

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



**Бел ИРО**

Белгородский институт  
развития образования

# РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Сборник методических материалов

г. Белгород

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

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

Центр сопровождения деятельности общеобразовательных организаций

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Сборник методических материалов

Белгород  
2021

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

**Рецензенты:**

Ю.П. Рыжкова, кандидат биологических наук, и.о. заместителя декана по учебной и методической работе факультета дошкольного, начального и специального образования ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»;

Е.А. Богачева, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры психологии и дефектологии ОГАОУ ДПО «БелИРО».

**Ответственные за выпуск:**

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

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

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

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

**Под редакцией:**

Е.Н. Мясищевой, проректора по оценке качества образования ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Р 31 Реализация целевой модели наставничества:** сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; отв. за выпуск : Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под редакцией Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 102 с.

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

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

УДК 37.01  
ББК 74+74.58

## СОДЕРЖАНИЕ

### **I. Направление «Методология и пути реализации наставничества»**

<i>Божко С.В., Ряднова С.П., Омуткова Н.А.</i> Развитие системы наставничества в педагогике .....	5
<i>Горленко Т.Н., Савина Л.Н., Керженцева Т.В.</i> Модель реализации программы наставничества в системе образования .....	8
<i>Кочетова Н.И.</i> Наставничество как средство социальной адаптации и профессиональной ориентации инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья .....	11
<i>Кузнецова Т.Д.</i> Реализация программы воспитания в досуговой деятельности детей старшего дошкольного возраста .....	15

### **II. Направление «Модель реализации программы наставничества в системе образования»**

<i>Молчанова В.А., Сильченко С.Н., Молчанов Ю.А.</i> Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагога .....	19
<i>Песоцкая А.В., Тверитинова О.Н., Чубукина В.А.</i> Теоретические основы программы наставничества в системе образования Российской Федерации .....	23

### **III. Направление «Наставничество как метод профессиональной адаптации педагогов»**

<i>Божко С.В., Ряднова С.П., Омуткова Н.А.</i> Роль наставника в процессе адаптации молодого специалиста .....	27
<i>Выгоренко Н.В., Крицкая Ю.Г.</i> Взаимодействие начинающего педагога и наставника в адаптационный период .....	30
<i>Гончарук Е.В., Лапина В.Ю., Стецюк В.Н.</i> Модель наставничества как эффективный способ сопровождения молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении .....	33
<i>Дорохова Г.Ю.</i> Наставничество как метод профессиональной адаптации педагогов .....	36
<i>Еремينا О.А., Волкова А.С., Шевченко В.Н.</i> Организация формы наставничества «педагог-педагог» в дошкольном образовательном учреждении .....	39
<i>Климовская С.И., Ставрова Е.А.</i> Наставничество в современной педагогике .....	42
<i>Коржова И.В., Мкртчян Л.Л., Петросян Э.А.</i> Наставник как субъект психолого-педагогического сопровождения .....	44
<i>Маркова Ю.С., Маркова С.В.</i> Реализация наставничества в отечественной системе образования .....	47
<i>Стаханова С.П.</i> Профессиональная адаптация педагогов ДОУ методом формирования традиций наставничества .....	50
<i>Шиянова И.В., Рассказова А.С., Голубчикова И.А.</i> Профессиональная адаптация молодого специалиста .....	53

#### **IV. Направление «Наставничество как эффективная форма персонифицированной помощи педагогическим работникам общеобразовательных организаций»**

<i>Бондарева Е.В., Евдокимова И.В., Чернявская И.Д.</i> Практико-ориентированные семинары как компонент реализации программы наставничества учителей иностранного языка .....	57
<i>Кузубова Е.Н.</i> Использование сторителлинга в организации наставничества в дошкольной образовательной организации .....	60
<i>Литовченко А.И.</i> Портфолио молодого специалиста как фактор личностно-профессионального роста учителя .....	64

#### **V. Направление «Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов»**

<i>Божко С.В., Ряднова С.П., Омуткова Н.А.</i> Коммуникативная компетенция при реализации наставничества в общеобразовательном учреждении .....	67
<i>Бровенко С.А., Очиткова Е.Г., Галич О.Г.</i> Современное значение наставничества и эффективность наращивания профессиональных компетенций педагога .....	69
<i>Вишниченко Н.А., Азарова Ж.Д., Глушко С.А.</i> Наставничество как технология повышения профессиональной компетенции учителя .....	72
<i>Владимирова Н.А., Хлапова И.С., Сыромятникова И.С.</i> «Взаимное наставничество» как инструмент развития психологической службы детского сада (из опыта работы) .....	75
<i>Зюзюкина Н.В.</i> Наставничество «учитель – учитель»: способы взаимодействия .....	78
<i>Лобанова Н.В., Устинова Ю.Г., Черкасских О.Т.</i> Организация системы наставничества педагогов-кураторов Российского движения школьников .....	83
<i>Мигаль Р.А.</i> Наставничество в современной школе .....	86
<i>Писарева Л.М., Мотынга Е.А., Калинина Е.И.</i> Модель роста и схема выстраивания индивидуального маршрута – инструменты профессионального развития педагогов .....	89
<i>Серикова О.С.</i> Участие учителя-наставника в планировании уроков молодых учителей .....	92
<i>Стебловская Л.С., Шайдорова И.А., Евсюкова Е.В.</i> Формирование и развитие профессиональной компетентности педагогов через организацию системы наставничества .....	96
<i>Чехлыстова Т.Ю.</i> Система наставничества в формировании профессиональных компетенций учителей-логопедов ДОО .....	99

## **I. НАПРАВЛЕНИЕ «МЕТОДОЛОГИЯ И ПУТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

**С.В. Божко,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»*

*Ровеньского района Белгородской области,*

**С.П. Ряднова,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»*

*Ровеньского района Белгородской области,*

**Н.А. Омуткова,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»*

*Ровеньского района Белгородской области*

### **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИКЕ**

Работодатели во все времена решали проблемы подбора кадров. Каждый работодатель нуждается в обновлении коллектива. Особую роль имеет проблема поддержки молодого специалиста. В связи с чем крайне актуально внедрение института наставничества с целью более качественной подготовки специалистов. Согласно данным сотрудники, «имеющие наставников, получают повышение в пять раз чаще, чем не имеющие. Сами наставники в шесть раз чаще получают следующую должность, чем те, кто наставниками не являются» [3].

Сущность понятия наставничества раскрыли в своих трудах С.Г. Вершловский, С.Я. Батышев, Л.Н. Лесохина, В.Г. Сухобская и др. Современной педагогикой наставничество понимается, как поддержка молодого специалиста. Благодаря ему происходит распределение личностных ресурсов, самоопределение в профессиональном и культурном отношении, формирование гражданской позиции [2, 1, 5, 8].

Так, отечественными педагогами понятие наставничество трактуется как «лично-ориентированный педагогический процесс». Е.Н. Фомин «выделяет одну из перспективных форм наставничества, которая заключается в том, что молодой человек ориентирован на пример своего наставника. Указанная форма способствует стимуляции молодого работника приобретать навыки, которые присущи его наставнику, способствует адаптации на производстве, в организации» [9].

В работах Ю.Л. Львова «педагогическое наставничество» – «процесс «творческого сотрудничества», «парного содружества», возникающее на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит общение» [6].

В зарубежной науке понятие наставничество представлено в ракурсе менеджмента. Д. Клаттербак представляет данное понятие как передачу опыта от зрелого коллеги к менее опытному, своего рода обмен опытом, при этом совмещая роли родителя и ребенка. Согласно его позиции наставничество включает в себя фасилитацию, коучинг, консультирование. При этом данные понятия имеют различную трактовку» [3].

Среди различных понятий наставничества выделяют такую категорию, как ментор. Понятие ментор происходит из греческой мифологии. Ментор – наставник. «Менторинг – это целенаправленная передача опыта более опытным сотрудником стажеру по типу «делай как я» [4].

В целом наставничество и менторство имеют схожесть, но есть и расхождение, выражающееся в вариативности деятельности ментора, в отличие от наставника. Наставничество предполагает обучение практическим навыкам, осуществляемым опытным, авторитетным, высококвалифицированным сотрудником непосредственно на рабочем месте молодых специалистов. Оно независимо от области применения, имеет особую миссию по отношению к наставляемому. По сути, оно включает не только трансляцию опыта, но и передачу духовных, физических, интеллектуальных качеств. Помимо профессионализма и опыта наставник должен обладать коммуникативными, личностными и другими компетенциями.

Рассматривая исторический аспект наставничества, можно увидеть, что оно имеет глубокие корни, еще с времен первобытного общества. Также следует обратить внимание на вышесказанное определение понятия наставничества еще с античного периода. Основные задачи наставника рассматривали философы. По мнению Сократа, наставник способен пробудить духовную силу ученика, заставить его заглянуть в себя, способствовать рождению собственной мысли и нахождению истины. С этой целью Сократ вел беседы со своими учениками, задавая им продуманные вопросы, обсуждая которые в споре подводил учеников к истине. В работах Платона было указано, что наставник – человек пожилого возраста, соответственно с багажом жизненного опыта. В Средневековый период, роль наставника отводилась почитаемым священникам, монахам, ученым.

В России наставничество имело место не только в быту, семье, но, и в ремесленных делах. Роль наставника выполнял Мастер. В аспекте педагогики роль учителей отводилась наставникам. С 19 века в царские семьи приглашались наставники, обучающие будущих царей наукам. В связи с чем, и появилась должность наставника-надзирателя, в функции которого входило следить за порядком в учении.

Более широкое применение наставничество получило в послевоенные годы, а именно благодаря введению института наставничества на производстве и в учебных заведениях. Сущность и роль наставничества в аспекте профессиональной адаптации молодого учителя были даны в трудах отечественных педагогов: А.С. Батышева, Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева и др. Так, наставничество существовало как форма профессионального обучения.

В современных реалиях образовательного пространства наставничество практически не отличается от первоначального вида. Оно представляет собой форму сопровождения специалиста при вхождении в профессию. В отечественной педагогике особое внимание акцентируется именно на организации адаптационного периода молодых учителей, благодаря чему возможно решение проблемы кадровой подготовки.

Таким образом, наставничество претерпело трансформацию по виду деятельности. На современном этапе мы видим актуальность и значимость такого института подготовки учителей, как наставничество. Оно представляет собой эффективное средство необходимое для профессионального развития каждого молодого учителя.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, С. Я. Методология прогнозирования профессионального образования / С. Я. Батышев // Профтехобразование России. Итоги XX века и прогнозы. В 2 т. / под науч. ред. И. П. Смирнова. – Москва, 1999. – Т. 1. – С. 391-401.

2. Вершловский, С. Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С. Г. Вершловский // «Директор школы». – 2002. – № 7. – С. 16-50. – URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-08/professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya#ixzz76LZsuonp> (дата обращения: 15.05.2021).

3. Игнатъева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатъева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 2 (23). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost> (дата обращения: 21.06.2021).

4. Круглова, И. В. Управление профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации / И. В. Круглова, Н. В. Бирюкова. — Иркутск : ФГБОУ ВПО «ИГЛУ», 2016. – 132 с. – URL: <https://rucont.ru/efd/346194> (дата обращения: 13.06.2021)

5. Лесохина, Л. Н. К обществу образованных людей. Теория и практика образования взрослых. Российская академия образования / Л. Н. Лесохина. – Санкт-Петербург : Тускарора: ИОВ РАО, 1998. – 270 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-podgotovki-uchiteley-nastavnikov-obzor-zarubezhnogo-opyta> (дата обращения: 20.06.2021).

6. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4 (25). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike> (дата обращения: 21.06.2021).

7. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 45-52.



8. Сухобская, Г. С. Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики / Г. С. Сухобская // Новые знания. – 2002. – № 4. – С. 17-20.

9. Фомин, Е. Н. Компетентностно-ориентированное наставничество как часть целостного учебного процесса в профессиональном образовании / Е. Н. Фомин, О. И. Воленко // СПО. – 2014. – № 2. – URL: <https://elibrary.ru>.

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

## **МОДЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Тысячи молодых преподавателей приступают к работе в образовательных учреждениях ежегодно. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках. Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, моноэтнический или полиэтнический состав обучающихся и «дети, с особыми потребностями» в классе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым учителем. Для того чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде, организуется система наставничества. Для большинства наставничество в школе – это отношения учителя – стажера и педагога – наставника на начальном этапе вхождения в профессию.

23 января 2020 года Министерство просвещения Российской Федерации опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Главная цель введения программы наставничества – повышение качества преподавания учителя.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных; отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества; отсутствие адекватных систем мотивации наставников; отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др. Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями: со старшеклассниками – для целей профориентации; со студентами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации; с новыми педагогами – для задач адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

К основным задачам взаимодействия наставника с наставляемым относятся следующие:

- ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- содействие формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- прививание молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- личный пример для наставляемого в поведении и действии в той или иной ситуации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию не

только людей с нормативным здоровьем, но и успешных и социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон. Профорientационная работа обучающихся с ОВЗ – это специально организованная помощь по оптимизации процессов профессионального самоопределения школьников.

Как правило, организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога, поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в несколько этапов: мотивационно-целевой, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования, определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями; основной этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования; итоговый – на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает его профессиональному росту. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – ЧКППКРО, 2018.
2. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметноразвивающей среды через двухуровневую систему наставничества / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – ЧКППКРО, 2017.
3. Никулова, Е. А. Особенности профессиональной ориентации личности с ограниченными возможностями здоровья в цифровом образовательном пространстве / Е. А. Никулова // Материалы V Международной научно-практической конференции «Инклюзивное образование: непрерывность и преемственность» (г. Москва, 23-25 октября 2019 г.) / гл. ред. С. В. Алехина. – Москва : МГППУ, 2019.

*Н.И. Кочетова,  
тьютор  
МАОУ «СОШ №1 с УИОП» г. Губкин  
Белгородской области*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В современном обществе государственные реформы стали в большей степени ориентированы в сторону реализации принципов равенства и законных прав инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Достоинства новой системы и современных направлений работы будут эффективны в большей степени для детей, которые находятся на уровне начального образования. Но подростки с инвалидностью и ОВЗ имеют низкий уровень владения даже базовыми социальными навыками, не понимания сути и содержания основных социальных ролей, своей роли в обществе, вариативности путей развития своего будущего. В связи с этим большинство детей с ОВЗ обладают низкой самооценкой, высоким уровнем зависимости, неуверенности в своих силах, проблемами в коммуникации.

В тоже время, государственные учреждения разных сфер не могут в полной объеме компенсировать проблему, в том числе и в связи с формальностью своей деятельности. Именно по этой причине высокую значимость и важность приобретает сопровождение данной группы подростков наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, ожиданий и контактов.

На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди – родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая подростку и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Считаю, что именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения подростка с ОВЗ, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника своему подопечному. Наставник помогает молодому человеку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью.

Наставник помогает подростку безопасно войти в социум, учит овладевать социально-жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую или же при смене образовательного маршрута.

Важную роль наставничество играет в вопросах профориентации подростков с ОВЗ. Конечно, наставником для подростка с ОВЗ может стать не каждый. Большую роль в этом вопросе играет не столько наличие дипломов и статусных регалий, сколько личностная и мотивационная готовность взрослого человека протянуть руку помощи тому, кто в ней нуждается. Только тот, кто способен стать значимым «взрослым» для подростка, способен найти подход, раскрыть его возможности и интересы сможет оказать социально-психологическую помощь и поддержку.

Специфика же работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией детей, к сложным ситуациям взаимодействия, как с самим ребенком, так и с его окружением. Благодаря программе ведется тщательный отбор наставников, который позволяет сделать наставничество безопасным и максимально эффективным. Претенденты в наставники проходят предварительную подготовку, изучают психологические особенности подросткового возраста, характерологические и поведенческие характеристики лиц с ОВЗ.

Роль наставника в вопросах социализации подростка с ОВЗ характеризуется рядом функций: регуляция общего хода социализации и адаптации в среде нормативно развивающихся сверстников; интеграция подростка с ОВЗ в социум как за счет обучения его самого, так и за счет других инструментов; контроль отклоняющегося поведения; личный пример для наставляемого в поведении и действии в той или иной ситуации.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию не только людей с нормативным здоровьем, но и успешных социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон. Все больше и чаще в обществе появляются инвалиды, которые показывают высокий уровень личных достижений и готовы помогать другим достичь того же уровня.

Одним из условий социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья является профориентация, подготовка их к самостоятельной жизни, поддержка и оказание им помощи при вступлении их в самостоятельную жизнь. Для этого, прежде всего, нужно создавать необходимые условия в образовательном учреждении и в семье

Профессиональная деятельность является важнейшей для подавляющего большинства людей современности. Она совершенно необходима как для отдельной личности, так и для общества в целом, на различных его уровнях, включая мировое сообщество, человечество.

Выбор профессии весьма сложный и порой долгий мотивационный процесс. Особенно трудно он дается людям с ограниченными возможностями. Причем, выбор профессии является достаточно сложным и напряженным этапом не только для самих молодых людей, но и для их родных, близких.

Для того чтобы профессиональное самоопределение обучающихся с ОВЗ было успешным, важно развивать у них активное отношение к себе, своим возможностям в связи с осознанием важности и необходимости самоопределения и адекватного отношения к ситуации выбора профессии, основанного на осознании своих желаний и возможностей. Кроме этого, большую роль в успешной профессиональной ориентации играет фактор максимально адекватной оценки обучающимися своих психофизиологических особенностей. Именно на этапе выбора профессии огромная роль отводится наставнику. Наставниками в условиях образовательного учреждения выступают педагоги и специалисты образовательного учреждения, которые осуществляют психолого-педагогическое сопровождения ребенка с ОВЗ на протяжении всего периода обучения и воспитания.

В процессе решения проблемы сознательного выбора профессии лицами с ОВЗ, следует иметь в виду необходимость разработки комплексного подхода к профориентационной работе, одним из важнейших аспектов которого является подбор и модификация методического инструментария с учетом индивидуальных особенностей здоровья. Не менее важным для решения вопроса о профессиональном будущем каждого подростка является диагностика способностей, личностных особенностей, интересов и склонностей, которые зависят как от условий воспитания и обучения, так и от природных задатков. Подбор методического инструментария с учетом специфики лиц с ОВЗ позволяет дать более точную оценку актуального состояния ребенка, благодаря чему с ним строится дальнейшая индивидуальная или групповая работа.

Формы профессионально-ориентационной работы с детьми и подростками, имеющими отклонения в развитии, достаточно многообразны: использование средств массовой агитации: стендов, стенгазет, фотоальбомов; участие в «днях открытых дверей»; занятия в кружках, мастерских; экскурсии на предприятия, в профессиональные учебные учреждения, в службу занятости; профессионально-ориентационные беседы.

Для подростка с ограничениями здоровья и жизнедеятельности правильность выбора сферы трудовой деятельности принципиально важна в силу ряда обстоятельств:

во-первых, выбор в значительной мере взаимосвязан с характером течения заболевания, когда род и условия профессиональной деятельности могут оказать на него позитивное или негативное влияние;

во-вторых, возможность успешного включения ребенка в систему трудовых отношений – один из основных механизмов социальной интеграции в целом, итоговая цель всего комплекса реабилитационных мероприятий;

в-третьих, сама возможность адекватного профессионального выбора затруднена из-за объективных ограничений видов профессиональной

деятельности, в которых может проявить себя человек с отклонениями и нарушениями в развитии и в силу искаженных представлений о собственных возможностях.

Эти обстоятельства определяют специфику профориентации обучающихся с нарушением в развитии и необходимость совместных усилий педагогов школ по подготовке ребенка к самостоятельной жизнедеятельности совместно с учреждениями начального и среднего профессионального образования.

В профессиональном консультировании должен реализовываться строгий индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, преобладание индивидуальных форм работы над групповым. Профориентационной работе должно предшествовать ознакомление с результатами психодиагностики и медицинской диагностики, имеющимися в личном деле подростка, а также учитываться специфика его основного нарушения.

Таким образом, для эффективной профориентационной работы с подростками ОВЗ, следует выделять: индивидуальный характер и направленность профориентационных воздействий, прежде всего на всестороннее развитие личности. Именно наставники в данный период жизни ребенка с ОВЗ смогут оказать огромную помощь и в получении профессии, и в социализации, и в интеграции его в социуме. Ведь наставник – это, прежде всего, социальный аниматор, который может совершенствовать, строить те социальные отношения, которые своими смыслами и красотой захватят, привлекут к нравственным ценностям и выборам проблемного ребенка.

В завершении еще раз хочется отметить, что в работе с подростками с ОВЗ и инвалидностью наставничество является одним из наиболее эффективных средств формирования эффективного и целесообразного социального опыта, воспитания гуманности и морально-нравственных ценностей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска»: сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева, и др.; под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.

2. Учимся сотрудничать: комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья / Е. С. Романова, Б. М. Коган, Е. В. Свистунова, Е. В. Ананьева. – Москва : Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16-23.

3. Хухлаева, О. В. Психология подростка : учебное пособие / О. В. Хухлаева. – 2-е изд. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – С. 16.

*Т.Д. Кузнецова,  
воспитатель  
МБДОУ детский сад комбинированного вида  
№ 85 «Красная шапочка» г. Белгород*

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ВОСПИТАНИЯ В ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА**

С введением в действие Федерального Закона от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» в дошкольных организациях разрабатываются и включаются в образовательные программы рабочие программы воспитания и календарные планы воспитательной работы [6]. Ранее в образовательные программы дошкольных организаций эти документы не включались.

В настоящее время в педагогической науке и практике анализируются теоретические аспекты и актуальный педагогический опыт по составлению подобных документов; проводятся семинары и вебинары; определяются основные цели, задачи, содержание и направления деятельности.

В методических рекомендациях по написанию программы воспитания, разработанных Институтом стратегии развития образования Российской академии образования, указано: «Направления воспитания – это основные векторы осуществления воспитательной работы образовательной организации, ориентирующие ее на решение цели и задач воспитания» [4].

Авторы методических рекомендаций и примерной программы воспитания [4], а также авторы многочисленных публикаций (И.Е. Попова О.С. Коркина и др.) [3] считают, что важным направлением в программе воспитания детей дошкольного возраста является организация культурно-досуговой деятельности.

В педагогике досуга многие авторы предлагают классификацию досуговой деятельности. И.Ю. Исаева в своих работах опирается на классификацию Э.В. Соколова. Он выделяет следующие группы: отдых, развлечения, праздник, самообразование, творчество [2].

