



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ

Сборник статей II Всероссийской
научно-методической конференции,
состоявшейся 15 ноября 2020 г.
в г. Петрозаводске

г. Петрозаводск
Российская Федерация
МЦНП «Новая наука»
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

СЕКЦИЯ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
ЭЛИТАРНЫЙ ПОДХОД В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА	12
<i>Абдуллина Мунира Акрамовна</i>	
МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	29
<i>Авдеева Ирина Александровна</i>	
ВНУТРИШКОЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ	34
<i>Виноградов Владислав Львович</i>	
РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОСНОВА КАЧЕСТВЕННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	39
<i>Головина Ольга Владимировна</i>	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ АЛТАЙСКОГО ГАУ	48
<i>Калюта Елена Владимировна, Романико Артём Валерьевич, Кузнецова-Стечкина Кира Денисовна</i>	
СОБЫТИЙНАЯ ДИДАКТИКА В СПЕЦИАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	53
<i>Рыбакова Елена Владимировна, Султанова Роза Миниахметовна, Гаязова Гульшат Анифовна</i>	
О НЕКОТОРЫХ ФАКТОРАХ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 40.03.01 ЮРИСПРУДЕНЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ОРИЕНТИРОВАННОГО ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА.....	61
<i>Сухова Елена Ефимовна</i>	
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИЛОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ТРАДИЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ	67
<i>Шмагринская Наталья Вадимовна, Школенко Юлия Вадимовна</i>	
АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	74
<i>Булютина Анастасия Сергеевна</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	80
<i>Фрунтова Наталья Николаевна</i>	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПОДХОДЫ К ОБРАЗОВАНИЮ ДЕТЕЙ МИГРАНТОВ В ЕВРОПЕ	84
<i>Шевареева Мария Олеговна</i>	

УДК 37.088

**ВНУТРИШКОЛЬНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

Виноградов Владислав Львович

кандидат педагогических наук, доцент

Елабужский институт (филиал) Казанского (Приволжского)
федерального университета

Аннотация: Проблема школьного наставничества рассматривается одновременно с позиций сохранения целостности педагогического коллектива и закрепления молодых учителей в педагогической профессии. Приводятся результаты эмпирических исследований, демонстрирующих наличие в структуре школы дефицитных профессиональных компетенций, которыми располагают некоторые учителя. Наличие в школе традиций наставничества и партнерства позволяет молодым учителям интегрироваться в школьный коллектив и почувствовать себя его равноправной частью. На основе результатов проведенного исследования предлагается конкретная модель организации наставничества в школе.

Ключевые слова: Учительский коллектив, педагогическая профессия, профессиональные отношения, культура сотрудничества, эффект синергии, педагогическая деятельность, профессиональные проблемы.

**INTRA-SCHOOL MENTORING AS A CONDITION FOR PROFESSIONAL
SELF-DEVELOPMENT OF A YOUNG TEACHER**

Vinogradov Vladislav Lvovich

Abstract: The problem of school mentoring is considered simultaneously from the point of view of preserving the integrity of the teaching staff and securing young teachers in the teaching profession. The article presents the results of empirical studies that demonstrate the presence of deficient professional competencies in the school structure, which some teachers have. The school's tradition of mentoring and partnership allows young teachers to integrate into the school team and feel like an

equal part of it. Based on the results of the study, a specific model for organizing mentoring at school is proposed.

Key words: Teaching staff, teaching profession, professional relations, culture of cooperation, synergy effect, pedagogical activity, professional problems.

Основным субъектом образовательного процесса в системе общего среднего образования необходимо признать педагогический коллектив школы. Выступая коллегиальным актором школьного образования, педагогический коллектив обеспечивает высокий уровень качества учебно-воспитательной деятельности, естественно, только в том случае, если представляет собой целостность, состоящую из множества компетентных учителей, обладающую прочными и разносторонними внутренними связями [См.1]. Вхождение в структуру школьного коллектива молодого учителя в этом случае представляет серьезную проблему, возникающую на уровне образовательной организации в целом и грозящую ослабить систему профессионального взаимодействия, и, как следствие, снизить эффективность образования. Именно поэтому наличие в школе традиций наставничества является важнейшим фактором ее самосохранения и развития.

Исследование соответствия учителей школ требованием профстандарта, проведенное нами на основе специально разработанной методики [См.2], показали, что практически у каждого учителя есть некоторые проблемные зоны, характеризующиеся недостаточностью компетентности для реализации соответствующих трудовых действий (Рис.1). На рисунке приведены лепестковые диаграммы, отражающие степень развития у учителей школы компетенций, соответствующих трудовым действиям в соответствии с Профессиональным стандартом учителя. Числами на диаграмме обозначены порядковые номера трудовых действий в общем списке трудовых действий (обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность, педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования).

II ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ

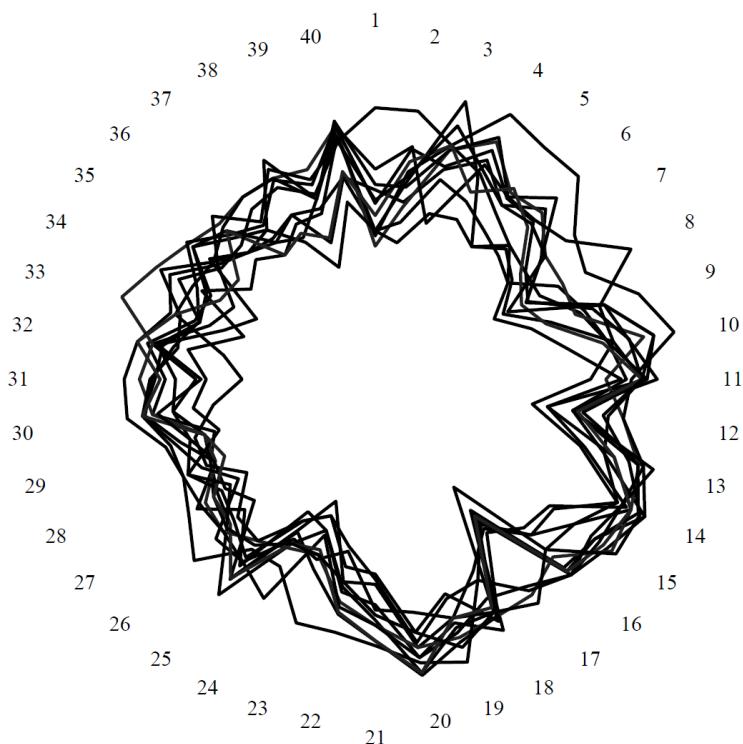


Рис. 1. Компетентностная структура школы

Вместе с тем, то же исследование указывает на наличие в школе учителей, являющихся носителями тех компетенций, которые являются дефицитными для некоторых их коллег. Это указывает на возможность и необходимость организации системы внутришкольного взаимодействия в целях повышения компетентности педагогического коллектива. В этой схеме молодые учителя выступают наравне с остальными коллегами, испытывающими дефицит некоторых компетенций.

Однако, этого недостаточно для решения задач эффективного вхождения молодого учителя в школьный коллектив. Необходимо реализовать специальную внутришкольную модель наставничества. Примером таковой может быть модель, приведенная ниже.

Описание модели.

Первый этап наставничества (сентябрь-декабрь) организуется и реализуется на основе принятого в РТ «Руководства по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан» [См.3]. Собственно модель

II ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ

наставничества, предложенная в «Руководстве», отражена в Примерном графике программы наставничества [3, с. 12]. Основными составляющими 1 этапа являются адаптация молодого учителя, диагностика проблем его развития в профессии и определение зоны его ближайшего развития. Это очень важный этап, но, как показали исследования, недостаточный для решения поставленных задач.

Второй этап наставничества (январь) основан на подготовке проекта проектной группой, включающей в себя молодого учителя, учителя-наставника, научного руководителя (из числа НПР ОВО) учителя-эксперта (в качестве которого могут выступить заместитель директора школы по учебно-методической работе, руководитель ШМО, РМО, методист управления образования или иной работник образования, обладающий необходимым статусом). При подборе учителя-эксперта можно использовать «Карту компетентности работников образования», составляемую на основе Профессионального стандарта учителя. Организацию сетевого взаимодействия ШКОЛА-ВУЗ целесообразно осуществлять на основе действующей системы повышения квалификации. С учетом действующих требований, исключающих необходимость повышения квалификации для молодых учителей, необходимо внести в обозначенные требования соответствующие корректировки. Возможно использование для молодых учителей накопительной модели повышения квалификации (32 ч. в год) с получением удостоверения как раз по истечении 3-летнего срока работы в школе.

Выбор тематики проекта целесообразно осуществлять с учетом оценки социального капитала школы.

Третий этап наставничества (февраль-май) включает в себя защиту проекта (на заседании ШМО, в ходе методсеминара и т.п. - в зависимости от тематики проекта); реализацию проекта и презентацию результатов проекта в соответствующей форме (в зависимости от того, где защищался сам проект). Этап поддерживается сетевым взаимодействием, электронной исследовательской площадкой (прототип которой разработан в ходе апробации модели), электронной базой образовательных проектов, создаваемой на основе аналогичных мероприятий.

Сочетание внутришкольной системы обмена компетенциями с функционированием системы наставничества на основе предложенной модели способно дать хорошие результаты.

II ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ

Список литературы

1. Ушаков К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет. - М.: Сентябрь, 2017. – 160 с.
2. Виноградов В.Л., Панфилов А.Н., Панфилова В.М., Рахманова А.Р. Интегрированное образовательное пространство вуза и школы как основа практико-ориентированной подготовки будущих учителей // Психологическая наука и образование. –2015. –Том. 20. –№ 5. –С. 142-152.
3. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. – Казань: МОиН РТ, 2017. – 82 с.

© В.Л. Виноградов, 2020