы выбирал слабый ученик. В данном случае учитывались данные анкетирования:

- возможности по оказанию помощи в работе с информационными технологиями;

- помощь в написании реферативных и проектных работах;

- помощь области математики, включает работу по анализу данных, т. к. обязательным условием было проведение исследовательских работ;

– развитие коммуникативности и общения со сверстниками формируется при защите проекта;

– помощь в естественных дисциплинах, т. к. условием было проведение исследовательских работ.

Результатами проектов стали:

1. На кружке «Мир мультимедийных технологий» снято небольшое количество мультфильмов о значимости обучения и показаны в качестве мотивации на классных часах.

2. На кружке «Юный эколог» написана работа по изучению видового разнообразия моллюсков в реке Еруслан, что позволило подтянуть свои знания в данной области, а намеченный проект по изучению сообщества почвенных беспозвоночных, позволит улучшить свои знания в области «незнания» зоологии беспозвоночных.

3. На кружке «Финансовая грамотность» при работе над проектом «Процентные ставки различных банков по кредитам» учащиеся повторили тему процент как сотая часть числа, нахождение процента от числа, нахождение числа от процента.

4. Отчеты наставников-подростков о результатах проведенного эксперимента по работе с отстающими школьниками.

Обобщая данные по апробированию использования наставничества в школе, можно судить о положительных результатах: школьники самостоятельно выразили желания стать наставниками для менее успешных сверстников. Причем на школьной конференции, после защиты работ, в том числе и по своему опыту наставника, возросло количество учащихся желающих принять участие в такой форме работы, как со стороны сильных учеников, так и со стороны желающих получить помощь от своих сверстников.

Считаем, что такая модель формирования готовности успешных школьников к осуществлению наставнической деятельности в системе взаимоотношений «ученик-ученик» и ее использование в образовательной организации являются эффективными. Возможности ее использования не предполагает дополнительных усилий со стороны педагогов, позволяют использовать опыт лидеров и эффективные практики успешных обучающихся. Следует также отметить, что каждое образовательное учреждение способно самостоятельно наполнять модель собственными мероприятиями, традиционно присутствующими в практике учебной и внеучебной деятельности, зарекомендовавшими себя как эффективные практики для формирования готовности успешных школьников к осуществлению наставнической деятельности в системе взаимоотношений «ученик – ученик».

Список литературы

1. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И.

Сергиенко. – Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. – 2013. – № 4. – С. 264–268.

2. Формирование готовности успешных школьников к осуществлению наставничества в системе взаимоотношений «ученик-ученик» / Д. Ф. Ильясов, Н. Н. Стоянкина, Л. С. Науменко, В. В. Шишина. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 6. – С. 108–114.

3. Колесниченко, К. В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов : на примере педагогической деятельности : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Колесниченко К. В. ; Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена. – Санкт-Петербург, 2012. – 198 с. – Текст : непосредственный.

4. Красило, Д. А. Ориентирующий образ наставника в процессе реального самоопределения: Период вхождения во взрослость : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Красило Д. А. – Москва, 2005. – 216 с. – Текст : непосредственный.

5. Сергиенко, Е. И. Наставничество сверстников как способ социального развития подростков / Е. И. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Формирование научной картины мира человека XXI века : материалы Международной научно-практической конференции, 01–04 февраля 2011 года. Ч. 1. – Горно-Алтайск : Ладомир, 2011. – С. 322–328.

6. Сергиенко, Е. И. Наставничество сверстников как комплекс педагогических условий социального развития подростков «группы риска» / Е. И. Сергиенко. – Текст : непосредственный // Исследование и проектирование в социальной работе: теория и практика : материалы VI заочной Международной научно-практической конференции, 31 декабря – 01 января 2012 года / ответственный редактор В. В. Лемиш. – Омск : ОГУ, 2012. – С. 146–158.

7. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова. – Текст : непосредственный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции, 20–23 декабрь 2015 года. – Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 18–22.

8. Яковлев, Е. В. Инновационные виды педагогического сопровождения / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. – № 8. – С. 101–106.

Научное издание

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:
КУЛЬТУРА, ИДЕИ, ТЕХНОЛОГИИ**

Часть 2

Всероссийская с международным участием
научно-практическая конференция

Уральский государственный педагогический университет.
620091 Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26.
E-mail: uspu@uspu.ru