Н.И. Бочарова выделяет следующие виды досуга: учеба и самообразование, формы любительской и общественной деятельности, общение с другими людьми. Она подчеркивает: «В практике дошкольного образования досуг рассматривается как развлечение, организация праздников, детских утренников и других увеселительных мероприятий. Однако такой подход нам представляется узким. У ребенка необходимо формировать умения заполнять свое свободное время интересной и содержательной деятельностью» [1].

Поэтому, в соответствии с данным подходом, важно сформировать у педагогов, детей и их родителей представления о многообразии форм досуговой деятельности и навыков самоорганизации в них.



С.А. Шмаков досуговые мероприятия классифицирует по характеру осуществляемой ребенком в свободное время деятельности и по ее содержанию. В классификации по содержанию формы досуговой деятельности подразделяется на ряд принципиальных групп [2] (Таблица 1).

Таблица 1

### Классификация досуговых мероприятий в дошкольной организации

Группа мероприятий	Основная цель	Формы организации досуговой деятельности
Первая группа	Восстановление физических сил ребенка	Прогулки на воздухе, спортивные мероприятия, игры, забавы, вечера отдыха, развлечения и др.
Вторая группа	Повышение эрудиции, развитие культуры потребления духовных ценностей	Чтение литературы, просмотр телепередач, посещение выставок, музеев, путешествия и др.
Третья группа	Развитие духовных сил и способностей; развитие активной творческой деятельности	Трудовые, спортивно-игровые, художественно-театральные, научно-исследовательские и др. мероприятия
Четвертая группа	Реализация потребности детей в общении по интересам	Кружковая работа, клубные объединения, праздники и др.
Пятая группа	Реализация целенаправленной творческой деятельности детей	Конкурсы, фестивали, смотры, экскурсии, походы и др.

Указанные виды и группы досуговой деятельности носят условный характер, так как в реальной работе с детьми все формы взаимосвязаны и дополняют друг друга. К примеру, работы или поделки, выполненные в кружке или студии, могут быть представлены на конкурсы, а поход в природу может сопровождаться интересной исследовательской деятельностью и др.

Важно, что при организации мероприятий всех групп досуговой деятельности решаются задачи программы воспитания.

Познакомлю с особенностями построения воспитательной работы при организации работы в кружке «ТИКО-мастера». Основная цель работы кружка, как вида досуговой деятельности, заключается в реализации потребности детей и взрослых в общении по интересам.

В кружке «ТИКО-мастера» реализуется дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа технической направленности, присматривающая увеличение активных форм образовательной деятельности, направленных на вовлечение детей старшего дошкольного возраста в динамичную деятельность; обеспечение понимания математических понятий; приобретение навыков самостоятельной деятельности [5].

Конструирование в рамках программы – это творческий процесс, позволяющий не только провести интересно и с пользой время, но и решать

задачи программы воспитания дошкольной организации. А именно: создание условий для самоопределения и социализации воспитанников на основе социокультурных норм и правил поведения в интересах человека; формирование у детей уважения к человеку труда; бережного отношения к культурному наследию, природе, окружающей среде [5].

Для реализации этих задач в кружковой работе используются различные технологии, методы и методические приемы (Таблица 2).

Таблица 2

### Решение задач воспитания в кружковой деятельности

Направления кружковой деятельности	Основные образовательные и воспитательные задачи	Современные технологии, методы и приемы
Знакомство с историей создания конструкторами	Формирование представлений о конструкторе и истории его создания Воспитание уважения к людям, разработавшим конструктор	Технологии «путешествие по карте» и «путешествие по реке времени». Создание лэпбука «История конструктора ТИКО»
Организация практической работы с конструкторами	Знакомство с правилами безопасной работы, организации рабочего места Воспитывать культуру организации труда: бережного отношения к орудиям труда, содержания в чистоте рабочего места и др. Формирование личных качеств (самостоятельность, стремление к успеху, инициативность, потребность в самореализации и др). Формирование навыков коммуникации межличностного общения	Игровые мотивационные технологии (автор М.В. Крулехт), приемы практического метода: упражнения, выполнение заданий Технологии по различным видам конструирования (Л.А. Парамонова и др.)
Организация презентации результатов кружковой деятельности	Воспитывать чувства гордости за результат собственного труда и труда других участников кружка. Формирование навыков публичных выступлений. Формирование «командного духа», умение работать в команде	Игровые методики Н.Е. Щурковой. Технология организации детских презентаций и образовательных событий (Ю.Л. Троицкий В.И. Тюпа)
Участие в конкурсах, выставках	Воспитывать желание честно побеждать и уметь проигрывать	Методические рекомендации А.И. Савенкова

Занятия в кружке носят не только познавательный, но и занимательный характер, а значит связаны с игрой и развлечениями. Особый интерес представляют игровые методики, разработанные для образовательных организаций Н.Е. Щурковой [7]. Изначально они разрабатывались для работы с детьми школьного возраста, но в настоящее время многие с успехом используются в кружковой работе детского сада. К примеру: раздел «Предметы вокруг меня» («Вещи и люди», «Магазин одной покупки»); раздел: «Я и моя социальная роль» («Три желания», «Времена года»); раздел

«Я – Homo moralis» («Теремок», «Защита проекта (проект-мечта)») и др. [7]. При использовании этих игровых методик решаются задачи социального, коммуникативного и физического воспитания детей старшего дошкольного возраста.

Как видим, в процессе досуговой деятельности в форме кружковой работы реализуются потребности детей, которые не могли быть удовлетворены в организованной образовательной или трудовой деятельности.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Бочарова, Н. И. Педагогика досуга. Организация досуга детей в семье / Н. И. Бочарова. – Москва : Юрайт, 2018. – 218 с.

2. Исаева, И. Ю. Досуговая педагогика / И. Ю. Исаева. – Москва : Флинта, НОУ ВПО «МПСИ», 2010. – 128 с.

3. Методические рекомендации по проектированию рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы в образовательных организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования. – URL: [metod.-rekomendacii-po-proektirovaniju-programmy-vospitaniya-ispr.doc](#) (дата обращения: 02.06.2021).

4. О примерной программе воспитания. – URL : <http://form.instrao.ru> (дата обращения: 02.06.2021).

5. Подгрупповые занятия по 3D моделированию. – URL: [http://mdou85.beluo.ru/?page\\_id=155](http://mdou85.beluo.ru/?page_id=155) (дата обращения: 03.06.2021).

6. Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся». – URL: <https://monsar.schoolrm.ru/life/news/10188/474351/> (дата обращения: 03.06.2021).

7. Щуркова, Н. Е. Педагогика. Игровые методики в классном руководстве : практическое пособие / Н. Е. Щуркова. – Москва : Юрайт, 2018. – 165 с.

## **II. НАПРАВЛЕНИЕ «МОДЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ»**

***В.А. Молчанова,***

*учитель начальных классов  
МБОУ СОШ №28 г. Белгорода,*

***С.Н. Сильченко,***

*учитель начальных классов  
МБОУ СОШ №40 г. Белгорода,*

***Ю.А. Молчанов,***

*учитель математики  
МБОУ «Подолешенская СОШ»*

*Прохоровского района, Белгородской области*

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Возникает необходимость у молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который может оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить профессиональную компетентность молодому специалисту.

Ведь наставник – это опытный и активный педагог, который профессионально успешен по результатам многих конкурсов профессионального мастерства.

Целью работы педагога-наставника с молодыми педагогами является сопровождение процесса их адаптации в образовательном учреждении.

Задачи, которые стоят перед педагогом-наставником:

– способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей педагогической деятельности;

– продемонстрировать молодому педагогу свой положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передать этот положительный пример;

– развивать интерес к организации результативного учебного процесса в учреждении;

– способствовать формированию приемов контроля и самоконтроля начинающего педагога;

– ориентировать на творческое использование педагогического опыта в деятельности;

– прививать молодому педагогу интерес к качественному выполнению своих обязанностей.

Можно выделить два типа наставников:

1) наставник-консультант – это педагог, создающий условия для организации учебного процесса и помогающий получить представление

молодому специалисту о традициях и особенностях образовательной организации.

2) наставник-предметник – это педагог, помогающий осуществлять методическую поддержку в преподавании тех же дисциплин.

Можно выделить три этапа организации работы педагога-наставника с начинающим педагогом:

1 этап – адаптационный, где наставник определяет список обязанностей молодого педагога, проводит диагностику, выявляет недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации;

2 этап – основной (проектировочный). Педагог-наставник создает и внедряет программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает следовать программе самосовершенствования;

3-й этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет профессиональный уровень компетентности молодого специалиста и определяет уровень его готовности к выполнению своих педагогических обязанностей.

В процессе осуществления руководства педагога-наставника выполняются функции:

- определяется методика обучения, разрабатывается план профессионального становления;

- даются советы и рекомендации молодому специалисту;

- разрабатываются совместно планы занятий;

- молодой педагог обучается составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;

- молодой педагог знакомится с нормативными документами по организации учебного процесса, с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в кабинете;

- посещаются уроки, занятия, внеклассные мероприятия.

Педагог-наставник начинает с беседы, в ходе которой молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Результаты опроса и диагностики проведенной наставником являются основополагающими при планировании индивидуальной работы по профессиональному становлению каждого молодого педагога, а также учитываются при реализации системного подхода в планировании методической работы в школе.

На основе текущего опроса часто встречаются затруднения в работе молодых педагогов:

- не развиты аналитические способности (самоанализ урока, анализ педагогической литературы, анализ педагогического опыта);

- не готов молодой педагог реализовывать научно-методическую составляющую деятельность педагога (подготовка публикаций, разработка программ, методических пособий);

- страх публичного выступления перед обучающимися, родителями и педагогами;

- отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе и отсутствие умений применять коммуникативные способности для решения профессиональных задач;

- отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации;

- не готовность к инновационной и творческой деятельности.

Для решения выявленных проблем предлагаются различные формы работы;

- семинары-практикумы;

- совместное составление плана урока и подробное рассмотрение его структуры;

- обучение целеполаганию современного урока;

- внедрение информационных технологий на уроках;

- мастер-классы по ведению уроков и внеклассных мероприятий;

- занятие в психологической гостиной;

- анализ ситуаций, развивающий деловую коммуникацию;

- личное лидерство и демонстрация способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Для системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом школьной программы, требований к современному уроку, методической литературы по предмету;

- овладение молодым педагогом приемами работы в воспитательной работе;

- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта, организацию творческой деятельности молодого специалиста.

У молодых специалистов существует серьезная проблема - большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к уроку. Вследствие этого, возникает перенапряжение, усталость, угасает интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и следует начинать бороться незамедлительно. Задачей педагога-наставника является демонстрация инструментария для самостоятельного проектирования урока, отвечающего современным требованиям ФГОС. Еще одним из затруднений у молодого специалиста является составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы. Для решения данного вопроса нужно совместно с молодым специалистом подробно изучать программы по учебным предметам УМК, рассмотреть все рекомендации, оказать практическую помощь в

составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делается на соблюдении требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета. Здесь главной целью является донесение до начинающего педагога необходимости тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, методы и приемы, формы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Особое внимание следует уделять вопросам этикета общения педагога с детьми, с родителями, обучающимися и коллегами, использовать примеры из личного опыта, опыта коллег.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчете: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы, педагог-наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения профессиональных компетентностей. На основе отчета обсуждаются особенности профессиональной деятельности молодого педагога, затем даются рекомендации по совершенствованию.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, а работа не вызывает чувства страха и неуверенности;
- показатели качества становятся стабильными.

При завершении периода становления составляется заключение эффективности адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности.

Помогая молодым педагогам, нужно сформировать у них необходимые нравственные и профессиональные качества, научить секретам профессии, воспитать желание постоянно развиваться, овладевать культурой труда, принимать активное участие в жизни коллектива. Результативность данного опыта наставничества являются то, что молодые педагоги продолжают работать в учебном заведении, проходят аттестацию и профессиональный авторитет растет.

## **ЛИТЕРАТУРА**

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

2. Панина, Т. С. Модернизация деятельности методических служб учреждений профессионального образования : методическое пособие / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2019.

*А.В. Песоцкая,*  
*учитель истории и обществознания*  
*МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»*  
*Новооскольского городского округа Белгородской области,*  
*О.Н. Тверитинова,*  
*учитель иностранных языков*  
*МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»*  
*Новооскольского городского округа Белгородской области,*  
*В.А. Чубукина,*  
*учитель начальных классов*  
*МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»*  
*Новооскольского городского округа Белгородской области*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В век современных технологий, инноваций, реформ образовательные организации не всегда могут предусмотреть постоянные изменения и техническое обновление в образовании. Исходя из этого, необходима программа формирования человека, целью которой будет формирование не только технически грамотного, но и морально преданного своей профессии специалиста. Такой системой является институт наставничества [1].

В системе образования Российской Федерации модель реализации наставничества включает в себя:

- описание общих условий и организационной структуры деятельности, в соответствии с которыми, молодой специалист получает наставника;
- описание деятельности и результатов наставника;
- процедура выхода из наставничества.

Данная модель наставничества описывает процесс передачи опыта наставляемому от наставника, а также требования к самому процессу, к субъектам наставнической деятельности, которыми могут выступать наставники, представители структур, которые организовали деятельность наставника [2].

Обоснование модели наставничества разработано в соответствии с международными подходами к реализации программы наставничества в разных сферах и с учетом разработанности этой проблемы в России [3].

В качестве составной части модели наставничества выступают:

- ценностно-смысловой компонент;
- содержательный;
- технологический;



– оценочно-результативный.

Ценностно-смысловой компонент своей целью имеет передачу опыта от наставника наставляемому, воздействие наставника на личность наставляемого.

Содержательный компонент модели наставничества включает в себя три направления работы:

– работа с обществом – предполагает коммуницирование с прессой, работу с региональными органами исполнительной власти, бизнес-сообществами, а также работу с разными учреждениями и организациями и в том числе некоммерческими организациями. Благодаря созданию, внедрению налаженной и эффективной системы связей с общественностью данная модель может долго и стабильно функционировать, повышать информированность общества, а также поможет подбирать наставников;

– работа с наставниками – второй уровень содержательного компонента модели наставничества. Это направление нацелено на разработку и оформление базы наставников, оно предполагает отбор, обучение наставников, обеспечение их необходимым методическим материалом, проведение ВКС, мероприятий, цель которых обмен опытом, а также разработка и внедрение системы поощрения наиболее достойных наставников;

– работа с наставляемыми – ни менее важное направление данного компонента. Самое последнее и наиболее важное направление содержательного компонента должно быть основано на принципах системного, личностно-ориентированного и комплексного подходов с учетом потребностей и требований наставляемого. Работа с наставляемыми включает в себя, прежде всего:

– анализ и определение нуждающихся в помощи и поддержке в возрасте 14-18-ти лет;

– создание базы данных отобранных наставляемых;

– учет пожеланий и потребностей наставляемых относительно направления наставнической деятельности и личности самого наставника;

– установление контакта и обратной связи с наставляемым;

– оценку достижений наставляемых за время взаимодействия с наставником [4].

Стоит отметить, что наставнику необходимо обеспечить безопасность и благополучие наставляемому, здраво оценивать и воспринимать свои обязанности, должен брать ответственность за продолжительность и качество своей наставнической деятельности и, конечно же, проявление уважение и воспитанность к наставляемому.

Также для успешной реализации работы наставника и наставляемого необходимо оказывать поддержку и семье наставляемого. В этой связи в задачу наставника будет входить установление коммуникаций с семьей, выявление трудностей, проблем в семье, стимулирование семьи в целом или отдельных ее членов к совместной деятельности, возможное, по необходимости, посредническая деятельность наставника между семьей и специальными службами психологической и социальной службы [5].

Данная модель программы наставничества в своем роде может включать и следующие отрасли работы с родителями или законными представителями наставляемых:

- ознакомление с программой наставничества;
- выявление и установление запросов на развитие личности, социализацию и адаптацию ребенка;
- обеспечение участия в процессе подбора и наставника и наставнической деятельности;
- а также получение обратной связи от родителей или законных представителей ребенка.

Работа в этом направлении будет иметь весомое значение для создания успешных отношений института наставничества, так как основная роль наставника заключается не в замене родителей, а в дружбе, руководстве, поддержке и помощи ребенка [6].

С точки зрения модели программы наставничества в образовании в нашем государстве интересен и сам механизм реализации этой программы, который предполагает:

- планирование деятельности по реализации программы наставничества в образовательной организации, которое включает адаптацию имеющихся программ наставничества либо же разработку собственных программ;
- организацию системы наставничества в соответствии с выбранными типами наставничества, здесь важно осуществлять контроль программы, для того, чтобы убедиться в ее корректном функционировании;
- подбор и обеспечение кадров, необходимо закрепить функции руководства программой наставничества, возложить обязанности на специалистов, задействованных в реализации этой программы. Для того чтобы успешно реализовать программу наставничества, нужно иметь определенное количество сотрудников, которые уполномочены решать все волнующие вопросы;
- осуществлять психолого-педагогическое сопровождение участников.

Еще одним ни менее важным компонентом модели наставничества является технологический компонент, который предполагает использование современных интерактивных технологий – это и различные тренинговые технологии, и проектные технологии, предполагающие их активное сочетание [7].

Достаточно ценным в этой модели предстает оценочно-диагностический компонент, который предполагает оценку организационной, научно-методической, а также личностной деятельности.

Таким образом, можно прийти к выводу, что предполагаемая модель наставничества в системе образования подразумевает следующую логику реализации программы наставничества:

- определение условий организации наставничества;
- набор наставников, наставляемых и других участников программы;
- проверка уровня сформированности профессиональных компетенций предполагаемых наставников и наставляемых;

- обучение всех участников программы наставничества;
- проведение семинара, конференции для знакомства с программой;
- разработка форм включения в наставническую работу родителей (законных представителей);
- обоснование форм поддержки, контроля, мониторингов наставнической деятельности;
- помощь участникам программы наставничества до завершения наставнической деятельности;
- обоснование завершения наставничества;
- подведение итогов наставнической деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19-28.
2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
3. Стащенко, А. Г. Наставничество: мода становится трендом / А. Г. Стащенко // Корпоративные университеты. – 2008. – № 15. – С. 37-49.
4. Теплов, А. О. Методы оценки эффективности наставничества / А. О. Теплов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 1-8.
5. Секрет, Н. И. Наставничество: тенденция к возрождению / Н. И. Секрет // Совет директоров Сибири. – 2011. – № 12 (75). – С. 16-32.
6. Масалимова, А. Р. Содержание и технологии корпоративной подготовки наставников: педагогическая составляющая / А. Р. Масалимова. – Казань : Издательство «Уфа», 2015. – 123 с.
7. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании : методическое пособие / Л. А. Богданова. – Кемерово : ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

### **III. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГОВ»**

**С.В. Божко,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»*

*Ровеньского района Белгородской области,*

**С.П. Ряднова,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа*

*Ровеньского района Белгородской области,*

**Н.А. Омуткова,**

*учитель математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»*

*Ровеньского района Белгородской области*

#### **РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Каждый молодой учитель, погружаясь в свою профессию должен пройти адаптацию. Данный период очень важен для дальнейших перспектив реализации его потенциала и развития творческих способностей, а также решения вопроса – останется ли начинающий специалист в своей сфере профессиональной деятельности [4].

Согласно статистике, среди молодых учителей более высокий процент увольнений – около 30 %, а если это неблагополучный район, то показатель доходит до 50 %. Указанные цифры говорят о тенденции ухода молодых специалистов после ВУЗа из школы в первый год работы, но эта проблема преодолима [1].

Возникающие трудности и страхи неопытных учителей привели к формированию модели профессиональной подготовки, в которую включен адаптационный период на рабочем месте, как один из важнейших элементов.

Среди наиболее распространенных средств такой модели поддержки учителей становится работа в школьных и внешних методических объединениях, консультации и наблюдение за работой опытных коллег, образовательные курсы, а также наставничество школьного и/или вузовского специалиста [2].

Наставничество в образовании реализуется в различных формах. Оно может быть реализовано в различных стилях и методах, таких как коучинг, тьюторство, менторинг.

Итак, рассмотрим «менторинг». Он представляет собой то же наставничество, то есть способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека менее опытному. Но тут есть один момент. Понятие

наставник имеет более широкий спектр. Он является «зеркалом для своего протеже».

Итак, рассматривая причины увольнения среди начинающих учителей мы видим «следующие:

- дефицит профессионального опыта;
- высокие нагрузки;
- дефицит уважения со стороны общества;
- непрерывные изменения в профессиональной деятельности;
- разное поведение обучающихся;
- внешний надзор за образовательным процессом;
- низкие зарплаты;
- культурная и профессиональная изоляция;
- недостаток возможностей для карьерного роста» [5].

Каждый «новичок» нуждается в профессиональном сопровождении опытного коллеги. В наиболее распространенных программах сопровождения учителей на первоначальном этапе работы в зарубежных странах главной стоит задача профилактики ухода молодых специалистов из школы, закрепления их интереса к профессиональной деятельности и облегчения вхождения в профессию. В связи, с чем поддержка имеет три направления (персональное, социальное, профессиональное) [5]. Молодому специалисту оказывают помощь в преодолении возникающих трудностей. Очень важна в такой период поддержка и одобрение со стороны наставника. Молодой педагог должен повышать самооценку, что способствует успешному выполнению педагогических задач и решению различных ситуаций.

Практика показывает, что одной из первоочередных проблем является большая нагрузка, с которой сложно справиться не имея опыта. Процесс адаптации проходит как минимум один год. Однако не все работодатели такой факт учитывают. Но, есть и положительный опыт, когда «признается важным создание комфортных условий для учителя: например, сокращение рабочей нагрузки при сохранении полной оплаты труда в первые годы или исключение из систем и ситуаций формального и неформального оценивания его профессиональной компетентности» [5].

Касательно социализации, то тут важно наставнику содействовать молодому учителю при вхождении в школьный и педагогический коллектив. Ведь он должен позиционировать себя частью профессионального сообщества, преодолеть возникающие трудности при общении с коллегами, обучающимися и другими сторонами образовательного процесса [3].

Однако, особую роль, а порой и главную при профессиональном становлении «новичка» играет тщательный выбор наставника. Наставником может быть опытный педагог, имеющий многолетний стаж, признаваемый коллегами и руководством школы экспертом в сфере педагогики и методики своего предмета, владеющий необходимыми коммуникативными компетенциями.

Среди форм работы наставника наиболее распространены, согласно направлению деятельности: проведение демонстрационных уроков с их

последующим методическим обсуждением; преподавание под наблюдением ментора; совместная подготовка занятий, консультирование [5]. Также молодых специалистов для реализации наставничества включают в деятельность школьных и межшкольных методических объединений, организуют дни консультаций по проблемным моментам, наблюдение за деятельностью опытных педагогов-наставников.

Таким образом, наставничество имеет главенствующую роль при вхождении в профессию каждого молодого учителя. С каждым годом популяризация наставничества в образовательном пространстве растет. А ведь от того как успешно пройдет адаптация молодого педагога в общеобразовательном учреждении, зависит очень многое, в частности и качество его работы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 2 (23). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost> (дата обращения: 21.06.2021).

2. Кириллова, И. О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? / И. О. Кириллова // Ped.Rev. – 2017. – № 4 (18). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-modnyy-trend-ili-osoznannaya-neobhodimost> (дата обращения: 20.06.2021).

3. Кириченко, А. М. Проблемы подготовки учителей-наставников (обзор зарубежного опыта) / А. М. Кириченко // Дискуссия. – 2017. – № 11 (85). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-podgotovki-uchiteley-nastavnikov-obzor-zarubezhnogo-opyta> (дата обращения: 20.06.2021).

4. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З.И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – № 4 (25). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoy-praktike> (дата обращения: 21.06.2021).

5. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4. – С. 45-52.

*Н.В. Выгоренко,  
учитель начальных классов,  
Ю.Г. Крицкая,  
учитель английского языка  
МБОУ «Гимназия № 22» г.Белгорода*

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД**

Первые годы работы в новом педагогическом коллективе для начинающего педагога – самые трудные, потому что кроме готовности применить теоретические знания на практике, ему еще нужно суметь адаптироваться в коллективе.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности [1].

Адаптация начинающего педагога в новом коллективе – это довольно сложный и многоступенчатый процесс. Значительно ускорить его могут мероприятия, направленные на личностные характеристики педагога, а также на коллектив учебного заведения. Мероприятия, проводимые по адаптации начинающего педагога, являются залогом быстрого включения его в учебный и межличностный процесс, создающий стабильность в работе, результатом этого станет повышение эффективности педагогической деятельности.

В адаптационный период осуществляется тесный межличностный контакт наставника и начинающего педагога, анализ сильных и слабых профессиональных позиций, наблюдение за его практической деятельностью.

Адаптация начинающего педагога в нашей гимназии начинается с изучения профессиональных компетенций по четырем направлениям:

- нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС общего образования;
- методические аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования;
- информационные аспекты профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС общего образования;
- коммуникативная и психолого-педагогическая компетенции.

С целью адаптации начинающих педагогов в профессии в своей наставнической работе используем «Портфель развития молодого специалиста».

«Портфель развития молодого специалиста» – это один из способов мотивации начинающего педагога для профессионального роста, который раскрывает динамику личностного развития педагога, а так же существенными недостатками традиционной системы оценивания: неполнота, ограниченность,

игнорирование учета психофизиологических возможностей. Вместе с тем в оценивании все большее значение уделяется продуктивным методам, рассчитанным на самостоятельную поисковую деятельность. При этом используются критерии анализа, самоанализа. Его достоинства мы видим:

- в отражении профессионального развития молодого специалиста;
- в подтверждении результатов самореализации;
- в помощи проведения мониторинга труда молодого специалиста;
- в помощи планирования непрерывного самосовершенствования.

Применяем «Технологию сотрудничества», которая предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи коллег. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них – обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех достигается при тесном взаимодействии всех членов команды при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, и чтобы вся команда знала, чего достиг каждый. Практикуем нетрадиционный метод в работе с начинающими педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в обсуждении деловых ситуаций, взятых из реальной практики. Кейс-метод является методом анализа конкретных ситуаций. Суть его довольно проста: для организации обучения используются конкретные ситуации. Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема может иметь несколько решений. Являясь интерактивным методом обучения, кейс-метод помогает проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Изучение конкретных ситуаций в значительной степени воздействует на профессиональное становление начинающего педагога, способствует его самоутверждению в педагогическом коллективе, формирует интерес к работе и позитивную мотивацию.

Квест-игра «Путь к успеху». Целью, которой является развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей, которые являются фундаментом профессиональной деятельности педагога. **Задачи квест-игры:** Способствовать активизации имеющихся у педагогов теоретических знаний, практических умений и навыков. Привлечь внимание педагогов к рассматриваемому вопросу, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать. Содействовать творческому поиску, а также созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов.

Коучинг – взаимопосещение опытными педагогами занятий молодых педагогов, является активной формой обучения, направленной на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где молодой педагог не



получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает наставник, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. В процессе работы наставник выстраивает с молодым педагогом партнерские отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником.

Начинающий педагог в тесном сотрудничестве с наставником получает положительный опыт с другими преподавателями гимназии и учениками и повышает свой профессиональный уровень.

Считаем, что взаимодействие начинающего педагога и наставника в адаптационный период способствует успешному вхождению начинающего педагога в выбранную профессию и служит положительной мотивацией для дальнейших профессиональных поисков, находок, успехов и профессиональному развитию самого наставника, помогает им увидеть и наметить новые возможности своей педагогической деятельности.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Володина, Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. Володина. – Москва : Эксмо, 2009. – 240 с.

2. Молодой ученый : международный научный журнал. – 2017. – № 40 (174).

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

4. Невзоров, Б. П. Профессиональное становление учителя в системе многоуровневого университетского образования в регионе : автореф. дис. док. пед. наук / Б. П. Невзоров. – Москва, 1998. – 32 с.

5. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении / Е. И. Петренко // Молодой ученый. – 2017. – № 50. – С. 256-260. – URL: <https://moluch.ru/archive/184/47316/>

*Е.В. Гончарук,  
воспитатель  
ЧДОУ «Православный д/с «Покровский» г. Белгород,  
В.Ю. Лапина,  
старший воспитатель  
ЧДОУ «Православный д/с «Покровский» г. Белгород,  
В.Н. Стецюк,  
воспитатель  
ЧДОУ «Православный д/с «Покровский» г. Белгород*

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Одним из основных направлений развития системы дошкольного образования является подготовка соответствующих профессиональных кадров. Качество образования подрастающего поколения напрямую зависит от квалификации педагога, его непрерывного роста профессионального мастерства. В настоящее время востребован педагог, способный к реализации своего потенциала в современной системе дошкольного образования, с творческим и духовно-личностным опытом.

Начинающий специалист с первых дней в дошкольном образовательном учреждении сталкивается с большой ответственностью и объемом работы, ожиданиями профессионализма от коллег и родителей воспитанников, испытывает неуверенность во взаимодействии с детьми и родителями, переживает за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь более опытных коллег-наставников в адаптации в коллективе и повышении профессиональных знаний и умений молодого педагога.

Понятие «наставничество» включает в себя способ передачи знаний, умений и навыков молодому специалисту от более опытного педагога, предоставление помощи и оказание необходимой поддержки [2].

Наставничество, на наш взгляд, межличностная коммуникация, постоянный диалог, обоюдная готовность наставника и молодого педагога к совместной работе. Основными принципами наставничества являются: открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наиболее актуальна в современных условиях роль наставничества как метода профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации, так как позволяет использовать многообразие форм работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь» [3].

Организация института наставничества в ЧДОУ «Православный д/с «Покровский» направлена на развитие и саморазвитие профессиональной деятельности начинающих воспитателей, их закрепление в образовательном учреждении через оказание систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств педагогов.

Целью нашей работы в качестве наставника стала помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия с субъектами педагогического процесса: коллегами, детьми и их родителями, развитие профессиональных навыков и умений молодого специалиста.

Задачи работы:

- обеспечение теоретической и методической поддержки;
- оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении уровня образовательной деятельности;
- изучение и показ приемов использования различных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах.

Наставническая деятельность осуществлялась в несколько этапов, составляющих модель наставничества, представленную на рисунке.



Рис. Модель наставничества в ЧДОУ «Православный д/с «Покровский»

Для создания модели мы использовали опыт О. Ельцовой и А. Тереховой [1], рассмотрим каждый этап подробнее.

На первом (адаптационном) этапе познакомились с анкетами молодых педагогов, в беседе уточняли круг профессиональных затруднений. По итогам анкетирования и собеседования выбирали эффективные формы взаимодействия с учетом их основных проблем и потребностей, разрабатывали индивидуальные планы осуществления наставничества. Индивидуальный план работы наставников с молодыми педагогами отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности.

На втором (основном этапе) осуществляли реализацию индивидуальных планов наставничества, помощь молодым педагогам в развитии профессиональных умений, определении и реализации личного плана саморазвития. Для этого использовали разнообразные формы и методы профессиональной поддержки: совместная разработка содержания занятий,

праздников, развлечений, помощь в подборе методического материала, взаимопосещение педагогических мероприятий с последующим обсуждением эффективных методов и приемов, наблюдение педагогического процесса у наставника и других коллег, решение проблемных ситуаций, консультирование. Разнообразные формы деятельности с молодым педагогом способствовали активному освоению им приемов работы с детьми и родителями (законными представителями), повышению интереса к профессии.

Третий (контрольно-оценочный) этап позволил проанализировать уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, эффективность нашего профессионального взаимодействия по результатам беседы и анкетирования. Успешным показателем деятельности наставников, мы считаем наличие победных мест молодых педагогов в профессиональных конкурсах: муниципальный этап Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России – 2021» в номинации «Педагогический дебют» (призер), муниципальный этап Всероссийского профессионального конкурса «Сердце отдаю детям» в номинации «Педагогический дебют» (лауреат). Это дало большой стимул для самореализации молодых педагогов, оказало положительное влияние на совершенствование их профессиональной деятельности.

Таким образом, модель наставничества как метод профессиональной адаптации молодых педагогов способствует их успешному вхождению в выбранную профессию, раскрытию индивидуальности, становится залогом дальнейших профессиональных успехов. Профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии на данном этапе помогало молодому педагогу чувствовать уверенность в своих силах, самостоятельно находить пути решения своих профессиональных затруднений.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ельцова, О. Пять направлений наставничества в детском саду / О. Ельцова, А. Терехова // Старший воспитатель. – 2020. – № 10. – URL : <https://e.stvosпитatel.ru/843667> (дата обращения: 18.06.2021).
2. Субочева, О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации / О. Н. Субочева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. – С. 25-27.
3. 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.

*Г.Ю. Дорохова,  
Отличник народного просвещения,  
методист, учитель истории и обществознания  
МАОУ «ОК «Лицей №3» имени С.П.Угаровой»  
Старооскольского городского округа Белгородской области*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГОВ**

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, о значении наставничества для профессиональной адаптации педагогов, для развития организации ведутся дискуссии на форумах, конференциях, семинарах.

В ходе оглашения послания Федеральному собранию Президент Российской Федерации В.В. Путин рассказал о значимой задаче для России – развитии наставничества. По словам лидера страны, только объединив передовые знания и нравственные основы, можно быть и оставаться сильными.

Во время встречи с участниками форума «Наставник» в Москве на ВДНХ с 13 по 15 февраля 2018 года, В. Путин сказал: «Любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, развивалось, чтобы его дело, оказалось в будущем в надежных руках. А в этом и сама суть наставничества».

Наставничество (менторинг) – это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями, и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Наставничество осуществляется в организациях разных типов, но для меня интерес представляет организация наставничества в сфере образования. Наставничество является самым важным и успешным методом, способствующим профессиональной адаптации педагогов. Считаю, что основной целью наставничества является вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь организации, с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его в организации.

Главные функции наставничества вижу в эффективной и систематической передачи знаний, опыта наиболее успешных работников, обеспечения системности, целостности обучения, контроль за усвоением знаний. Именно здесь выявляются недостатки предшествующей профессиональной подготовки, осуществляется процесс формирования новых установок, потребностей, интересов в сфере труда и, наконец, выявляется, насколько жизненные планы оказались реальными. В процессе наставничества выделяю пять основных стадий обучения, которые формулирую следующим образом: «Я расскажу, а ты послушай», «Я покажу, а ты посмотри», «Сделаем вместе», «Сделай сам, а я подскажу», «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

В работе использую следующие методы передачи знаний: классический дидактический метод передачи информации в форме лекции, метод «Делай, как я», объяснительно-иллюстративный метод, когда приводятся конкретные примеры, а потом из них делаются соответствующие выводы, эвристический метод – интуитивный поиск истины на основании имеющейся информации.

В процессе адаптации молодого педагога к работе, знакомлю его с деятельностью организации, помогаю молодому специалисту включиться в трудовой коллектив.

Как правило, наиболее важными периодами адаптации педагога как профессионала являются первые два года работы в педагогическом коллективе.

Именно в этот период, когда формируются все адаптационные механизмы, важна роль наставника, человека, обладающего определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящимся помочь молодому педагогу приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией. Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающим учителям раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности.

В 2020-2021 учебном году Степаненко Ксения Васильевна стала призером в муниципальном конкурсе профессионального мастерства молодых педагогов «Наша надежда 2021».

В 2020-2021 учебном году Долгова Марина Васильевна стала призером регионального заочного конкурса профессионального мастерства «Читаем классику».

В 2018-2019 учебном году Леденева Татьяна Владимировна заняла 2-ое место в 5-ом региональном заочном конкурсе «Современный урок в рамках системно-деятельностного подхода» в номинации «Системно-деятельностный урок в начальной школе».

За годы существования в качестве образовательного учреждения повышенного уровня в лицее накоплен большой опыт по наставничеству: школьные методические объединения педагогов-наставников организуют практико-ориентированную методическую работу в сфере научно-исследовательской деятельности школьников; творческие (профильные) группы учителей-наставников формируют проблемные лаборатории, деятельность которых направлена на выявление и разрешение проблем, появляющихся у педагогов в определенной области знаний, проводят семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые занятия с последующим их анализом в «Школе молодого педагога», организационно-деятельностные игры по вопросам системно-деятельностного подхода в обучении.

Наставничество в образовательном комплексе строится на использовании интегрированного подхода. В лицее создано образовательное пространство, не ограниченное пределами и возможностями только лицея, а расширенное за счет привлечения большого количества образовательных ресурсов социальных партнеров. На протяжении ряда лет социальные

партнеры лица: Московский государственный университет инженерной экологии, Московский государственный технологический университет «Станкин», БГТУ имени Шухова, СТИ НИТУ МИСиС, Старооскольский филиал Белгородского государственного университета. В процессе создания интегрированной образовательной среды наставничества, способствующей оказанию методической помощи учителям в работе с одаренными детьми, совместно с профессорско-преподавательским составом вузов решаем следующие задачи:

- 1) наставничество в организации работы с одаренными детьми;
- 2) построение предметно-пространственной среды, обеспечивающей развитие способностей каждого одаренного ребенка и развития творческого потенциала педагогов;
- 3) развитие одаренности обучающихся через оптимальное сочетание общего и дополнительного образования.

Уже много лет в лицее мы наблюдаем, как рядом с учителями вырастают их ученики, организуются в союзы единомышленников, а потом передают свой опыт младшим. Так, традицией лицея стало поступление выпускников учителя физики Раисы Григорьевны Пашковой в Московский физико-технический институт. Ее олимпиадники один за одним выбирают именно этот вуз. И вот уже выпускники приезжают в родной лицей, чтобы организовать для города олимпиаду «ФИЗТЕХ», используя информационные ресурсы, помогают младшим готовиться к экзаменам и олимпиадам.

Правильно спланированная работа наставника помогает достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Баданина, Л. П. Управление адаптацией персонала / Л. Б. Баданина, Л. К. Фоканова; Коми республиканская академия государственной службы и управления при Главе Респ. Коми. – Сыктывкар : КРАГСИУ, 2016. – С. 148-152.

2. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76-80.

3. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23.12.2013 г. // ГосМенеджмент. – 2018. – № 8. – URL : <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.

4. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами : в помощь администрации общеобразовательной организации. – URL : <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskie-rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf> (дата обращения: 05.06.2021).

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ–ПЕДАГОГ» В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Педагоги XX и XXI вв. (В.А. Антропов [1], Л. Гарет [2], А.В. Крылов [3] и др.) характеризуют наставничество как эффективное средство профессиональной подготовки, выработки у специалиста профессионально важных качеств, повышения результативности труда.

Внедрение системы наставничества в образовательных учреждениях связано с реализацией Национального проекта «Образование» [4].

Согласно Письму Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, разного рода компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, базирующейся на доверии и сотрудничестве [5].

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении направлено на решение следующих задач:

- стимулирование рефлексии результатов своей профессиональной деятельности у педагогов;
- повышение результативности образовательного процесса, распространение передового педагогического опыта;
- развитие у педагогов чувства эмоциональной привлекательности профессии;
- быстрое профессиональное становление педагогов.

В ходе реализации программы наставничества есть наставляемый и наставник.

С.И. Ожеговым и Н.Ю. Шведовой наставник определяется, как учитель или воспитатель, руководитель [6]. Наличие успешного профессионального опыта, установки на его компетентную трансляцию педагогом-наставником молодому специалисту являются важными составляющими качествами наставника.

В дошкольном образовательном учреждении наставляемым является молодой специалист с небольшим опытом работы, имеющий трудности с организацией образовательного процесса, выстраиванием общения с воспитанниками и другими участниками образовательного процесса. Также в роли наставляемого может быть педагог на этапе адаптации к новому месту работы. В этом случае наставник помогает наставляемому познакомиться с традициями образовательного учреждения и спецификой его деятельности. Если наставляемым является педагог, испытывающий эмоциональные проблемы (например, состояние эмоционального выгорания), организация



наставничества связана с оказанием не только методической, но и психологической помощи наставляемому.

Сотрудничество наставляемого с наставником, его помощь и поддержка способствуют повышению эффективности решения жизненных, личных и профессиональных задач наставляемым, получению им нового опыта и выработке новых компетенций и навыков, профессиональной и жизненной самореализации в целом.

Деятельность педагога-наставника должна способствовать созданию условий для реализации профессиональных качеств наставляемого, организации образовательного процесса и решению имеющихся у наставляемого проблем, препятствующих эффективному решению им профессиональных задач.

На наставника возлагается большая ответственность, связанная с контролем самостоятельной работы наставляемого молодого специалиста.

Потребности наставляемого педагога, специфика образовательной организации и компетенция наставника оказывают влияние на выбор ролевых моделей наставничества «педагог-педагог».

Наиболее распространенной ролевой моделью наставничества является взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист». Эта модель наставничества способствует психологической поддержке, выработке у молодого специалиста необходимых профессиональных компетенций и его адаптации на рабочем месте. Ожидаемыми результатами профессиональной адаптации молодого специалиста могут быть:

- способность к разработке основной образовательной программы ДОО, рабочей программы группы и составлению плана воспитательно – образовательной работы в группе;

- адекватное использование современных образовательных технологий, форм, методов и приемов педагогической деятельности, включения детей в совместную и самостоятельную деятельность разных видов;

- организация образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей, взаимодействия с родителями, массовых мероприятий с последующим анализом, педагогической рефлексией и последующей корректировкой;

- управление процессом коммуникации в ходе образовательного процесса.

Модель наставничества «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», способствует эмоциональной поддержке наставляемого в сочетании с профессиональной помощью по закреплению у него педагогических способностей.

Модель наставничества «педагог-новатор – консервативный педагог» связана с помощью в освоении современных технологий педагогической деятельности. Как правило, в ходе реализации этой модели наставником является более молодой педагог.

Модель наставничества «опытный педагог – неопытный педагог» связана с оказанием опытным педагогом методической поддержки

наставляемому в определенном направлении (разработка адаптированной образовательной программы, составление календарно-тематического планирования и т.д.).

Реализации программы наставничества способствуют такие формы работы, как конкурсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, создание методических рекомендаций.

В ходе наставничества целесообразно организовать взаимодействие не только наставника с наставляемым, а также взаимодействие наставников и взаимодействие наставляемых.

В ходе взаимодействия наставников педагоги совместно посещают занятия, готовят и проводят семинары, деловые игры с наставляемыми, проектируют занятия с наставляемыми и показывают его.

Взаимодействие наставляемых связано с взаимопосещением занятий, совместным посещением занятий наставников и проведением занятий.

Таким образом, организация наставничества «педагог–педагог» в дошкольном образовательном учреждении связана с успешным закреплением на работе молодого специалиста, обогащением его профессионального потенциала, созданием комфортной эмоциональной среды внутри образовательной организации, позволяющей продуктивно реализовывать актуальные педагогические задачи. Видами ролевых моделей наставничества «педагог- педагог» являются следующие взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный педагог – неопытный педагог».

## ЛИТЕРАТУРА

1. Антропов, В. А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами / В. А. Антропов // Вестник Уральского государственного технического университета. – 2010. – № 6. – С. 142-151.

2. Гарет, Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / Л. Гарет. – Москва : Баланс-Клуб, 2002. – С. 45.

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

4. Национальный проект «Образование». – URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie> (дата обращения: 05.06.2021).

5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «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»). – URL : <https://legalacts.ru/doc/pismo->

minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/(дата обращения: 05.06.2021).

6. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю.Шведова. – Москва : Азбуковник, 2006. – С. 386.

*С.И. Климовская, Е.А. Ставрова,  
учителя русского языка и литературы  
МБОУ «Бутовская СОШ»  
Яковлевского городского округа*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ПЕДАГОГИКЕ**

На сегодняшний день одной из главных задач современной системы образования является повышение качества воспитательно-образовательного процесса. В школе происходит формирование и развитие личности каждого обучающегося, которое непосредственно находится в зависимости от компетентности учителя, его способности к сотрудничеству. Зачастую более востребованными педагогами являются те, кто отличается мобильностью, конструктивным мышлением, обладающие чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения [4].

В процессе решения такой задачи главную роль играет система наставничества, направленная на процесс формирования профессиональных компетенций педагога, его мотивацию к саморазвитию и самореализации. Оно на сегодняшний день является одним из значимых направлений по практико-ориентированной подготовке молодых специалистов, которому уделяется особое внимание. Агентство стратегических инициатив организовало первый форум наставников в 2018 году, на котором собралось свыше тысячи педагогов.

Данное направление ориентировано на процесс помощи, поддержки, сопровождения становления, развития и самосовершенствования человека посредством его взаимодействия с более опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием наставником [4].

Наставником должен быть опытный сотрудник, который способен грамотно разъяснить все аспекты профессиональных проблем, передать собственный положительный опыт. У него должны быть сформированы коммуникативные навыки, он должен обладать гибкостью, способностью и готовностью делиться знаниями и опытом, уметь организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать полученные результаты. Это достаточно сложная роль, требующая соблюдения профессиональной этики, глубокого осознания личностно ориентированного подхода к наставляемому.

Главным пластом в работе наставника является его добровольность, благодаря которой он и его подопечный взаимодействуют. При этом наставническая работа не всегда успешна, так как порой подбирается

наставник обладающий недостаточной компетентностью в ракурсе профессиональных моментов, таких как несоответствие индивидуальных стилей в работе. Также есть ряд причин являющихся препятствием при выполнении наставничества, среди которых загруженность, пониженная мотивация, ограниченность знаний и навыков. Из чего следует, что наставник не только опытный педагог, но и самосовершенствующий свои педагогические навыки, стремящийся идти в ногу с современными тенденциями в области педагогики [4, 3].

Однако проблема подготовки наставников решаема. Это возможно, по мнению Е.Г. Коликовой «при условии взаимодействия образовательной организации со специалистами дополнительного профессионального образования в подготовке педагогов-наставников». Модель взаимодействия образовательной организации и учреждения дополнительного профессионального образования может быть реализована в рамках функционирования научно-прикладных проектов. Направление наставнической деятельности в каждом случае соответствует целям и задачам научно-прикладного проекта и преломляется в систему задач, поставленных перед педагогами профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [4]. Такие программы уже реализуются в некоторых регионах.

Сотрудниками такого института оказывается методическая поддержка учителям. Также осуществляется подготовка будущих наставников из числа опытных педагогов школ. Наставников обучают современным методам и приемам проектно-исследовательской деятельности. Оказывается поддержка при профессиональном становлении. Это важный момент, так как на сегодняшний день мы видим снижение уровня мотивации педагогической деятельности, без которой не представляется возможным реализация педагогической деятельности, особенно касающейся молодых специалистов.

Мотивировать учителя-наставника возможно через предоставление возможностей для повышения профессионального статуса наставляемого, его карьерного роста, пополнения портфолио, повышения квалификации и увеличения экономической эффективности системы наставничества [4].

Главной целью такой системы является аспект повышение качества работы учителей. Согласно профессиональному стандарту «Педагог» и стандартам образования нового поколения данная деятельность должна быть основана на повышении качества работы специалистов и работы с ними педагогов-наставников, аттестацию специалистов в сфере образования. Все это возможно при создании системы непрерывного образования для реализации новой образовательной парадигмы «образование через всю жизнь» [5].

Однако лучший вид наставнической деятельности может строиться на взаимообучении сторон, то есть у наставника есть возможность увидеть всю происходящую работу свежим взглядом, поскольку это может быть полезным в отношении его собственных укоренившихся методов [1].

Что же касается эффективности деятельности наставника, то его результативность можно увидеть при том, как успешно адаптировался в организации молодой специалист, как эффективно новичок выполняет профессиональные обязанности, а также при анализе профессионального роста, развития и др.

Таким образом, такой вид деятельности как наставничество обладает значительной важностью при формировании коллектива. Это необходимый процесс обеспечивающий личностно-значимое движение начинающего в профессиональной деятельности учителя по освоению профессиональных компетенций на основе ценностного отношения к профессии педагога [1, 2].

### ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Я. Н. Принципы хорошего наставничества / Я. Н. Андреева // Скиф. – 2018. – № 1 (17). – С. 50-55.

2. Блинникова, А. В. Рекомендации по формированию профессиональных компетенций в системе подготовки бакалавров «Управление персоналом» посредством наставнической деятельности / А. В. Блинникова, М. В. Большедворская, М. В. Кузнецова // Педагогический ИМИДЖ. – 2018. – № 3 (40). – С. 148-156.

3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник НГПУ. – 2017. – № 5. – С. 25-34.

4. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4 (33). – С. 57-65.

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

*И.В. Коржова,*

*инструктор по физическому воспитанию*

*Л.Л. Мкртчян,*

*педагог-психолог*

*Э.А. Петросян,*

*воспитатель*

*ЧДОУ «Православный д/с «Покровский» г. Белгород*

### НАСТАВНИК КАК СУБЪЕКТ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Наставничество как процесс имеет длительный исторический след, являясь априори естественной формой передачи накопленного опыта от поколения к поколению, от мастера к ученику. Наставник с древних времен является фигурой, передающей накопленный или единоразово приобретенный

опыт. Менторы-наставники античности, учителя и гуру религиозных форм общественного сознания формировали на протяжении веков систему наставничества. С начала 20 века в США существует организация «Big Brothers Big Sisters of America», объединяющая добровольцев-наставников для различных категорий детей.

Система наставничества, сформировавшаяся в СССР, приобрела массовый характер именно в сфере профессионально-технического и производственного обучения. Например, в школе в формате методической работы, обязательно определялся опытный учитель молодому специалисту, с целью «адаптироваться к новым условиям деятельности, закрепить ряд необходимых в этих условиях первичных умений и навыков». Начиная со второго десятилетия двухтысячных годов в России наметилась тенденция к возрождению системы наставничества, в том числе и в образовательных организациях.

Необходимость использования практики наставничества становится очевидной при рассмотрении вопроса адаптации молодого специалиста. Для наставника это прекрасная возможность продемонстрировать свое мастерство, а для подопечного один из самых эффективных механизмов адаптации на новом рабочем месте. Взаимодействие и сотрудничество на этапе вхождения в профессию становятся той самой эффективной межличностной коммуникацией, под которой и понимается термин наставничество.

Однако, на наш взгляд недостаточно внимания уделяется при этом психолого-педагогическому сопровождению самого педагога-наставника, определяя приоритетным направлением работу с молодым специалистом. В ходе практической реализации процесса наставничества мы сталкиваемся с противоречиями, представленными на рисунке.



Рис. Противоречия, возникающие в практике наставничества.

Рассмотрим подробнее каждый блок противоречий. Опытные специалисты – наставники, это как правило педагоги со стажем более 20 лет профессиональной деятельности, с устоявшимся педагогическим профилем.

Базовое профессиональное образование получено гораздо раньше молодого специалиста, накопленный опыт позволяет придерживаться консервативных подходов в воспитании. Инновационная деятельность принимается и применяется только после тщательного изучения, отношение к новаторству достаточно скептическое. Молодые специалисты, в свою очередь нацелены на внедрение инноваций, склонны к новаторству. Для разрешения этого противоречия целесообразно использовать в психолого-педагогическом сопровождении ресурсы интерактивных форм взаимодействия. Мозговой штурм, флэш-тренинг, банк идей и т.п., это позволит оптимизировать содержание опыта, скорректировать его и с одной и с другой стороны.

Как правило, педагог-наставник, с опытом работы более 20 лет сталкивается с кризисом профессиональной активности, инициатором которого выступает противоречие между сформировавшимся, субъективно оцениваемым успешным профессиональным опытом, и необходимостью осваивать дополнительные профессиональные компетенции, принимать новые требования к организации педагогического труда, в том числе наставническая деятельность. При этом молодые специалисты «горят» в профессии, предпочитают высокий темп деятельности, быструю смену форматов. На этапе сопровождения при возникновении такого рода противоречий мы рекомендуем использовать технологии повышения социально-личностных компетенций посредством различного рода тренингов личностного и профессионального роста, эффективного взаимодействия и т.п.

Третий блок противоречий характеризуется устоявшимся среди педагогов-наставников видением формата работы с подопечным. Широко применяемые в педагогическом сообществе формы работы представлены в основном консервативными лекционными семинарами или мастер-классами. Мы предлагаем разнообразить банк форм работы техниками наставничества, широко применяемыми в бизнесе и легко адаптируемыми под использование в любой сфере сотрудничества:

- сопровождение – совместное решение задач;
- посев – тактика подготовки молодого специалиста к изменениям;
- катализация – погружение молодого специалиста в кризисную ситуацию, требующую нестандартного решения и волевого усилия;
- демонстрация – показ на собственном примере;
- сбор урожая – используется как рефлексивная техника.

Четвертый блок противоречий включает в себя самые острые моменты сотрудничества, когда наставник владеющий мастерски техниками и технологиями не замечает затруднений молодого специалиста в практической профессиональной деятельности. Сюда же можно отнести различия в подходах к организации процесса воспитания и обучения. Эффективным решением здесь, на наш взгляд может стать использование в рамках психолого-педагогического сопровождения таких форм организации взаимодействия, как «педагогическое гостевание», театральная педагогическая мастерская педагога-наставника, техники «замещающего воспитателя» и т.п.

Для того, чтобы делиться необходимо обладание ресурсами. В психолого-педагогическом сопровождении необходимо делать упор именно на педагога-наставника как источника ресурсов наставничества. Главная цель психолого-педагогического сопровождения процесса наставничества при этом – обеспечение психологического комфорта всех участников.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Ельцова, О. Пять направлений наставничества в детском саду / О. Ельцова, А. Терехова // Старший воспитатель. – 2020. – № 10. – URL: <https://e.stvosпитatel.ru/843667> (дата обращения: 18.06.2021).

2. Субочева, О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации / О. Н. Субочева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12. – С. 25-27.

*Ю.С. Маркова,*  
*учитель русского языка и литературы*  
*МБОУ ЦО N 6 «Перспектива» г. Белгород,*  
*С.В. Маркова,*  
*преподаватель*  
*ОГАПОУ «Белгородский техникум*  
*общественного питания» г. Белгород*

### РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

На сегодняшний день возникла потребность в обращении к такому явлению как наставничество. Данное явление уже изучалось ранее. Еще в конце 20 века, в ракурсе работы по адаптации молодых специалистов на производстве. Однако в 90-е годы 20 века наставничество потеряло свою актуальность в связи с историческими событиями – переход на рыночные отношения. «Более того, педагогика перешла в разряд непрестижных наук и непопулярных профессий. В студенческой среде произошла существенная деформация профессиональной и миграционной мотивации, гражданских позиций и нравственных ценностей» [5].

Что же касается самого понятия наставничества, то тут мы можем увидеть несколько определений в аспекте исторических событий. Например, в СССР оно рассматривалось как, «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.п. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками» [5]. Позже, как «способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении» [3, 2].

Однако, несмотря на многочисленные определения, следует обратить внимание на происхождение данного термина. «Наставничество» происходит



от английского слова «mentor», что значит мудрый советчик. Но, в аспекте современного образовательного пространства наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности.

Главными его задачи изучались еще в древние времена учеными и философами античности. По мнению Сократа главной задачей наставника являлось пробуждение мощных душевных сил ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина [5, 2].

По Платону, «учителя становятся своего вида правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут». Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени [5, 2].

Позже Жан-Жак Руссо определял их, как умение ничего не делать с учеником. По мнению К.Д. Ушинского – Отечественного педагога, теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга [5, 2].

В современных реалиях в зарубежных странах метод наставничества, как способ адаптации молодых специалистов является одним из актуальных при подготовке и совершенствовании работы педагогических кадров. На основе современной европейской теории образования, он представляет собой опытного и грамотного с высоким уровнем коммуникации, со способностью помогать менее опытному подопечному. Такая работа важна, так как согласно практике ВУЗы при подготовке высококвалифицированных специалистов в основном заключается в передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике, т.е. только к учебному процессу. А формирования и становления личности студента как профессионала в большинстве случаев не происходит. В том и заключается актуальность наставничества, необходимого для профессионального роста.

В системе Отечественного образования наставничество – одна из главных 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 [2]. Так, на сегодняшний день есть общественные инициативы «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сегодня мы видим общее понимание данной системы, как необходимого инструмента повышения качества образования, механизма создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Работа наставника в образовательной системе заключается не только в педагогической поддержке, но и устранение внутренних образовательных

дефицитов обучающихся, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

В основе психолого-педагогических задач наставничества находятся взаимодействующие процессы, распределенные на 4 пары, в каждой из которых первый – основной, второй – вспомогательный.

В основе первого: базовая деятельность наставника определена, как сопровождение, а также он включен в качестве профессионала, обладающего соответствующим опытом и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Основная функция заключается в поддержке начинающих рабочих, при этом он сам не прекращает свою основную трудовую функцию.

Во втором: «деятельность сопровождаемого – деятельность наставника, то есть он полностью погружается в работу и процессы развития сопровождаемого.

В третьем: процессы социализации, самоопределения, идентификации и др. представляют собой основную задачу наставничества, где необходимо соответствие вида наставнической деятельности и его компетенций.

В четвертом: необходимое развитие сопровождаемого, на котором основными методами деятельности наставника являются оформление деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

Задачи наставнической деятельности заключаются трансляции ценностно-смысловых установок деятельности, выявлении и актуализации у сопровождаемого «сильной» мотивации к деятельности; в педагогической поддержке сопровождаемого в процессе его обучения деятельности, где в основе получение, закрепление новых знаний, умений и компетенций; создании условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого [2, 4].

Также, необходимо обратить внимание и на такие формы детальности наставничества, как консультации, беседы, мастер-классы. Конечно они требуют дополнительных затрат времени, но это важно при формировании профессиональных компетенций и грамотной самореализации сопровождаемого [1, 4].

Таким образом, вышеназванные особенности такой деятельности определяют чрезвычайно широкий охват сферы деятельности наставников в образовании, включая различные ступени образования и др. В целом можно сказать, что эта древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям необходима и во все времена актуальна для достижения поставленных целей при подготовке педагогических кадров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19). – С. 18-25.

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

3. Бондалетов, В. В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом / В. В. Бондалетов, Е. В. Бондалетов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – № 3 (28). – С. 23-35.

4. Масалимова, А. Р. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий / А. Р. Масалимова, А. Р. Шайдуллина В. Г. Закирова // КПЖ. – 2018. – № 6 (131). – С. 20-29.

5. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 50-59.

*С.П. Стаханова,  
Почетный работник общего образования РФ,  
заведующий МБДОУ д/с № 35 г. Белгород*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ МЕТОДОМ ФОРМИРОВАНИЯ ТРАДИЦИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Необходимость повышения профессиональной педагогической культуры продиктована как модернизацией образования в целом, так и переменами в системе дошкольного образования в частности, что требует преодоления устоявшихся стереотипов, использования эффективных форм сотрудничества в педагогической среде дошкольного учреждения.

Привлекательность профессиональной деятельности, повышение компетентности, уровня квалификационной категории напрямую зависит от того, насколько теоретические знания и опыт дополняют друг друга. Кадровое ядро нашего образовательного учреждения – это преимущественно педагоги с большим стажем работы, в коллектив которых приходят начинающие специалисты с педагогическим образованием, но без опыта педагогической деятельности. Поэтому в наших условиях наиболее приемлемым методом формирования достойного уровня в профессиональной подготовке кадров является система наставничества.

Система наставничества в нашем дошкольном учреждении подразумевает не только целенаправленную индивидуальную помощь начинающим специалистам в овладении ими секретами педагогического мастерства, но и коллективную поддержку, когда любой из педагогов со стажем готов поделиться преимуществами своей технологии во взаимодействии с воспитанниками и их родителями. Поэтому такую практику, когда за одним начинающим специалистом закрепляется кто-либо из опытных педагогов, мы не используем.

Воспитателями возрастных групп в нашей образовательной организации часто становятся бывшие помощники, для которых педагогическая деятельность с детьми дошкольного возраста становится привлекательной. Это уже говорит само за себя. Они хорошо знакомы с коллективными традициями, общими правилами, отдельными профессиональными особенностями работы в возрастных группах ДОУ. Им легче овладеть искусством общения с детьми и их родителями, найти подход к любому из родителей, узнать больше о ребенке и установить с ним контакт. Можно сказать, что необходимости проходить стажировку у более опытного коллеги не возникает.

Тем не менее, сопровождение начинающих педагогов с применением метода наставничества входит в содержание работы старшего воспитателя и направлено, прежде всего, на профессиональное становление молодых специалистов, на создание условий, способствующих повышению их компетентности в педагогической деятельности и профессиональному росту.

Одна из главных традиций наставничества в нашем педагогическом коллективе – максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки воспитателей в каждой из возрастных групп, когда создаются тандемы из опытных и начинающих педагогов. Тем самым преследуется цель исключения психологической несовместимости наставника и подшефного, поскольку в дальнейшем это может в значительной степени повлиять на корректировку профессиональных качеств начинающего педагога, на особенности его самосовершенствования.

Главной целью работы по формированию традиций наставничества мы представляем использование эффективных форм передачи педагогического опыта, когда начинающий педагог на практике осваивает персональные приемы профессионального мастерства, а педагог-наставник совершенствует свои деловые качества, развивает собственную профессиональную карьеру. По праву считается, что наставничество есть постоянный диалог, двусторонний «субъект-субъектный» процесс, когда в результате конструктивного взаимодействия рождается творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей. Поэтому наставник – не просто человек, обладающий достаточным уровнем профессиональной подготовки, знаниями и опытом, а педагог-мастер, умеющий сотрудничать.

Важный момент во взаимоотношениях опытного профессионала и начинающего коллеги – присутствие доброжелательности и взаимного уважения, когда первый из них не стремится постоянно поучать второго, демонстрируя при этом свой собственный опыт или личные достижения.

Да, чтобы использовать полученные теоретические знания в практике работы с детьми и их родителями, начинающему педагогу чаще всего необходима поддержка более опытного специалиста. Это может быть присутствие у него на любом из мероприятий, совместное обсуждение возникающих вопросов, анализ определенных ситуаций. Поэтому далеко не каждый, даже самый опытный, педагог может выступать в роли наставника. То есть, профессиональная адаптация начинающего педагога напрямую

зависит не только от опыта и знаний наставника, но и от его личностных качеств, например, коммуникабельности, тактичности, ответственности, трудолюбия, отзывчивости, уверенности и многих других.

Процесс профессионального становления каждого начинающего специалиста индивидуален. Поэтому возникает необходимость адресного подхода в работе с молодыми кадрами: на начальном этапе вхождения в профессию уточняются вопросы, которые представляются для молодого педагога наиболее трудными, выявляются недостатки в его деятельности, определяются актуальные направления в самообразовании. Или, напротив, какими новшествами, «свежими» идеями он располагает и готов ли ими поделиться, как это можно внедрить в практику образовательного процесса в ДООУ, пополнив тем самым копилку эффективных форм и методов работы.

Многолетний опыт работы по формированию профессиональной культуры в дошкольном образовательном учреждении с применением метода наставничества показывает, что наиболее сложными направлениями для начинающих педагогов являются следующие:

- возрастающая тенденция детей с педагогической запущенностью, с гиперактивностью, «неправильным поведением»;
- часто встречающиеся психические и физиологические проблемы в здоровье воспитанников и, как следствие, непредсказуемость их поведения;
- умение разрешать конфликты и работать с неблагополучными семьями;
- взаимодействие с родителями различного типа и привлечение их к сотрудничеству с ДООУ;
- необходимость зарабатывать у детей доверие и авторитет, для чего необходимо обладать лидерскими качествами;
- повышение уровня напряженности при входе в новую должность в связи с большой наполняемостью возрастных групп и огромной ответственностью за жизнь и здоровье детей.

Объективные сложности в организации собственной педагогической деятельности могут возникнуть и в связи с недостатком информации об особенностях социально-психологического климата в коллективе.

Разнообразные формы работы с активным участием начинающих педагогов способствуют формированию у них интереса к профессии и собственного стиля в педагогической деятельности, умению внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы, освоению искусства общения с детьми и их родителями, с коллегами. Вот наиболее эффективные технологии, ориентирующие начинающих педагогов на постоянное пополнение своих знаний и постижение секретов воспитания:

- разработка и презентация моделей занятий, развлечений, досуговых мероприятий с детьми и родителями;
- практикум по решению и анализу педагогических ситуаций и различных стилей педагогического общения;

- участие в конкурсах, работе творческих групп по созданию проектов, организации акций на основе материально-технического обеспечения образовательного процесса, соответствующего современным требованиям;
- составление портфолио с достижениями начинающего педагога.

Таким образом, формирование традиций наставничества в дошкольном учреждении направлено не просто на передачу педагогического опыта начинающим специалистам, но и на становление потребности в поисковой и творческой активности – именно это создает высокую профессиональную культуру в педагогическом коллективе ДОУ.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К. Ю. Белая. – Москва : ТЦ «Сфера», 2014. – 127 с.
2. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова. – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.

*И.В. Шиянова,  
заместитель директора,  
А.С. Рассказова, И.А. Голубчикова,  
учителя начальных классов,  
МБОУ «Лицей №10» г. Белгорода Белгородской области*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Наставничество – это важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.

Все педагоги-наставники уверены, что профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации [3].

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта [1]. Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса; овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся; изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

Эффективное функционирование в Учреждении системы наставничества позволит разрешить следующие противоречия:

– между объективной потребностью современной школы в профессионально компетентном педагоге и недостаточной практической подготовленности педагогов к эффективному осуществлению образовательной деятельности.

– между требованиями образовательных организаций к сформированности у педагогов профессиональной компетентности, позволяющей решать многоплановые задачи в образовательной деятельности и недостаточностью разработанностью системы наставничества в образовательной организации [2].

Новизна нашей практики наставничества заключается в создании и эффективном функционировании системы наставничества, в которой передача опыта педагогов идет как через индивидуальную работу наставника с молодым педагогом, так и через включение его в различные виды педагогической деятельности. В основе проектирования в Учреждении системы наставничества лежат следующие принципы: принцип системности; принцип научности; принцип уважения права педагога иметь и развивать «Я», свою индивидуальность в педагогической и методической деятельности; принцип самореализации педагогов через собственную и индивидуальную методическую деятельность.

Основная цель – создание условий для формирования и развития профессиональной компетенции молодых специалистов.

Задачи: оказание всесторонней помощи и поддержки молодых специалистов и учителей, приступивших к педагогической деятельности после перерыва; включение молодых специалистов в различные виды педагогической и методической деятельности в сотрудничестве с опытными педагогами.

Для того, чтобы взаимодействие наставника и молодого педагога было эффективно, нужно построить план работы наставника. Для этого мы проводим диагностики, на основании которых педагог-наставник включает молодого специалиста в педагогическую и методическую деятельность.

При организации работы используем пять шагов:

1 шаг – «Я расскажу, а ты послушай»;

2 шаг – «Я покажу, а ты посмотри»;

3 шаг – «Сделаем вместе»;

4 шаг – «Сделай сам, я подскажу»;

5 шаг – «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Представляем алгоритм работы, который позволяет постепенно включать учителя в овладение профессиональным мастерством.

1-й шаг – «Я расскажу, а ты послушай».

Знакомим учителя с правилами внутреннего распорядка, режимом работы учреждения, с основными требованиями к современному уроку, рассказываем об особенностях учебно-методического обеспечения преподаваемого предмета, привлекаем педагога-психолога к разговору об

особенностях того или иного возраста обучающихся. Это проходит как в форме индивидуальных консультаций, так и в форме инструктивно-методических семинаров.

#### 2-й шаг – «Я покажу, а ты посмотри».

Основными формами данной деятельности являются тематические методические дни, мастер-классы педагогические мастерские, в ходе которых происходит взаимное обогащение опытных и начинающих педагогов методами, формами, приемами обучения и воспитания обучающихся.

Всем хорошо известен прием «Кубик Блума» – это способ формулировки учебного задания в соответствии с поставленной задачей, при котором на грани геометрической фигуры наносят вопросы, предполагающие рассмотрение всех аспектов изучаемой темы. Это обычный куб, на гранях которого написаны слова: *назови, почему, объясни, предложи, подумай, поделись*. Используем его при знакомстве молодого специалиста с особенностями системно-деятельностного подхода.

**Назови...** Например, основные этапы современного урока? **Почему?** Например, необходимо на уроке проводить физкультминутки? **Объясни...** Например, необходимость целеполагания на уроке? **Предложи...** Например, свой вариант рефлексии? **Подумай...** Почему важно использовать на уроке коллективную, парную, групповую работу?

**Поделись...** Например, своей системой поощрения на уроке.

#### 3-й шаг – «Сделаем вместе».

Работа на этом этапе предусматривает совместную работу по разработке рабочих программ, контрольно-оценочных материалов, совместное участие в конкурсах, написание статей. Предлагаем использовать прием «Кластер» (графическое представление информации). Для того, чтобы построить кластер, необходимо найти ключевые слова в тексте, установить взаимосвязь между ключевыми словами и расположить их в определенной последовательности и взаимосвязи в овалах кластера. Например, возможно составить кластер, чтобы молодой педагог разграничил возможности и интересы трех субъектов: взаимодействие молодого педагога, педагога-наставника и образовательное учреждение.

#### 4-й шаг – «Сделай сам, я подскажу».

Например, предлагаем подготовить план родительского собрания. Обсуждаем полученный результат. Педагог наставник может дать совет.

1. Расскажи о себе «визитная карточка».
2. Будь открытой, доброжелательной, вежливой, располагающей к себе.
3. Обрати внимание на основные требования школы.
4. Остановись на правилах работы в классном коллективе.
5. Если не знаешь ответ на вопросы родителей, пригласи на индивидуальную беседу.

#### 5-ый шаг «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Наибольшую трудность вызывает работа с родителями, воспитание самостоятельности у обучающихся. Предлагаем изучить литературу и подготовить советы для родителей.



Система наставничества дает большой потенциал для развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху самой образовательной организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя : монография / В. А. Адольф. – Красноярск, 1998. – 310 с.

2. Богдан, И. Т. Готовность к творческому саморазвитию учителей и учащихся средней общеобразовательной школы, работающей в инновационном режиме / И. Т. Богдан // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 12-3. – С. 99-100.

3. Жайтапова, А. А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации / А. А. Жайтапова. – Алматы : РИПК СО, 2006. – 316 с.

#### **IV. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПЕРСОНИФИЦИРОВАННОЙ ПОМОЩИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»**

*Е.В. Бондарева,  
И.В. Евдокимова,  
И.Д. Чернявская,*

*учителя иностранного языка  
МАОУ «ОК «Лицей №3» имени С.П. Угаровой»  
Белгородская область, г Старый Оскол*

#### **ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ СЕМИНАРЫ КАК КОМПОНЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА**

В данной статье рассматриваются вопросы планирования и организации практико-ориентированных семинаров с целью повышения профессионального уровня молодых педагогов. Сегодня в школьном образовании происходят значительные перемены, знание иностранного языка становится все больше востребованным. Молодому учителю важно помочь сориентироваться во множестве педагогических технологий и правильно определять, какие приемы и методы, повышающие качество обучения, использовать в работе. Для повышения профессионального уровня молодого специалиста одним из самых эффективных способов является проведение практико-ориентированных семинаров.

Известно, что способы познания могут быть разными; они предполагают различные пути формирования системы профессиональных компетенций, оригинальные возможности закрепления педагогических взглядов навыков и умений в обучающей деятельности. С точки зрения системно-целевого подхода теоретические лингводидактические знания, прежде чем стать профессиональными умениями, должны быть содержанием многочисленных учебных действий и операций – от элементарного обсуждения их специфических особенностей до проверки эффективности данных теоретических идей в обучающей практике.

Важно чтобы учитель на каждом этапе проработки профессиональных умений осознавал системные отношения между отдельными компонентами этих умений, оперируя ими, умел интерпретировать их в соответствии с реальной педагогической ситуацией. По этому поводу ведущие ученые – методисты Н.Д. Гальскова и Н.И. Гез отмечают: «Знание методических закономерностей обучению иностранному языку составляет основу профессионального мастерства... учителя. Это значит, что учитель может достичь хороших результатов в своей профессиональной деятельности, если он «грамотен» в вопросах теории и методики обучения иностранным языкам и хорошо знает, как следует обучать иностранному языку в конкретных учебных

условиях... но следует также иметь в виду, что одного знания недостаточно. Важно также умение и, что особенно значимо, желание рационально и эффективно использовать эти знания на практике, преобразовывать освоенные приемы и способы работы, сформированные на базе этих знаний, и переносить их в новые условия обучения» [4,с.95].

Следовательно, только в практических действиях с элементами профессионального знания можно достичь становления профессиональной компетенции, овладеть основами мастерства, определить педагогическую направленность личности учителя иностранного языка, укрепить знания, развить способности, вооружиться обучающимися технологиями.

Для достижения этой цели одним из самых эффективных методов является – работа семинаров. Важнейшими задачами семинаров является формирование и совершенствование системы профессиональных знаний, навыков и умений обучающей деятельности, формирования потребности творчески применять полученные систематизированные знания в процессе решения практических задач обучения иностранному языку в условиях средней школы. Кроме того участие в семинаре призваны обобщать теоретические знания по методике преподавания иностранного языка и поднимать их на новый уровень – сделать их составной частью профессиональной компетенции учителя.

Практико-ориентированные семинары для учителей иностранного языка особенно важны, так как часто имеет место факт, что учитель сталкивается с практикой иноязычной речи в основном в рамках профессиональной деятельности. Семинар для учителей – это своеобразная опытная база, апробация теоретических знаний. Кроме того, чтобы обеспечить высокий уровень профессиональной значимости актуализируемого методического материала, продуктивно использовать на занятиях активные формы работы с иноязычной речью – такие как дискуссии, решение проблемных задач, работа в парах группах, использование аудиовизуальных средств, проектная методика, деловые и ролевые игры ит.п. Такая форма совершенствования профессиональной компетенции учителей иностранного языка значительно оптимизирует процесс становления лингвистической, коммуникативной и профессиональной компетенции.

Тематика семинаров включает активную проработку и рассмотрение актуальных вопросов практической методики преподавания иностранного языка, анализ структуры, содержания и требований учебных программ по английскому языку для средне образовательной школы, представление учебно-методических комплектов и анализ структуры и содержания школьных учебников, эффективные методы формирования и совершенствования речевых навыков при коммуникации на иностранном языке, поурочное планирование уроков, структура, содержание и требования по его составлению, более полное знакомство со спецификой разных типов уроков, методика анализа различных типов урока ит.п. Предлагаем примерные темы семинаров по-иностранному языку:

– «Формирование лексических навыков у школьников посредством использования игровых технологий на уроке иностранного языка».

– «Использование элементов традиционной педагогической концепции при обучении различным видам речевой деятельности на английском языке на начальном этапе обучения»

– «Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, как средство развития личности при обучении иностранному языку».

– «Использование игровых технологий при обучении иностранному языку как средство развития личности младшего школьника».

– «Активизация навыков самостоятельной работы как средство развития творческих способностей».

Ведущими категориями при определении стратегии обучения иностранному языку являются методические понятия «уровня владения языком», и «цели и задачи обучения иностранным языкам». Под уровнями владения языком понимается «степень сформированности коммуникативной компетенции, позволяющей решать на иностранном языке экстралингвистические задачи общения в соответствии с условиями коммуникации и с использованием необходимых для этого языковых знаний, речевых навыков и умений» [1.с.137]

Понимание стратегической цели обучения иностранному языку в средней школе дает уверенность в определении наиболее важных характеристик содержания семинаров и их организации.

Образовательная деятельность подобного рода развивает навыки делового, личностного и профессионального общения. В рамках коллективной работы педагоги расширяют спектр вариативности проведения урока, а также получают возможность дальнейшего совершенствования знания иностранного языка. Следует отметить, что эффективность подобной организации мероприятий в рамках профессиональной деятельности дает возможности личного общения, ролевой, игровой, организации учебного процесса, коллективного взаимодействия, проведения занятий в различных формах: дискуссий, круглых столов, деловых игр для совершенствования коммуникативной компетенции на изучаемом языке.

В результате подобной организации профессиональной деятельности все аспекты профессиональной компетенции – языковая, речевая и методическая достигают качественно нового уровня и служат делу формирования и совершенствования профессиональной компетенции молодого учителя иностранного языка.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Алиев, С. Н. Спецсеминар – важное средство формирования профессиональной компетенции будущих учителей / С. Н. Алиев // Иностранные языки в школе. – 2008. – № 2.

2. Гальскова, Н. Д. Гез, Н. И. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика / Н. Д. Гальскова, Н. И. Гез. – Москва : Издательский центр «Академия», 2007. – 336 с.

3. Касюк, А. Я. Активный семинар как один из основных элементов технологии СГИ по освоению межкультурной коммуникации / А. Я. Касюк // Журнал прикладной психологии. – 2001.

*Е.Н. Кузубова,  
воспитатель,*

*МБДОУ № 85 «Красная шапочка» г. Белгород*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТОРИТЕЛЛИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В России наставничество, как форма передачи знаний и профессионального опыта в различных сферах деятельности человека, в том числе и в образовании, была широко распространена в советский период развития нашей страны. Наставничество существовало на любых предприятиях, в учреждениях государственной службы, в правоохранительной системе, в школах и других организациях.

В советские годы были разработаны положения о наставничестве, проводилась учеба наставников, организовывался обмен опытом, был учрежден почетный знак «Наставник молодежи» и почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». Считалось, что именно наставничество являлось залогом успешной карьеры [5].

Сегодня наставничество в России очень актуально и переживает новый подъем. В 2013 году на заседании Государственного совета президент России В.В. Путин подчеркнул: «Нужна эффективная система мотивации для наставников, и это должно быть современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков» [1]. В 2017 году председатель правительства Д.А. Медведев поддержал создание общероссийской системы наставничества, а уже в 2018 году В.В. Путин подписал указ об учреждении знака отличия «За наставничество» [8].

Для педагогической науки и практики проблема наставничества также не является новой. Различные аспекты развития и становления системы наставничества нашли свое отражение в исследованиях О.А. Абдуллиной, С.Я. Батышевой, Т.И. Бочкаревой, С.Г. Вершловского, И.С. Гичан, С.Н. Иконниковой, И.Ф. Исаева, И.В. Кругловой, Л. Н. Лесохиной и др. [7]. Данные авторы рассматривали наставничество как элемент непрерывного профессионального образования; как форму адаптации к профессиональной деятельности; как один из способов подготовки специалистов и др.

И.В. Круглова пишет: «Система наставничества способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого

педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации» [4].

В настоящее время в образовательных организациях система наставничества строится в соответствии с рекомендациями, указанными в письме Минпросвещения РФ от 23 января 2020 г. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». В данном документе указано, что наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [6]. В письме определены пять самых распространенных в образовании форм наставничества. Одна из них – «работодатель – студент».

Эта форма организации наставничества актуальна для нашего региона, так как профессию, связанную с дошкольным образованием, можно получить в ряде педагогических колледжей и ВУЗов. Соответственно, обучающиеся данных образовательных организаций практические умения и навыки могут получить через реализацию наставнической деятельности в образовательных учреждениях города Белгорода и Белгородской области.

Одной из эффективных педагогических техник, способствующих реализации задач и содержания наставничества в дошкольной организации, является сторителлинг.

Сторителлинг (англ. storytelling – рассказывание историй) – это педагогическая техника, построенная на использовании историй с определенной структурой и героем, направленная на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации [3].

О.В. Лапухова подчеркивает, что данная педагогическая техника призвана решить такие проблемы как информационная перегруженность и слабая реализация воспитательных целей на практических формах обучения (тренингах, занятиях, семинарах и пр.) [3].

Т. Поштерева считает, что сторителлинг – это неформальный метод обучения, целое искусство, которое сочетает в себе психологические и управленческие аспекты и дает возможность донести до человека некую историю, которая будет мотивировать его к действию [7].

При организации наставничества в детском саду используются два вида педагогического сторителлинга: классический и активный.

Особенность классического сторителлинга заключается в том, что реальная жизненная ситуация (или придуманная история) рассказывается наставником самостоятельно. Наставляемые только слушают и воспринимают информацию. Таким образом, классический сторителлинг дает явное знание в форме запоминающейся истории. К примеру, интересные рассказы наставника из собственного опыта об особенностях организации образовательного процессе с очень активными детьми или наоборот пассивными.

В активном сторителлинге задается сюжет истории, определяются ее основные цели, а слушатели активно вовлекаются в процесс создания и рассказывания историй. Они могут: создавать истории самостоятельно, следуя

заданию и рекомендациям наставника; моделировать ситуации и искать пути выхода; анализировать истории самостоятельно или с наставником.

Активный сторителлинг способствует передаче не только явного, но и, что не менее важно, неявного знания [2]. О.Е. Губанова отмечает: «Неявные знания – это знания, которые получены человеком в результате его деятельности и которые во многом зависят от психологии конкретного носителя данных знаний» [2]. В реальной педагогической практике наставник чаще всего комбинирует классический и активный сторителлинги.

Сторителлинг – это не просто рассказывание историй, а рассказ с определенным сюжетом и задачами. Выделяются четыре сюжета, которые чаще всего используются в практике детского сада для создания педагогического сторителлинга (таблица).

**Таблица**

**Описание сюжетов педагогического сторителлинга**

Сюжет сторителлинга	Описание сюжета	Примеры рассказов
Элементарный	Классический сюжет, который является основой для всех остальных сюжетов. Структура: главный герой – цель – препятствия на пути к цели (различные проблемы) – способ преодоления препятствий (различные средства) – результат.	Видеоролик (цифровой сторителлинг): главный герой – воспитатель. Цель – формирование опыта трудовой деятельности у детей старшего дошкольного возраста. Препятствия – воспитатель тратят много времени на дисциплину, а не на улучшение образовательного процесса; отсутствие связи с родителями; отсутствие мотивации у детей. Герой решает проблему: проводит опрос детей и родителей; вносит в РППС группы интересное оборудование; проводит эксперимент по организации труда в природе, привлекает родителей. Результат – герой получает результат (рост мотивации у детей и интереса у родителей) и ставит новые цели.
Сюжет «Преодоление монстра (чудовища)»	Применяется прием – изобразить проблему в виде монстра, а потом жестко с ним расправиться. Структура: главный герой – цель – встреча с чудовищем – борьба (использование помощи друзей) и победа над ним – достижение цели.	Рассказ наставника о первом дне практической работы в детском саду. Непослушание детей на занятиях. Решение практических ситуаций, при этом используются приемы, которые использовал наставник, а также эффективные современные приемы: «Нейтрализация эмоций», «Задержите реакцию», «Переключаем реакцию», «Показываем перспективу» [ep].
Сюжет «Из грязи в князи/Синдром Золушки/История успеха»	Перемещение героя в новые условия или на новый жизненный уровень. Структура: главный герой – новая ситуация и условия	Подготовка к выступлению на семинаре. История наставника о том, как трудно научиться выступать на публике (собственные ошибки), примеры выступлений современных

Сюжет сторителлинга	Описание сюжета	Примеры рассказов
	– появление проблем – действия героя – решение проблем – результат.	ораторов (два видеоролика с выступлениями С. Джобса разных лет), совместное составление правил публичного выступления и пр.).
Сюжет «Квест»/Детектив	Герой отправляется в путешествие, по пути решая различные задачи. Структура: главный герой – цель (точки квеста) – решение задач в каждой точке – достижение мини-результатов – достижение главной цели.	Знакомство с методом Брайана Трейси по подбору сотрудников, на примере детского сада. Рассказ о собеседовании, которое проходит в три этапа, каждый из которых проходит на новом месте – в группе, в спортивном зале и на территории детского сада. На протяжении трех собеседований соискатель постепенно изменяет созданный им образ на истинное лицо (решение теоретических и практических ситуаций).

В рассказе чаще всего используется традиционная структура: введение (т.е. необходимо погрузить слушателя в ситуацию, во время и место событий); основная часть (рассказ самой истории); развязка (очень важно включить в историю некий переломный момент: было хорошо, что-то произошло и стало плохо, или наоборот. Иначе история неинтересна); выводы (слушатель может не сделать нужного вывода, поэтому необходимо подвести его к этому, объяснить).

Составление выразительных, увлекательных и интересных рассказов в технике сторителлинга способствует тому, что информация становится запоминающейся. Но главная задача все же не внешний эффект, не желание поразить слушателей, а научить их, подсказать решение проблемы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Владимир Путин: нужно возродить институт наставничества. – URL: <https://t-1.ru/167634.html> (дата обращения: 01.06.2021).
2. Губанова, О. Е. Неявные знания: сущность и виды / О. Е. Губанова // Знание. Понимание. Умение. – 2010. – № 4. – С. 255-256.
3. Ермолаева, Ж. Е. Сторителлинг как педагогическая техника конструирования учебных задач в вузе / Ж.Е. Ермолаева, О. В. Лапухова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 6 (июнь). – URL: <http://e-kon-sept.ru/2016/16132.htm> (дата обращения: 02.06.2021).
4. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя / И.В. Круглова. – URL: <https://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya> (дата обращения: 02.06.2021).
5. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.



6. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 п мр-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL : [https://rulaws.ru/acts/pismo-minprosvescheniya-rossii-ot-23.01.2020-n-mr-42\\_02/](https://rulaws.ru/acts/pismo-minprosvescheniya-rossii-ot-23.01.2020-n-mr-42_02/) (дата обращения: 01.06.2021).

7. Поштарева, Т. Современные методы обучения и развития начинающих и опытных педагогов / Т. Поштарева // Дошкольное воспитание. – 2017. – № 9. – С. 80-81.

8. Указ Президента РФ от 02.03.2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/> (дата обращения: 01.06.2021).

*А.И. Литовченко,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Ровеньская СОШ №2»*

## **ПОРТФОЛИО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ**

Формирование профессиональной компетенции учителя неразрывно связано с развитием и формированием индивидуальных социально-значимых нравственных, психологических качеств личности, взглядов и убеждений, с систематизацией и обобщением профессиональных умений.

Многие ученые, рассматривающие периодизацию профессионального становления личности, выделяют этапы характерные и для молодого учителя [1]:

– 1 этап (от 0 до 1 года) – адаптация: знакомство с новой социальной ролью, первый опыт самостоятельного выполнения профессиональных функций, овладение необходимыми навыками и умениями;

– 2 этап (1 – 2 года) – самоутверждение: выработка индивидуального стиля, формирование профессиональных способностей и качеств;

– 3 этап (3 – 5 лет) – самореализация: становление профессиональной позиции, идентификация с профессиональным сообществом, формирование доминирующих профессиональных мотивов, рост компетентности.

Одним из условий профессионального становления учителя является использование портфолио как фактора его личностно – профессионального роста. **Педагогическое портфолио** – это личная папка учителя, в которой он фиксирует свои профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты развития, воспитания, обучения его обучающихся. Именно портфолио демонстрирует результаты педагогической деятельности: умение решать профессиональные задачи, практически применять полученные знания, выбирать позицию профессионального поведения и личного профессионального роста педагога. В современных условиях это не

обязательно пластиковая папка с документами, это могут быть современные электронные способы хранения информации.

Одна из ключевых компетенций учителя – информационная компетентность. Молодые специалисты, в подавляющем большинстве, владеют основами информационных технологий. Поэтому разработка электронного портфолио для них не составляет труда. Электронный вариант портфолио помогает визуализировать информацию: таблицы, презентации, диаграммы, графики. Включение активных гиперссылок позволяет показать связи между компонентами портфолио. Материалы, составляющие электронный вариант портфолио, можно редактировать и совершенствовать.

Какой бы вариант не выбрал учитель, **цель** портфолио – представление и анализ значимых профессиональных результатов, достигнутых молодым специалистом в разных видах педагогической деятельности: преподавание, воспитание, творчество, самообразование, мониторинг профессионального роста.

Главные **задачи** портфолио заключаются в мониторинге динамики уровня профессиональной компетентности без сравнения с достижениями других коллег, а также в оценке эффективности педагогической деятельности, дополняющей другие формы контроля.

Основными **принципами** формирования портфолио можно считать:

- Регулярность и системность;
- Объективность и достоверность;
- Структурированность и логичность;
- Целостность и завершенность материалов;
- Наглядность и аккуратность.

Мониторинг профессиональной деятельности с помощью портфолио позволит молодому специалисту увидеть реальные результаты своего труда, свои скрытые резервы, наметить перспективы самосовершенствования. Наставник с помощью портфолио наставляемого сможет осуществить диагностику результатов труда молодого учителя, составить план развития его профессиональной карьеры, познакомить с методами рефлексивной деятельности, стимулировать мотивацию к саморазвитию.

Современная педагогическая наука предлагает различные формы портфолио учителя. В данной статье рассмотрим структуру портфолио, применяемую автором.

Портфолио состоит из двух частей: обязательной и вариативной. В обязательную часть входят: общие сведения об учителе, копии диплома, аттестационного листа, документов о повышении квалификации, наградных документов. В вариативную часть включаются документы, подтверждающие:

- качество знаний обучающихся по итогам аттестации, ВШК, мониторингов регионального, общероссийского уровня;
- участие в работе методических объединений, предметных комиссий, жюри различных конкурсов;
- копии наград обучающихся;
- перечень публикаций различных уровней;

- авторские разработки;
- сведения об общественной активности педагога;

Не менее важными в вариативной части являются и советы наставника, оформленные в виде карточек, таблиц, схем. Цель которых помочь молодому коллеге в наиболее проблемных вопросах профессиональной деятельности: планирование работы и организация рабочего времени; советы по организации общения с обучающимися, коллегами, родителями; основные требования к ведению школьной документации; традиции данного образовательного учреждения.

Чтобы работа с портфолио была результативной для молодого специалиста необходимо выполнить ряд условий:

1. Автор портфолио самостоятельно принимает решение о включении того или иного документа в портфолио.

2. Сбор материала ведет наставляемый, а не наставник. Наставник дает советы и оказывает помощь в формировании портфолио.

3. Работа с портфолио имеет систематический характер, а не является разовой акцией.

4. Сбор документов в портфолио не должен превратиться в формализацию и соревнование. Главное – анализ деятельности на основе документов и собственное развитие.

В таком случае портфолио можно рассматривать необходимое условие развития профессиональных компетентностей начинающего педагога. При этом в понятие «профессиональные компетентности» включаются не только предметные, методические, психолого-педагогические, дидактические знания, но и личностный потенциал, включающий систему профессиональных ценностей, установки и убеждения. В ходе такой организованной деятельности молодой профессионал становится активным субъектом процесса совершенствования.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : методическое пособие / М. М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2009. – С. 85.

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

3. Портфолио учителя / сост. Л. П. Макарова. – Волгоград : Учитель, 2010. – 102 с.

4. [https://wiki.soiro.ru/images/Портфолио\\_учителя\\_как\\_показатель\\_роста\\_профессиональной\\_компетентности.docx](https://wiki.soiro.ru/images/Портфолио_учителя_как_показатель_роста_профессиональной_компетентности.docx) (дата обращения: 23.06.2021).

5. [https://nsportal.ru/sites/default/files/2013/01/09/doklad2komokova\\_.doc](https://nsportal.ru/sites/default/files/2013/01/09/doklad2komokova_.doc) (дата обращения: 22.06.2021).

6. <https://infourok.ru/statya-rol-nastavnika-v-adaptacii-molodogo-pedagoga-v-shkole-1560917.html> (дата обращения: 23.06.2021).

7. <https://педталант.рф/кулагина-м-в-проект/> (дата обращения: 17.06.2021).

## **V. НАПРАВЛЕНИЕ «СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ»**

*С.В. Божко,  
С.П. Ряднова,  
Н.А. Омуткова,*

*Учителя математики*

*МБОУ «Новоалександровская средняя общеобразовательная школа»  
Ровеньского района Белгородской области*

### **КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

На современном этапе образовательной системы мы видим тенденцию к успешному обучению рабочих многими профессиональными образовательными организациями, но, к сожалению, порой нет должной материально-технической базы для такой подготовки кадров. При этом возможен и оптимальный вариант решения проблемы – развитие практико-ориентированной системы обучения. Такая система обучения готовит действительно успешных, востребованных на рынке труда специалистов. В качестве подтверждения может стать пример реализованного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», которым руководило Агентство стратегических инициатив [3].

Как показывает практика в дуальной системе обучения наставник – главная фигура. В работе В.Т. Сопегиной наставник – «специалист, владеющий как специальными, так и педагогическими компетенциями» [3, 1].

В аспекте научного подхода к наставничеству мы видим, что оно необходимо первоочередно для передачи опыта и определенного багажа знаний. Она является ключевой стратегией в управлении многими организациями. Само понятие «наставничество» имеет длительную историю. В зарубежной образовательной системе оно «понимается как способ индивидуального развития кадров: это своего рода «концепция опеки менее опытного человека более опытным» [2].

Как таковое наставничество остается актуальным и сегодня не только в зарубежной педагогике, но и в Отечественной. Касательно зарубежного опыта, то там оформлены комитеты, деятельность которых направлена на образование и подготовку квалифицированных кадров на предприятиях через систему наставничества. В США есть институт наставничества и партнерства, который обеспечивает обучение и техническую поддержку наставникам и наставничеству в целом.

Однако для подготовки квалифицированных специалистов необходимо определиться с тем, какие компетенции необходимо формировать у

наставника и что для этого нужно. При этом конкретизации в аспекте данного вопроса нет. Так, А. Шелтеном были обозначены следующие профессиональные компетенции для наставника:

– «специальные компетенции: «подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности»;

– методические компетенции: «умения самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самостоятельно овладевать новыми знаниями, способностями и навыками»;

– социальные компетенции: «с одной стороны, это развитие положительного представления о своей личности, с другой – умение вести себя в коллективе при выполнении групповых заданий» [5].

Так, он отметил, что вышперечисленные компетенции находятся в непосредственной связи друг с другом, что проявляется в процессе реализации наставничества.

В Отечественной педагогике обозначена позиция, что в таком процессе происходит формирование следующего «блока компетенций: специальных, психолого-педагогических, методических и коуч-компетенций» [2]. Так, отечественным психологом Е. А. Климовым профессиональная компетентность в системе «человек-человек» как «собственно профессиональное образование, опыт и индивидуальные способности студента, его мотивированные стремления и готовность к непрерывному самообразованию, самосовершенствованию, наличие толерантности и открытости» и включает в перечень компетенций наставника «умение мобилизовать свой опыт», «способность на поиск и применение информации в конкретной ситуации для решения конкретных профессиональных проблем» [3, 4].

Согласно практике наставничество в современных реалиях не может быть оформлено без коммуникативных элементов. Коммуникативная компетенция возможна при обучении, решении задач в процессе деятельности. Она необходима для эффективного сотрудничества необходима для мобильной адаптации на производстве, а также и способствует нахождению разных форм обучения, критическому мышлению. Данная компетенция, главенствующая в деятельности наставника. Благодаря ей возможна передача знаний при взаимодействии наставника и обучаемого, необходима для восприятия и понимания личности каждого. К ней можно определить личностные качества дающие возможность сотруднику благополучно решать задачи в рамках данной компетенции.

Коммуникативными задачами могут быть не только отчеты, но и психологический контакт, навык грамотной подачи учебного материала, систематизировать учебный материал, объективно оценивать полученную информацию, а также в целом наладить контакт не только с обучаемым, но и коллективом.

Каждый наставник должен обладать определенным уровнем квалификации, первично он должен уметь учить, мотивировать. А без

коммуникативной компетенции такое не представляется возможным, так как благодаря общению и происходит взаимодействие двух сторон.

Авторами согласно вышесказанному представлен следующий вывод: наставник должен иметь высшую квалификацию, у наставника должна быть сформирована коммуникативная компетентность, он должен владеть необходимыми формами и методами обучения в аспекте современных педагогических тенденций и конечно же уметь правильно подать необходимую информацию благодаря сформированной коммуникативной компетенции.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Кириченко, А. М. Проблемы подготовки учителей-наставников (обзор зарубежного опыта) / А. М. Кириченко // Дискуссия. – 2017. – №11 (85).

2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2004. – С. 30.

3. Сопегина, В. Т. О формировании коммуникативной составляющей педагогической компетенции в процессе наставничества / В. Т. Сопегина // Образование и наука. – 2016. – № 2 (131). – С. 25-36.

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

5. Шелтен, А. Введение в профессиональную педагогику : учебное пособие / А. Шелтен. – Екатеринбург : Издательство Урал. гос. проф-пед. ун-та, 1996. – С. 91-106.

***С.А. Бровенко,***

*педагог дополнительного образования*

*МБУДО «Юность» г. Белгород,*

***Е.Г. Очиткова,***

*методист МБУДО «Юность» г. Белгород,*

***О.Г. Галич,***

*методист МБУДО «Юность» г. Белгород*

#### **СОВРЕМЕННОЕ ЗНАЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА**

Национальный проект «Образование» ставит перед собой задачу обеспечения образовательных организаций компетентными кадрами. В осуществлении данной задачи несомненную важность приобретает институт наставничества, как универсальная площадка для передачи опыта, знаний, навыков, компетенций и ценностных ориентаций высококвалифицированного специалиста молодому, вновь начинающему профессиональную деятельность специалисту при помощи общения и передачи авторских методологий в системе «Наставник-наставляемый».

Система наставничества появилась в советском союзе и была широко распространена во многих образовательных организациях. В современных условиях тема наставничества является неотъемлемой частью национального проекта «Образование». Национальный проект «Образование» включает наставничество как часть федерального проекта «Учитель будущего», которая направлена на возможности профессионального роста педагогических работников. Введение новой должности «Учитель-наставник», «Педагог-наставник» в рамках вертикальной траектории профессионального роста преподавателей ведет к изменениям в профессиональном стандарте «Педагог», который раскрывает суть роли учителя-наставника, педагога-наставника (в сотрудничестве со студентами, молодыми специалистами, начинающими педагогами). Данное взаимодействие, безусловно, взаимовыгодно: наставник, при подготовке или разработке собственной методики наставничества, аккумулирует свой педагогический опыт, свои профессиональные компетенции в новый вид деятельности, отличающийся от привычного «учитель-ученик», «педагог-обучающийся», «воспитатель-воспитанник».

От педагога-наставника потребуются четкое определение целей, и постановки задач в разработке и реализации разделов программы «Наставничество». Для этого профессионалу необходимо обосновать методологию наставничества с помощью перечисления используемых педагогических приемов и методов, придерживаясь целей и задач программы, а также представить собственную позицию на проблему и цель наставничества, ясно определить возможности практической реализации поставленных целей. Стоит заметить, что образовательная организация сама определяет критерии отбора кадрового состава наставников, исходя из их квалификации и профессионализма. Так как наставничество призвано способствовать становлению, развитию и квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников. Практическое и качественное воплощение наставничества требует от образовательных организаций определение модели и способа ее реализации. Это включает в себя разработку локальных нормативных актов конкретно описывающих права и обязанности сторон, задействованных в системе наставничества.

В плане работы педагога-наставника приоритетными формами работы должны стать: собеседования с молодыми и вновь начинающими профессиональную деятельность педагогами, инструктажи, методические практикумы и консультирования, включение указанной категории специалистов в работу методического объединения педагогов образовательного учреждения. Несомненно, необходимо обратить внимание на такой вид наставнической деятельности, как распространение опыта работы квалифицированных педагогических работников, и изучение, в свою очередь, и соблюдение методических рекомендаций молодыми педагогами опыта работы старших товарищей. Одним из эффективнейших приемов передачи опыта работы является посещение молодыми специалистами занятий творчески работающих педагогов, как говорил древний мыслитель и философ Конфуций: «Скажи мне – и я забуду, покажи мне – и я запомню. Дай мне

сделать – и я пойму!»). Основные усилия педагога-наставника должны быть направлены на оказание помощи в организации качественного образовательного процесса, осуществляемого молодым специалистом или вновь прибывшим педагогом по планированию учебного плана, рабочей программе, календарно-тематического плана, календарно-учебного графика (рациональное распределение времени на изучение тем, учет ключевых тем, отбор содержания). Проведение консультаций по выстраиванию внеурочной деятельности с обучающимися и воспитанниками; оказание помощи по организации качественной работы с документацией; разработка методических приемов по повышению качества преподавания; организация посещения и анализ занятий молодого специалиста педагогом-наставником. Участие педагога-наставника в разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материал; составление алгоритма проведения контрольно-диагностических процедур; проведение индивидуальных консультаций по педагогическим затруднениям.

Положительную динамику может оказать применение нестандартных методик: диспуты, конкурсы, презентации, «Круглые столы».

Наставничество является двухсторонним процессом, обе стороны должны быть заинтересованы в плотном сотрудничестве.

К сожалению, институт наставничества в современном виде только формируется и не имеет достаточного распространения. В законодательстве Российской Федерации проблемы наставничества регулируются в основном в сфере трудовых отношений. Система наставничества жизненно необходима как инструмент повышения профессиональных компетенций педагогов, скорейшей адаптации молодых специалистов в образовательной организации. Искреннее желание помочь в адаптации молодого специалиста в стенах образовательной организации, поднимает педагога на более высокий уровень профессионализма. Молодой специалист погружается в новую среду будущей работы и с помощью опытного товарища, несомненно, поможет избежать негативных моментов, найти свое место, получать удовольствие от работы, быть полезным и квалифицированным специалистом, в свою очередь помогающим молодому поколению, начинающему педагогу найти свое место в жизни.

В настоящее время в педагогике применяются два термина: наставничество и тьюторство, второй термин пришел к нам из-за границы и имеет значение наблюдение за воспитанником, репетиторство. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Современному образованию необходимы специалисты, обладающие профессиональной компетенцией, самостоятельно принимающие решения, психически и технически способные к реализации гуманистических ценностей на практике.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Организация методической работы в условиях введения стандартов второго поколения / под общ. ред. проф. Р. Г. Чураковой. – 3-е изд., испр. – Москва : Академкнига/Учебник, 2013. – 112 с. – (Библиотека руководителя и методиста. Введение ФГОС).

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

*Н. А. Вишниченко,*

*социальный педагог, учитель истории и обществознания  
МБОУ «Песчанская СОШ» Ивнянского района Белгородской области,*

*Ж. Д. Азарова,*

*учитель начальных классов  
МБОУ «Песчанская СОШ» Ивнянского района Белгородской области,*

*С. А. Глушко,*

*заместитель директора, учитель русского языка и литературы  
МБОУ «Песчанская СОШ» Ивнянского района Белгородской области*

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ УЧИТЕЛЯ

Наставничество (менторинг) – это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Перед наставником стоит задача оптимизации процесса профессионального становления наставляемого учителя, развитие личности обучающихся, формирование у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Преимущества наставничества очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, является более практико-ориентированным, обладает большей гибкостью, отличается своим многообразием форм и методов работы, осуществляется тесный межличностный контакт наставника и его подопечного, анализ его сильных и слабых профессиональных позиций, контроль его практической деятельности. Ведь еще великий педагог Я.А. Коменский писал: «Легко правильно следовать за тем, кто правильно идет впереди».

Для того чтобы наставнику добиться хороших результатов, надо ему постоянно работать над собой, изучать себя, свои достоинства и недостатки, постепенно формировать в себе тот внутренний стержень, на котором будет строиться не только профессиональное, но и личностное развитие. Чем больше вы достигаете в профессиональном становлении, тем больше развиваетесь как

личность. Именно в педагогической профессии личностный рост является непременным условием достижения профессионализма.

В свою очередь, педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями: обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы; всегда находить контакт с наставляемым и, в первую очередь, заботиться о создании благоприятной обстановки для работы; полностью понимать цели наставничества и всегда получать нужный результат; составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым; владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого; постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития; иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

Существуют различные формы наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик». Форма «учитель-ученик» охватывает все стороны учебно-воспитательного процесса как обучения, так и воспитание наставляемого.

Рассмотрим форму «учитель – ученик» на примере работы с детьми «группы риска». Организация наставничества с детьми и подростками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, представляется одним из наиболее эффективных средств формирования у них социального опыта, воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей.

Задачи наставника в работе с ребенком трудной жизненной ситуации многоплановые. Это:

- обучение его социальным и практическим навыкам, необходимым для адаптации в обществе;
- установление контакта с подростком и с другими специалистами школы;
- отслеживание социальных контактов и формирование ближайшего окружения;
- помощь в получении образования, повышение интеллектуального уровня; правовая поддержка, контроль за соблюдением принудительных мер воспитательного воздействия (ограничения пребывания на улице, обязанность учиться);
- оказать помощь подростку в его гражданском, личностном, профессиональном определении.

Наставник может научить подростка видеть и понимать проблему, принимать ее, научить разрешать ее, а если не удастся этого осуществить, то искать помощь самостоятельно, преодолевая возникающие на пути трудности.

Задача наставника помочь подростку найти пути и средства для успешной социализации, самореализации и интеграции в социуме.

В достижении намеченных задач наставник применяет множество форм и методов: Наставник должен владеть нижеуказанными методами и успешно реализовывать в работе со всеми субъектами учебно-воспитательного

процесса. Дезадаптированный подросток требует к себе внимания со стороны всех социальных институтов, и наставник должен опираться на их поддержку и помощь.

Формы работы, которые использует наставник, разнообразны. Это:

- работа с семьей подростка «группы риска»;
- профориентационная работа с подростком «группы риска»;
- работа с педагогическим коллективом учебного заведения;
- работа со сверстниками, одноклассниками;
- работа со всеми вневедомственными организациями.

В работе наставник использует различные методы. Это:

- наблюдение;
- курирование – способ сохранения и поддержания контакта наставника и подростка, контроля ситуации со стороны наставника;
- интервенция – специфический способ «вхождения» в личностное пространство для минимизации (устранения) негативной адаптации и стимулирования позитивной адаптации личности в изменяющихся ситуациях;
- коррекция – процесс исправления тех или иных нарушенных функций;
- психолого-педагогическая поддержка – своевременное позитивное воздействие педагога (наставника) и родителей (взрослых) на подростков с целью выработки у них адекватной самооценки, способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу, рэкету и оказание психологической помощи в решении этих проблем;
- психологическая помощь – это особая деятельность наставника, осуществляемая в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска;
- реабилитация – это система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности при непосредственном взаимодействии;
- социально-психологическая профилактика – это предупреждение возможных негативных последствий поведения, нежелательных для обучения и развития подростков;
- социально-психологическое сопровождение – протекающий во времени процесс создания социально-психологических условий изменения;
- консультирование – превентивная, упреждающая помощь, предотвращающая развитие нежелательных осложнений;
- тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Необходимым условием успешного наставничества является взаимоотношения между педагогом и учеником, выстроенные на основе высоких нравственных качеств. На каждом этапе между наставником и наставляемым наблюдается постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наличие дистанции между наставником и наставляемым не должно быть. Откровенность и доверительные отношения необходимы для

того, чтобы правильно сформулировать тактические цели задачи процесса адаптации подростка.

Как показывает практика работы с детьми «группы риска», наставничество позволяет решать задачу формирования у обучающихся социального опыта и воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей и в то же время повышение профессионализма педагога-наставника. Ведь без самообразования, повышения квалификации, невозможно решать задачи и выполнить поставленную цель.

Для педагога наставничество – это эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий профессиональный уровень.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Наставничество, менторинг. – URL: <http://formatta.ru/pages/id/317>.
2. Файн, Т. А. Компетентностная парадигма в профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров : монография / Т. А. Файн. – Ульяновск : Зебра, 2016. – 97 с.
3. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска» : сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева [и др.]; под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.
4. Конструктор системы наставничества в школе. – URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747>.

***Н.А. Владимирова,**  
старший воспитатель  
МБДОУ д/с №48 «Вишенка» г. Белгород,  
**И.С. Хлапова,**  
педагог-психолог  
МБДОУ д/с №48 «Вишенка» г. Белгород,  
**И.С. Сыромятникова,**  
педагог-психолог  
МБДОУ д/с №48 «Вишенка» г. Белгород*

### **«ВЗАИМНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО» КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ДЕТСКОГО САДА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)**

Важнейшей задачей образовательного учреждения, принимающего на работу молодого специалиста, является помощь в его профессиональном становлении.

При приеме нового сотрудника на работу очень важным, но часто недооцененным, является этап вхождения в должность. Для любого человека новое место работы – это своеобразный стресс, ему приходится привыкать к

новым правилам, знакомиться с коллективом. Чтобы процесс адаптации не затянулся, и сотрудник как можно раньше начал работать максимально эффективно, руководству учреждения необходимо создать такие условия, которые позволят педагогу добиваться высоких результатов, избежать профессионального выгорания и снизить уровень текучести персонала в учреждении в целом.

В связи с увеличением в нашем дошкольном учреждении количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья была открыта вторая ставка педагога-психолога. Наш коллектив пополнился новым специалистом, имеющим опыт работы в школе. Возникла необходимость разработки программы наставничества. В основу программы была взята традиционная модель наставничества – взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени, на основании анализа затруднений наставляемого. При этом наставник – опытный профессионал, источник знаний и ответов, мотивирующий и вдохновляющий.

Однако, спустя короткое время стало понятно, что наставничество и обмен опытом происходит взаимно. Учитывая, что молодой педагог-психолог перешел из школы в детский сад и уже имеет достаточно большой багаж знаний и практически усвоенных навыков, программа наставничества была дополнена новыми правилами взаимодействия и приобрела скорее вид «взаимного наставничества». При этом наставником в разных ситуациях становится тот, кто имеет больший опыт и знания в определенной области, которые требуются другому специалисту.

«Взаимное наставничество» стало большим шагом в развитии психологической службы детского сада. Об успехах и плюсах реализации такой модели наставничества мы опишем далее в статье.

Во-первых, опытный педагог-психолог на начальном этапе смог создать в коллективе безопасную и теплую обстановку, установить тесные личные отношения с молодым специалистом, которые помогли обеспечить индивидуальный подход к новому сотруднику. Как правило, опытный профессионал, выступая в роли наставника, смотрит на ситуацию с высоты своего опыта, вовлекая и мотивируя подопечного личным примером, который проявляется в безупречном выполнении трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка. Опытный наставник уделяет время на решение возникающих вопросов, оказывает помощь и поддержку, ведет конструктивный диалог, поощряет и уважает подопечного, а также, обеспечивает немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Все это позволило минимизировать сроки адаптации молодого специалиста в коллективе.

Во-вторых, подготовка документации, разработка программного сопровождение детей дошкольного возраста, а также своевременное и качественное ведение документации контролировалось наставником.

Огромный багаж накопленной методической базы и рабочей документации позволило вновь прибывшему педагогу-психологу в кратчайшие сроки разработать все необходимые документы для реализации сопровождения обучающихся. Конечно, быстрое включение в работу было бы невозможным без помощи наставника, однако, широкий опыт работы молодого специалиста в школе помог оптимизировать и усовершенствовать ведение документации педагога-психолога ДОУ.

В-третьих, между педагогами-психологами произошел взаимный обмен практиками и техниками работы с детьми. Разносторонние профессиональные интересы специалистов позволили им накопить опыт и навыки владения различными техниками работы и делиться ими. Проверенные временем и дающие положительные результаты в руках опытного специалиста технологии работы – поистине клад. Именно опытный специалист, знающий работу и понимающий механизм воздействия того или иного упражнения может научить более молодого. Поэтому, в нашем случае, произошел взаимный обмен в практической работе специалистов сопровождения. Накопленный молодым специалистом опыт работы по сопровождению обучающихся с ОВЗ позволил скорректировать практику сопровождения перехода этой категории детей из ступени дошкольного образования на ступень начального образования.

В-четвертых, организация дистанционного обучения в период самоизоляции наложила отпечаток на систему работы специалистов в области образования. На сегодняшний день большая часть работы педагога-психолога с родителями перешла в онлайн и офлайн форматы. В связи с этим старшие сотрудники нередко сталкиваются со сложностями в освоении и использовании интернет технологий. В данной ситуации опытный профессионал уступил роль наставника более молодому, что позволило решить проблему недостаточной компетентности в области применения цифровых и интернет технологий в образовательном процессе, а так же повысить мотивацию и улучшить навыки опытного профессионала. Совместными усилиями специалистами была создана новую линию поддержки родителей путем разработки группы в социальных сетях. Таким образом, мы реализовали максимальную открытость и доступность психологического сопровождения участников образовательных отношений.

В-пятых, в апреле текущего года педагогами-психологами была разработана и предложена концепция организация родительского клуба для семей, воспитывающих детей с РАС. Проект предполагает работу с родителями не только нашего детского сада, но и города, объединение специалистов школ и детских садов города и района. В мае состоялось первое заседание, которое доказало необходимость проведения подобных мероприятий и обозначило запрос родителей на следующие встречи. Разработка и реализация концепции родительского клуба в таком формате и с таким охватом участников была бы невозможна без взаимодействия молодого и более опытного педагога-психолога.

Подводя итог, можно сказать:

– Работа по развитию психологической службы в нашем образовательном учреждении набирает обороты и этому, безусловно, способствует «взаимное наставничество», активная работа обеих сторон.

– «Взаимное наставничество» и для более опытного, и для молодого специалиста является эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Стоит подчеркнуть, что разнообразие моделей наставничества позволяет любой организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструмент развития персонала.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Антропов, В. А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами / В. А. Антропов // Вестник Уральского государственного технического университета. – 2010. – № 6. – С. 142-151.

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

3. Цыпин, П. Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики / П. Е. Цыпин // Менеджмент и кадры. – 2011. – № 3. – С. 8-11.

4. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова // Стратегии бизнеса – 2017. – № 6.

***Н.В. Зюзюкина,***

*победитель ПНПО, 2017,*

*Почетный работник образования и воспитания Российской Федерации,*

*учитель русского языка и литературы*

*ОГАОУ «Шуховский лицей» Белгородской области*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»: СПОСОБЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Современная школа в условиях модернизации образования, принятия ФГОС порой оказывается перед выбором, принять на работу опытного педагога или молодого специалиста, недавно окончившего педагогический вуз. Это на самом деле проблема и для школы, и для начинающего учителя. Сегодня образовательные учреждения, и школа в том числе, должны выполнять социальный заказ общества: подготовить успешного, востребованного выпускника. Мир становится все сложнее, требуемые для успешной жизни человека навыки тоже становятся все сложнее. Здесь и возникает противоречие: каким навыкам может научить выпускника тот, кто сам недавно был школьником? Поэтому чаще всего и принимают на работу опытных учителей. Это, наверное, хорошо для определенной школы: не надо

прилагать усилия для обучения молодого педагога. Но ведь сегодня педагогические вузы выпускают умных, целеустремленных, желающих глубоко войти в профессию молодых людей. Они готовы встать у доски, готовы быть рядом с детьми, чтобы учить их преодолевать жизненные трудности. Чего не хватает молодым учителям? Слышу, как все в один голос кричат: «ОПЫТА!» А вот и нет. Опыт опытом, но он может давать и **негативные эффекты**. Например, ограничивающие установки, негативные убеждения, нежелание принимать изменившуюся реальность и приносить что-то новое, жизнь воспоминаниями о прошлых заслугах, восприятие коллег как конкурентов, а не ресурс для взаимообогащения. Поэтому опыт – это не всегда то, что очень нужно молодым учителям.

Так что же нужно молодым учителям?

1. Пространство для самораскрытия:

- поддержка от директора и коллег;
- наставник, а не конкурент в лице учителя-помощника;
- принятие родителей учеников.

2. Новая модель коммуникации с учениками и их родителями.

Не могут старые схемы работать с современными детьми. Если учитель до сих пор используете такие обороты речи:

«Петров к доске!»,

«Цель урока: ..... Откройте учебники на странице .....»,

«Звонок для учителя...»,

«Я сказала, вам надо сто раз повторить, чтобы хоть как-то сдать экзамены» и т.д., то это сигнал для саморефлексии даже опытному педагогу.

И все эти размышления настигли меня, когда я проводила форсайт-сессию для молодых педагогов на фестивале «Педагогическая весна», устроенном в 2019 году управлением образования города Белгорода. Именно тогда я увидела, услышала и почувствовала ту невероятную ауру, которую создают молодые учителя вокруг себя. Вместе он – сила: интеллектуальная, мощная, созидающая. Тут важно понимать, какие усилия и ресурсы важно вкладывать вкладывает в развитие корпуса молодых педагогов.

Молодые педагоги не боятся трудностей и готовы учиться. Именно в этой ситуации и возникает практика наставничества «учитель – учитель». Грамотно выстроенная методическая работа, взаимодействие внутри педагогического сообщества помогут новым учителям выйти на новый уровень, когда ученика надо научить не запомнить «все на свете», а приобрести новые компетенции для жизни в постоянно и стремительно меняющемся мире.

Причина возникновения практики – необходимость развития ключевых педагогических компетенций, развития умения применять полученные знания на практике.

Описание практики.

Цель: создание условий для развития, самоопределения и самореализации молодых учителей, формирование разносторонне развитой личности, обладающей высоким уровнем общекультурного и личностного



развития, способной к самостоятельному решению новых, еще неизвестных задач.

Задачи наставника:

- создание условий для развития личности и самореализации на основе умения учиться, принимать новые знания и осуществлять их синтез;
- обеспечение молодыми педагогами возможности самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность, ставить учебные цели, искать и использовать необходимые средства и способы их достижения;
- выявление и отбор средств формирования универсальных учебных действий, образовательных технологий деятельностного типа;
- профессиональное самосовершенствование.

Наставник на протяжении консультативной деятельности выполняет роль помощника, готового сотрудничать по любой заявленной теме. Требования к наставнику.

Наставническая деятельность – одна из важнейших форм самовыражения человека, которая отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества – воспитание личности. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого учителя. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

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

Принимая на себя обязанности наставника, опытный педагог **тоже открывает для себя ряд преимуществ:**

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в развитие ключевых компетенций молодых учителей;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом

с коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Работа в сплоченной команде «учитель – учитель» приносит высокие результаты. Важно помнить, что современный мир меняется очень быстро: новые технологии предполагают овладение человеком новыми навыками, поэтому мы должны научить молодых педагогов решать задачи времени. Сегодня все чаще речь идет об умении быть многозадачным. Собственно говоря, это и есть универсальные учебные действия. Ведь мы живем здесь и сейчас, а детям жить в будущем. Значит, и учить мы их должны так, чтобы они стали успешными, креативными, умеющими решать много задач.

Как же мы должны думать о будущем образования?

1. Как будет выглядеть мир через 20 лет?
2. Что мы должны уметь, чтобы жить в нем?
3. Чему мы должны учить детей, чтобы они могли это делать?
4. Как мы должны их этому учить?

То, что мы уже точно знаем: скорость изменения наших технологий и жизни будет возрастать. Возникает вопрос: какие они, навыки будущего? «Навыки будущего – это навыки, которые позволяют работникам быть конкурентоспособными в будущей социально-экономической и технологической реальности», – пишет Павел Лукша, профессор практики Московской школы управления «Сколково», основатель международной платформы по разработке новых систем образования Global Education Futures [1].



Рис. Навыки будущего

Овладение такими навыками и качествами предполагает изменения не только системы образования, но и системы мышления. Поэтому образование 21 века – это мета-образование, т.е. умение учиться всегда, овладевать определенными знаниями и вырабатывать необходимые навыки. Другими словами, как мы размышляем и адаптируемся.

Рассмотрим таблицу:

Таблица

<b>Образование 21 века</b>		
<b>Знания</b> <i>«Что мы знаем и понимаем»</i>	<b>Навыки</b> <i>«Как мы используем наши знания»</i>	<b>Характер</b> <i>«Как мы ведем себя и вовлекаемся в мир»</i>
Междисциплинарность Традиционные предметы (например, математика) Современные предметы (например, финансовая грамотность)	Креативность Критическое мышление Коммуникации Сотрудничество	Осознанность Любознательность Отвага Жизнестойкость Нравственность Лидерство

Исходя из таблицы, мы видим, что все перечисленные характеристики формируют единую картину мира. Но что видит современный ученик: картину мира или мир из картинок? На сегодняшний день мнения разделяются. Большая часть педагогов за мир из картинок, потому что виден действенный результат. Но надо понимать, что обучение в школе однажды закончится, и выпускник уже должен быть готов видеть целостную картину мира, т.е. уметь быть многозадачным. Школа – это необходимый этап в жизни, т.е. складывание картинок в единую картину. Нельзя основываться на чем-то одном, как нельзя видеть только мир из картинок. В современной школе мы только поверхностно коснулись образования будущего. «Мы только начали процесс открытия и изобретения новых организационных форм, которые будут развиваться в 21 веке. Нужна смелость, чтобы отпустить новый мир, отказаться от большинства вещей, которыми мы ранее дорожили, и оставить позади наши представления о том, что работает, а что нет», – утверждает профессор Маргарет Уитли [2].

Важно понимать, что на современном этапе развития образования между опытным педагогом и молодым учителем должна сложиться атмосфера Сотрудничества, Сотворчества. Именно поэтому я считаю, что практика наставничества должна носить характер «учитель – учитель», а не «наставник – учитель». Такая форма взаимодействия очень плодотворна для обеих сторон. Не стоит забывать о том, что учитель и сам должен развиваться. Сегодня для этого существует огромное количество ресурсов. Это будет способствовать и профессиональному, и личностному росту каждого педагога, чтобы в полной мере исполнились пожелания мудрого педагога Шалвы Александровича Амонашвили молодым учителям, хотя это актуально для каждого педагога:

Первое пожелание. Чтобы о вас люди, в первую очередь, родители, коллеги, могли с восхищением говорить: «ЕССЕ НООМО!», что означает: «Вот человек!»

Второе пожелание. Чтобы девизом вашего творческого развития стала мысль: «DOCEMOO DISCIMUS», что означает: «Уча, мы сами учимся» [3].

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Лукша Павел. У нашей системы образования истек срок годности. – URL: <https://www.newsko.ru/articles/nk-5428746.html>.

2. Маргарет Уитли. Лидерство и новая наука. Открывая порядок в хаотичном мире (Margaret J. Wheatley, Leadership and the New Science). – Москва, 2011. – 224 с.

3. Международный центр гуманной педагогики. – URL: <http://www.gumannajapedagogika.com/> (дата обращения: 26.06.2015).

*Н.В. Лобанова,  
Ю.Г. Устинова,  
О.Т. Черкасских,  
методисты*

*МБУ ДО «Центр дополнительного образования  
«Одаренность», г. Старый Оскол*

### **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ – КУРАТОРОВ РОССИЙСКОГО ДВИЖЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ**

Развитие наставничества является одним из вариантов осуществления перехода от традиционной модели обучения к личностно-ориентированной, направленной на создание необходимых условий для развития и проявления личностных функций, способности человека к саморазвитию. Личностно-ориентированная модель обучения, реализуемая в форме наставничества, предполагает активную позицию молодого работника, наличие у него внутренней мотивации к совершенствованию своей профессиональной деятельности, общение с наставником в форме диалога и сотрудничества, базирующихся на поддержке и взаимоуважении.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога, передача знаний, умений и навыков молодому педагогу от более опытного. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Среди представителей различных педагогических профессий старший вожатый, педагог-организатор занимает особое место. На эту категорию работников ложится большая социальная ответственность за подрастающее поколение, поэтому к вожатому предъявляются высокие требования: строить воспитание на основах личностно значимых и общечеловеческих ценностей; уметь организовать коллективно-творческую и социально-значимую деятельность; развивать творчество детей и подростков; знать, понимать и использовать в работе половозрастные особенности детей; уметь управлять детским коллективом; развивать самостоятельность и инициативу детей. В связи с созданием в 2015 году по Указу Президента Российской Федерации ООГДЮО «Российское движение школьников» старшие вожатые, педагоги-организаторы стали кураторами РДШ и должны организовывать в образовательных организациях деятельность по реализации направлений РДШ.

В целях формирования эффективной системы методического сопровождения кураторов РДШ, оказывающих содействие в реализации деятельности ООГДЮО «Российское движение школьников» на базе МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Одаренность» (далее – Центр) создано профессионального сообщества кураторов РДШ «Лига вожатых» (далее – Сообщество) – объединение педагогических работников образовательных организаций Старооскольского городского округа, реализующих деятельность ООГДЮО «Российское движение школьников».

Работа Сообщества нацелена на создание системы комплексного сопровождения и координирования деятельности старших вожатых, педагогов-организаторов в реализации деятельности по направлениям РДШ, сплочение и координацию усилий по совершенствованию методики руководства детскими общественными организациями – участниками РДШ, создание условий для профессионального роста, самосовершенствования и повышения качества профессиональной деятельности кураторов РДШ.

На сегодняшний день в состав Сообщества входят 88 педагогов – кураторов РДШ.

Деятельность Сообщества организуется по нескольким направлениям, одним из которых является информационно-аналитическая деятельность, в рамках которой педагогами Центра дважды в год осуществляется мониторинг кураторов РДШ по актуальным вопросам организации деятельности по направлениям РДШ. Цель стартового мониторинга – изучение профессиональных потребностей и затруднений кураторов, формирование банка интересного педагогического опыта для трансляции его педагогам округа. С учетом результатов стартового мониторинга планируется работа Сообщества на учебный год. Кроме того, в начале учебного года проводится анализ и корректировка программ деятельности и планов работы детских общественных организаций (далее – ДОО), первичных отделений (далее – ПО) РДШ, планов работы кураторов РДШ по руководству ДОО, ПО. В конце года проводится мониторинг профессиональных достижений в работе кураторов РДШ, что является одной из задач работы Сообщества.

В рамках работы по методическому сопровождению деятельности кураторов РДШ проводятся инструктивно-методические совещания, образовательные интенсивы, а также консалтинговая деятельность по вопросам планирования работы детских организаций, организации деятельности кураторов РДШ по нормативному обеспечению, сопровождению детских общественных организаций, ПО РДШ, организации проектной деятельности, привлечения младших школьников, функционирования органов детского самоуправления и т.д.

С целью распространения инновационного педагогического опыта, повышения мотивации кураторов РДШ к участию в методических мероприятиях для педагогов организуются практические конференции, воркшопы, практико-ориентированные семинары. Ценность данных мероприятий заключается в оказании конкретной помощи педагогам, направленной на повышение уровня их профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для современного педагога.

Подобный формат работы профессионального сообщества полезен и интересен не только опытным педагогам, но и начинающим, запас знаний и опыта которых еще не велик. Ежегодно ряды кураторов РДШ пополняются новыми кадрами. Доля вожатых-новичков составляет порядка 20% от общего числа кураторов РДШ школ округа. Для таких педагогов в течение года организуется работа образовательного интенсива «Академия вожатского мастерства». В рамках Академии педагоги получают представления о профессиональной роли вожатого, знания по основам правовой, психолого-педагогической грамотности, знакомятся с формами, методами, технологиями работы с постоянным детским коллективом, а также получают советы и подсказки от опытных кураторов РДШ.

Одним из предметов наставничества, организуемого в Сообществе является передача практического опыта педагогической деятельности по руководству ДОО и ПО РДШ с целью подготовки конкурентноспособных специалистов, которые впоследствии на высоком уровне представят образовательную на конкурсах профессионального мастерства.

В Старооскольском городском округе проводится, ставший традиционным, муниципальный конкурс профессионального мастерства старших вожатых, педагогов-организаторов «Вожатый – профессия-птица!». Методическое сопровождение конкурсантов осуществляют педагоги МБУ ДО «ЦДО «Одаренность». За время существования конкурса его участниками стали более 40 старших вожатых, педагогов-организаторов. Для многих педагогов «Вожатый – профессия-птица» – стартовая площадка для результативного участия в региональных и Всероссийский конкурсах профессионального мастерства. Победителями муниципального конкурса в последствии стали победителем регионального и финалистом Всероссийского конкурса педагогических работников «Воспитать человека» в номинации «Содействие развитию детских общественных объединений, победителями заочного этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства

«Лига вожатых» – открытого сообщества для подготовки вожатых России новой формации.

Таким образом, профессиональное сообщество «Лига вожатых» – эффективная форма наставничества, предоставляющая возможности для повышения уровня методических компетенций и роста профессиональных достижений педагогов – кураторов РДШ, развития способности внедрять инновационные формы работы в практику, совершенствовать форм и методов распространения инновационного педагогического опыта.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гоготова, Ж. В. Плюсы и минусы наставничества / Ж. В. Гоготова / URL: <https://nsportal.ru/shkola/administririvanieshkoly/library/2013/08/21/plyusy-i-minusy-nastavnichestva> (дата обращения: 15.06.2021).

2. Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». – Томск : ООО «Интегральный переплет», 2020. – 200 с.

*Р.А. Мигаль,  
учитель русского языка и литературы  
МОУ «Майская гимназия» п. Майский  
Белгородского района Белгородской области*

## НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Что такое наставничество? Какова его роль в жизни людей? Заглянем в глубь истории.

Известно, что первым наставником считают Ментора – воспитателя сына Одиссея. Имя это стало нарицательным, и мы используем его сегодня для обозначения формы профессионального наставничества. В древние времена говорили, что наставник – это скульптор душ, потому что именно наставники, а не родители, заботились об образовании ребенка.

В XII веке в Англии, в университете Оксфорда появились тьюторы. Так называли преподавателей, которые занимались с каждым студентом персонально. Для этого выделялись специальные учебные часы. Тьютор ставил задачи и обсуждал со студентом различные пути их решения.

В России в середине XIX века в гимназиях была введена должность классного наставника, в обязанность которого входили изучение характеров обучающихся и забота об их благополучии. Согласно Уставу гимназий и прогимназий 1871 года классный наставник был ближайшим помощником директора и инспектора в наблюдении за успехами и нравственностью учеников. Классные наставники из числа преподавателей, работавших с классом, выполняли данные функции за отдельную плату. Директор и инспектор гимназии также были наставниками, но на общественных началах [1, с. 12].

История знает много примеров выдающегося наставничества.

Мы живем в XXI веке. В современной школе произошли многочисленные изменения. Единственное, что осталось неизменным, – это наставничество. Институт наставничества выдержал испытание временем. Это еще раз доказывает национальный проект «Образование», в реализации которого наставничеству отведена ведущая роль. Наставничество – перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее традиционных способов. Новая модель аттестации учителей в школах даже предполагает введение новой должности или квалификационной категории «учитель-наставник». Существуют самые разные формы наставничества. В школе это: «учитель-ученик» и «учитель-учитель». Эти формы основаны на универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Более подробно хочу остановиться на форме «учитель-учитель». Ни для кого не является секретом, что молодой специалист, входя в новую деятельность, испытывает колоссальное эмоциональное напряжение, требующее от него мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу и призвана система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В наставничестве 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. Думается, что возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов. Наставничество дает возможность успешно управлять профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но назначая наставника, администрация образовательного учреждения обязана помнить, что наставничество – это общественное поручение, в основе которого лежит принцип добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся, родителей. Необходимо и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество – это двусторонний процесс, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен стараться раскрыть профессиональный потенциал наставляемого, привлечь его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального



кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Наставник призван воспитывать в молодом специалисте потребность заниматься самообразованием, желание повысить квалификацию, а также овладеть инновационными технологиями обучения и воспитания. Конечно, при этом педагог-наставник сам должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки [2, с.112].

В настоящее время в школах, особенно сельских, очень остро стоит вопрос нехватки кадров. Именно наставники, равнодушные к жизни школы люди, и должны помочь молодым специалистам закрепиться на своих рабочих местах, создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения. Для этого педагоги-наставники обращают внимание начинающих учителей на требования, которые предъявляются к организации учебного процесса, ведению школьной документации, раскрывают «секреты» форм и методов организации внеурочной и внеклассной деятельности. Отношения наставника и наставляемого должны строиться на доверительных, доброжелательных отношениях. Необходим постоянный диалог, результатом которого и будет «вхождение» молодого специалиста в профессию, в коллектив. Важен личный пример наставника. Ведь его профессиональные компетенции, общий уровень культуры, общение с коллегами, учениками и их родителями в конечном итоге скажутся на том, с кем он делился своим опытом.

Также хотелось бы отметить и пользу для педагога-наставника от сотрудничества с молодым специалистом. Педагог со стажем хорошо знает свой предмет, методику его преподавания, владеет различными способами и формами работы с детьми, но часто оказывается бессилем перед цифровыми технологиями, которые все прочнее и прочнее входят в процесс обучения и воспитания. Вот здесь и приходят на помощь молодые специалисты, которые хорошо ориентируются в информационно-коммуникативных технологиях, знают различные программы и могут работать в сети Интернета.

Таким образом, мы видим, что система наставничества, возвращающаяся в наши школы, будет способствовать развитию творческого потенциала молодых педагогов и опытных учителей, мотивировать их участие в инновационной деятельности, поможет проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, а также создаст условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодых специалистов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Игнатъева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатъева, Н. Д. Базарнова // Вестник Минского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2 (23). – 65 с.
2. Котова, С. А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение / С. А. Котова. – Москва : НИИ школьных технологий, 2010. – 120 с.
3. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

**Л.М. Писарева,**  
Почетный работник общего образования РФ,  
методист МБУ «НМЦ»  
г. Губкина Белгородской области,

**Е.А. Мотынга,**  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов МБОУ «СОШ №13 с УИОП»  
г. Губкина Белгородской области,

**Е.И. Калинина,**  
учитель начальных классов МБОУ «СОШ №13 с УИОП»  
г. Губкина Белгородской области

## МОДЕЛЬ РОСТА И СХЕМА ВЫСТРАИВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО МАРШРУТА – ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

В педагогической науке в последние годы широко используется метод моделирования. Основным понятием метода является модель, что означает образ, мера, способ. В энциклопедии профессионального образования модель определяется как мысленно представляемая или материально реализованная система, которая отображает или воспроизводит объект исследования и способна замещать его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте [3].

С целью создания модели здоровьесориентированной среды учебного занятия на заседании совета «Педагогический рассвет» были использованы модель роста педагога, имеющая форму куба, и схема выстраивания индивидуального маршрута профессионального развития педагога.



Рис. 1



Рис. 2

В состав модели роста педагога вошли грани: совет, цель, мотивация, опыт, потенциал, успех (см. рис. 1). Схема выстраивания индивидуального маршрута профессионального развития педагога состоит из блоков: проблемное поле, определение актуальной профессиональной проблемы,

постановка цели профессионального самообразования, поиск профессионального саморазвития, проектирование деятельности по самообразованию, осуществление деятельности по самообразованию и анализ результатов деятельности по самообразованию или рефлексия (см. рис. 2).

Используя грань «Совет» мы определили, что будем работать общим советом в расширенном составе: два наставника и четыре наставляемых. В результате вводного заседания было определено проблемное поле и выявлены следующие проблемы, которые являются предпосылкой для создания модели здоровьесориентированной среды на учебном занятии.

Проблема 1. В школах нарушается максимально допустимая нагрузка для обучающихся. Это касается как первоклассников: недопустимое домашнее задание, так и старшеклассников. Например, рабочая неделя у старшеклассников – в среднем 50,5 часов. Сравним это с продолжительностью рабочей недели у взрослого человека: она составляет 41 час. Наглядно видно, с какой перегрузкой работают школьники.

Проблема 2. В школе преобладают, так называемые, «сидячие» учебные занятия. В учебном плане недостаточно предметов, связанных с движениями, со сменой формы организации урока, а именно: целевые прогулки, экскурсии, игры, труд и другие. В школе дети все время проводят за партами, а дома – перед телевизором и компьютером. Как следствие, дети с недостаточной двигательной активностью дают сто процентную заболеваемость: мало двигаются – много болеют.

Проблема 3. Отмечается неправильная организация процесса обучения: это касается и технологии формирования отдельных умений, например, в начальной школе это безотрывное письмо, форсированное обучение чтению и письму; и организации самого учебного занятия, а именно: отсутствие смены видов деятельности, малая наглядность и прочее.

Проблема 4. Противоречие между условиями, в которые попадает выпускник начальной школы: увеличивающийся объем нагрузок в 5 классе, вербальные методы обучения, отсутствие единых требований к обучающимся со стороны учителей, и возможностями школьника этого периода развития.

Данные проблемы побудили коллектив совета действовать в соответствии грани «Мотивация» модели роста педагога. Внешняя грань куба, а именно внешняя мотивация помогла участникам процесса определить актуальную профессиональную проблему: отсутствие модели здоровьесориентированного учебного занятия, направленного на достижение максимального уровня развития активной, разносторонне развитой, нравственной, творческой личности каждого ребенка, ориентированной на здоровый образ жизни.

В постановке цели профессионального саморазвития по данной проблеме участвовали грань модели роста «Цель», следующий блок схемы индивидуального маршрута профессионального развития педагога. Девизом этого блока стали слова английского поэта и драматурга 19 века Оскара Уальда: «Я не могу управлять направлением ветра, но всегда могу поставить паруса, чтобы достичь своей цели», поэтому корабль деятельности совета

«Педагогический рассвет» мы направили на создание оптимальной модели организации учебного занятия, обеспечивающего социальное, психическое и физическое здоровье обучающихся, которая позволит достичь максимального уровня развития активной, разносторонне развитой, личности, ориентированной на здоровый образ жизни.

Следующим этапом стал поиск ресурсов профессионального саморазвития. В этом помогла следующая грань модели роста «Опыт». На заседании совета наставник Мотынга Е.А. представила актуальный педагогический опыт «Здоровьеориентированная организация учебного занятия как условие формирования психосоциальных компетенций младших школьников». В процессе обсуждения представленного опыта работы наставники и наставляемые определили отдельные вопросы и задания, которые составили перечень ресурсов профессионального саморазвития.

Ресурс 1. Какие частные задачи в профессиональных требованиях по созданию здоровьеориентированного занятия выполняются Вами с большей успешностью, а какие вызывают затруднения?

Ресурс 2. Определите для себя причины различия в выполнении данной модели учебного занятия. Это могут быть; психологический настрой, мотивация, внешние препятствия, степень готовности и другие.

Ресурс 3. Насколько Вы заинтересованы в использовании задания и чего не хватает для повышения уровня данного задания?

Ресурс 4. Выделите свои психологические качества, которые мешают достичь результатов и какие помогают?

Ресурс 5. Что Вас вдохновляет и вызывает интерес в работе по созданию модели здоровьеориентированного занятия?

Грань «Потенциал» модели роста педагога помогла выполнить проектирование и осуществление деятельности по самообразованию в вопросе создания оптимальной модели организации учебного занятия, обеспечивающего социальное, психическое и физическое здоровье обучающихся, которая позволит достичь максимального уровня развития активной, разносторонне развитой, личности, ориентированной на здоровый образ жизни.

В результате были спроектированы семь направлений работы для достижения цели:

- организация мониторинга состояния здоровья учеников класса;
- организация непрерывного самообразования по вопросам здоровьеориентирования;
- моделирование здоровьеориентированной среды в образовательном пространстве своего класса;
- создание необходимых условий для обучения и воспитания, основанных на принципах здоровьеориентирования;
- совершенствование жизненных навыков и умений обучающихся;
- использование современных методов и приемов, нацеленных на формирование личности, ориентированной на здоровый образ жизни;
- оценка эффективности воздействия здоровьеориентированной среды на различные аспекты и характеристики образовательного процесса [2].

В процессе осуществления деятельности по самообразованию наставляемые создали модель «Здоровьесориентированная среда учебного занятия» в форме следующей схемы. В нее входит пять блоков: личностная (деятельностная) ориентированность, психологическая безопасность, гигиеническая обоснованность, профилактическая направленность, направленность на формирование здорового образа жизни. Рассмотрим состав первого блока, направленного на создание здоровьесориентированной среды учебного занятия. Он состоит из следующих направлений работы учителя и учеников: активизация познавательной учебной мотивации и социальной учебной мотивации; создание условий для самостоятельной деятельности учеников и совместной их деятельности, для свободного выбора обучающимися содержания и способа, а также создание условий для оценочной и самооценочной деятельности обучающихся; диалогическое взаимодействие учителя и учеников.

Сейчас мы находимся на этапе апробации данной модели. Мы верим и надеемся, что корабль движется в правильном направлении, поэтому грань «Успех» модели роста педагога и блок схемы «Анализ результатов по самообразованию (рефлексия)» дадут положительный результат.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Богачева, Е. А. Из опыта работы образовательных организаций в воспитании культуры здоровья обучающихся : сборник методических материалов / Е. А. Богачева [и др.]. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2016. – 116 с.
2. Ирхин, В. Н. Здоровьесориентированная деятельность учителя на уроке : учебное пособие / В. Н. Ирхин, И. В. Ирхина. – Белгород : НИУ БелГУ, 2017. – 136 с.
3. Советова, Е. В. Эффективные образовательные технологии / Е. В. Советова. – Ростов на Дону : Феникс, 2007. – 134 с.

*О.С. Серикова,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
ОГБОУ «Шебекинская СОШ с УИОП»  
Белгородской области*

### **УЧАСТИЕ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ПЛАНИРОВАНИИ УРОКОВ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ**

Молодой учитель нуждается в дополнительной поддержке более опытного коллеги. Конечно, каждый учится на своих ошибках, но помощь со стороны квалифицированного педагога предупредит большее количество таких ошибок. Таким образом, система наставничества показывает себя как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов.

Долгосрочная поддержка педагога очень важна. Например, молодой учитель впервые берет первый класс. А через четыре года классу придется писать всероссийские проверочные работы (далее – ВПР). Но без правильного планирования всех четырех лет обучения это будет очень сложно. Автор прошел конкурсный отбор как учитель-наставник и имеет опыт в оказании такой методической помощи молодым коллегам.

Как уже с первого класса помочь молодому педагогу преодолеть основные трудности при подготовке к ВПР по русскому языку? Рассмотрим пути и способы их преодоления.

Молодой специалист недостаточно владеет на практике профессиональным инструментарием, то есть методическими приемами, которые помогают ученикам успешно осваивать материал. Этому он должен научиться у учителя-наставника, переняв у него выработанный годами методический инструментарий и на его основе создать свой собственный.

Каким же образом можно передать коллеге свой опыт? Одним из таких приемов может быть участие наставника в планировании уроков. Молодой коллега может сделать пометки в своем конспекте урока по совету опытного педагога. Таким образом, состоится передача опыта.

Принцип комплектации материала ВПР по русскому языку идет по основным разделам курса русский язык. Это три основные содержательные линии: «Система языка» – фонетика, графика, орфоэпия, морфемика, лексика, морфология, синтаксис; «Орфография и синтаксис» – диктант; «Развитие речи» – письменное высказывание своих мыслей. Все они начинаются в первом классе, поэтому нельзя упускать важные моменты обучения.

Разобрав с молодым педагогом структуру заданий ВПР и встречающиеся трудности, можно наметить особенности поурочного планирования некоторых тем.

В рамках данной статьи рассмотрим подготовку обучающихся к написанию диктанта. Это задание номер один в ВПР и вызывает наибольшую трудность.

Диктант – вид орфографического упражнения, где ученик демонстрирует, как у него сформированы орфографические умения.

Первое – это умение обнаруживать орфограмму с помощью ударения. То есть, таким образом, ребенок будет определять ошибкоопасное место.

Совет первый: уделять внимание постановке ударения с первого класса. Довести это умение до автоматизма, чтобы ребенок мог определять сильную и слабую позицию в слове, умел выделить ударный и безударный слог, понимать особенность буквы ё (всегда обозначает ударный звук).

Второе – это умение определять тип орфограмм. Конечно, для этого надо знать части слова, части речи. Но даже первоклассник, не зная падежей, уже должен понимать, что в слове с предлогом «на сирени» (и) – это безударная опасная позиция, которую надо проверять. Можно так прямо и говорить ученикам: «А как проверять, мы узнаем в следующем классе».

Совет второй: приучить детей объяснять тип орфограмм, давая четко установку: выдели опасное место, назови орфограмму. Если пока не знаешь этой орфограммы, спроси у учителя или посмотри правильное написание этого слова в словаре.

Третье – это умение применять правило. В первом классе очень важно подробное проговаривание алгоритма проверки написания слова:

- Поставь ударение;
- Определи звук в слабой позиции;
- Определи, в какой части слова находится орфограмма;
- Подбери проверочные слова;
- Верно выбери букву.

Совет третий: требовать от первоклассника полного проговаривания алгоритма проверки и довести его до автоматизма. И второкласснику тоже необходимо активно проговаривать свои действия. Потом алгоритм можно свернуть. А еще, надо помнить, что у каждого ребенка автоматизация навыка проходит в разные сроки. Когда большинство освоили алгоритм, в помощь составляется памятка. Когда уже все научились проверять орфограмму, памятку можно убрать из активного пользования.

На этапе выработки умения подбирать проверочные слова, необходимо обращать внимание на обогащение словарного запаса ученика. Это умение пригодится в заданиях ВПР по разделам «Система языка» и «Развитие речи».

Четвертое – это работа со словарными словами. Дети 7 – 8 лет мыслят образно и очень хорошо находят ассоциативные связи. Поэтому при заучивании словарных слов лучше применять фонетические и графические ассоциации с игровыми технологиями. Примеры легко можно найти в интернете. Автор на своем сайте <http://nsportal.ru/serikova-olga-sergeevna> опубликовал много игровых моментов для запоминания словарных слов.

Совет четвертый: разнообразить работу со словарными словами, используя методы и приемы эйдетики – науки об образной памяти. Обязательно прописывать словарные слова, вырабатывая моторную память.

Пятое – это умение осуществлять орфографический самоконтроль.

Совет: нужно проводить диктанты различного вида: картинные, выборочные, с загадками, по темам, с подчеркиванием, с выделением, опять-таки применяя игровые технологии. Для закрепления орфографического навыка и умения применять правила на практике помогут обучающие диктанты: объяснительный, предупредительный, диктант с постукиванием и комментированное письмо. На этапе закрепления орфограммы можно применять какографию. Это один из видов орфографического упражнения при обучении правописанию, когда обучающиеся исправляют ошибки в уже написанном тексте.

Очень важно научить молодого педагога применять знания о психологии детей. Для учеников с выраженной зрительной памятью продуктивны диктанты по памяти, а также списывание текстов с учебника. Ученикам-

кинестетикам подойдет орфографическое письмо с проговариванием, т.е. с речедвигательной активностью. Но надо помнить, что у каждого ребенка свой темп письма, поэтому надо проговорить слово четко, а потом писать. Тянуть голосом проговаривание для всех бесполезно.

Ученикам со слуховой памятью необходимо письмо под диктовку. Но так как в школе в качестве контроля используются именно диктанты на слух, то писать под диктовку надо на каждом уроке, хотя бы по одному предложению с последующей орфографической проверкой и обязательной работой над ошибками.

Совет шестой: не спешить проводить контрольный диктант, нужно использовать все виды подготовки и отработки навыков орфографии, ни в коем случае не форсировать события. Подготовка к контрольному диктанту – это кропотливая и дотошная работа, которая требует терпения, как от ученика, так и от учителя. Не надо идти по принципу «что будет, то и будет», надо четко чувствовать свой класс и понимать, какую орфограмму, какие слова еще надо закрепить и повторить, проводя промежуточный контроль на каждом уроке. Это могут быть диктанты-пятиминутки или какие-то другие виды работ для обратной связи. А вот когда учитель увидит, что у всех обучающихся сформировался комплекс орфографических умений, то уже можно выходить на контрольную работу.

Совместная работа молодого учителя и наставника над конспектом еще не состоявшегося урока может предупредить методические ошибки, скорректировать приемы объяснения, отработки, закрепления, повторения и оценивания. А молодому учителю посоветуем терпеливой и скрупулезной работы над выработкой своего собственного методического инструментария, который, в свою очередь, войдет в его личную методическую систему.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Асмолов, А. Г. Единство разнообразия на пути к вариативному развивающему образованию / А. Г. Асмолов // Система Л. В. Занкова: опережая время : материалы Международной научно-практической конференции (г. Москва, 7-8 ноября 2012). – Самара : Издательский дом «Федоров», 2013. – 420 с.

2. Оценка достижения планируемых результатов в начальной школе / М. Ю. Демидова, С. В. Иванов, О. А. Карабанова. – Москва : Просвещение, 2011. – 215 с.



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

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, возвращаются педагоги, имеющие перерыв в педагогической деятельности. В связи с этим считаем необходимым создание в образовательной организации системы наставничества, эффективное функционирование которой позволит молодым педагогам адаптироваться в педагогической среде, педагогам, имеющим затруднения по каким-либо направлениям деятельности.

В системе образования в целом, и в том числе в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей №10» г. Белгорода, всегда сохранялись традиции наставничества и широко использовались его ресурсы. Наставничество – это обучение на рабочем месте с целью оперативного вовлечения новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и в деятельность образовательной организации [1].

Система наставничества не только позволяет молодым педагогам адаптироваться в педагогической среде, но и помогает педагогам, имеющим затруднения по каким-либо направлениям деятельности, быстро ликвидировать пробелы.

Кроме того, осуществление функции наставника позитивно сказывается и на уровне профессионального развития самого педагога-наставника: способствует повышению уровня профессиональной компетентности, самореализации и самоутверждения, позволяет обобщить собственный актуальный педагогический опыт. По сути это возможность мобильности внутри профессии. Еще наставничество – это замечательная возможность укрепить связи поколений.

Работа в новом региональном нормативном поле наставничества в минувшем учебном году выявила еще одну важную и актуальную

характеристику этого явления. Так как количество наставников регламентировано, то работать пришлось с сопровождаемыми педагогами разных профилей. Это укрепило междисциплинарные связи, позволило больше внимание уделить общепедагогическим, методическим и технологическим вопросам. Потребовалась алгоритмизация деятельности наставника.

Сложившаяся в МБОУ «Лицей № 10» практика наставничества представляет собой комплексную систему алгоритмизированной поддержки и сопровождения педагогов, способствующую профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности, закреплению педагогических кадров.

Дополнительный эффект практики – подготовка новых педагогов, способных выполнять функции наставников, а также включение в систему поддержки молодых педагогов учреждений – сетевых партнеров.

Практика позволяет решить противоречия между объективной потребностью школы в профессионально компетентном педагоге и их недостаточной практической подготовленностью к эффективному осуществлению образовательной деятельности.

В основу работы наставника по развитию профессиональных компетенций сопровождаемых педагогов легли положения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», определившие требования к выполняемым трудовым действиям, необходимым умениям и знаниям.

Работа с молодыми педагогами, учителями, приступившими к педагогической деятельности после перерыва, учителями, испытывающими дефициты в какой-либо сфере педагогического труда, особенно в реализации инновационной деятельности, организованная наставником, базируется на развитие всех сторон личности педагога – мотивационно-потребностной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию, коммуникативной культуры [2].

Необходимо создать такие условия, которые направлены на формирование исследовательской, творческой активности педагогов как опытных, так и начинающих.

Работа строится на основе диагностических процедур. Педагоги должны иметь возможность осознать ход образовательной деятельности, видеть стратегические перспективы развития образования, выразить свое отношение к данному процессу, что предполагает обязательную организацию рефлексии и целенаправленное развитие рефлексивных умений. С учетом диагностик предложенный пошаговый алгоритм может использоваться не с первого шага, а в зависимости от уровня стартовых возможностей. Время протекания шага варьируется индивидуально.

Пошаговый алгоритм деятельности наставника следующий:

1 шаг – «Я расскажу, а ты послушай»;

- 2 шаг – «Я покажу, а ты посмотри»;
- 3 шаг – «Сделаем вместе»;
- 4 шаг – «Сделай сам, я подскажу»;
- 5 шаг – «Сделай сам и расскажи, что сделал».

Очень важно включать педагогов в практическую деятельность. Особенно эффективен для наставника оказался опыт, приобретенный в рамках Школьной лиги РОСНАНО, так как он во многом строился на универсальности, метапредметности и междисциплинарности.

Создать условия, необходимые для личностно-профессионального роста молодых педагогов и личностного роста обучающихся, на наш взгляд, позволяют межпредметные интегративные погружения. Эта инновационная технология организации образовательной деятельности способствует реализации творческих способностей как учеников, так и педагогов, формирует их потребность в самообразовании, дает возможность для актуализации акмеологической позиции учеников и педагогов [4].

Такая инновационная форма организации учебной деятельности была разработана и предложена руководителями федеральной инновационной площадки «Школьная лига РОСНАНО».

Использование субъектно-ориентированного подхода к организации и проведению межпредметного интегративного погружения позволяет создать условия для сотрудничества педагогов и обучающихся, для формирования субъект-субъектных отношений в группах. Целостность, интегративность знания требует и целостности, интегративности учебных и исследовательских действий, то есть иной дидактики с особым временным и пространственным развитием. Включенность педагогов в межпредметные интегративные погружения позволяет совершенствовать компетентность в методах преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности, компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности, формировать акмеологическую направленность личности, реализовать творческий потенциал личности.

В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, педагога-наставника и учебного заведения. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами. Педагог-наставник развивает свои профессиональные качества: методические, психолого-педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшает взаимоотношения между коллегами [3].

Главным результатом эффективного функционирования системы – становление педагога, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью обучающихся, создавать условия для развития личности каждого обучающегося, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

Работа, организованная командой педагогов-наставников, дает результаты:

- результативное участие в муниципальном конкурсе «Две звезды» для команд, состоящих из педагога-наставника и молодого специалиста;
- участие в региональных научно-методических семинарах наставников и молодых специалистов в соавторстве;
- совместная работа над научными статьями и дальнейшей публикацией в сборниках;
- уменьшение процента молодых педагогов, уходящих из образовательной среды;
- молодые специалисты нашего Учреждения активно включаются в работу школьного методического объединения, показывают высокие результаты активности в педагогической и методической деятельности;

Система наставничества дает большой потенциал развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху образовательной организации в повышении качества образования.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер, М. Ф. Профориентология: теория и практика : учебное пособие для вузов / М. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект, 2004.
2. Климов, Е. А. Как выбрать профессию / Е. А. Климов. – Москва, 1990. – С. 158.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов на Дону, 1996.
4. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметноразвивающей среды через двухуровневую систему наставничества / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4 (33). – С. 57-63.
5. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845-847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 20.06.2021).

*Т.Ю. Чехлыстова,*

*Учитель-логопед*

*МДОУ «Детский сад № 15 п. Разумное»*

#### **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ-ЛОГОПЕДОВ ДОО**

С введением в систему дошкольного образования ФГОС ДО изменяются требования к личностным и профессиональным качествам учителей-логопедов дошкольных образовательных организаций. Перед современным учителем-логопедом дошкольной образовательной организации стоит задача – развитие

речи и подготовка детей дошкольного возраста с нарушениями речи к школе, воспитание конкурентоспособной, творческой личности, способной к самосовершенствованию в современных условиях.

Замечательно, когда в дошкольной организации с компетентными учителями-логопедами рядом появляются молодые специалисты, стремящиеся посвятить себя воспитанию и обучению подрастающего поколения. Здесь важно наставнику помочь молодому специалисту начать свою профессиональную деятельность, успех которой зависит не только от его профессиональных компетенций и личностных качеств, но и от условий и методической поддержки в дошкольной образовательной организации.

Именно образовательной организации отводится ведущая роль в построении системы работы с молодыми педагогами, которая будет способствовать процессу адаптации молодого специалиста к его профессиональной педагогической деятельности.

Отличаем педагогической деятельности начинающих учителей – логопедов значителен то, что они с самого начала работы имеют такие же обязанности и ответственность, что и учителя-логопеды с многолетним стажем работы, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же отличных компетенций.

Из опыта работы автор уверяет, что большинство начинающих учителей-логопедов переживают, беспокоятся за отсутствие должного педагогического опыта в работе с воспитанниками, их родителями и воспитателями; боятся замечаний со стороны администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, пропустят. Такой педагог не имеет возможности ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы это не произошло, молодым учителям-логопедам нужно целенаправленно помогать, создавать оптимальные организационные, методические и мотивационные условия, которые послужат совершенствованию их профессиональных умений и личностных качеств. Система профессионального наставничества начинающего логопеда в процессе его вхождения в образовательную деятельность получит успех при выполнении следующих условий:

- вхождение учителя-логопеда в профессиональную деятельность идет параллельно с процессом его личностного роста и развития, зависит от методической работы учреждения;

- учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки специалиста со стороны администрации;

- материально-техническая составляющая образовательного процесса соответствует современным требованиям ФГОС ДОО и помогает учителю-логопеду реализовать инновационные подходы [1].

Реализация перечисленных выше условий для создания эффективной системы наставничества является актуальной и для нашей дошкольной образовательной организации. В дошкольной организации, где работает автор традиционно учителя-логопеды на группах компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи подбираются по принципу

профессиональной помощи, позволяющей создавать пары из опытных и начинающих специалистов. Вариативные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов, методов и форм работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости и личностные качества.

На протяжении многих лет работы в дошкольной образовательной организации, в педагогической практике автора выработалась определенная система по формированию наставничества. При реализации, которой молодой учитель-логопед со временем начинает использовать имеющиеся теоретические знания и умения в практике работы с детьми, их родителями и воспитателями групп компенсирующей направленности.

В основе данной системы наставничества в работе с молодым специалистом, автор выделяет три этапа:

I этап – констатирующий (адаптационный). На данном этапе определяются права и обязанности молодого специалиста; выявляются недостатки в его умениях и навыках; разрабатывается программа адаптации. Проводится анкетирование **молодых учителей – логопедов, позволяющее наставнику** выявить первичные затруднения в педагогической деятельности, составить и реализовать перспективный план **работы** по наставничеству. На вводном тестировании и собеседовании, начинающий педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Это помогает в составлении совместной программы адаптации.

II этап – формирующий (практический): реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога.

На формирующем этапе автор ведет работу в адаптации молодого специалиста по трем направлениям: работа с детьми и родителями, работа с воспитателями и узкими специалистами, работа по самообразованию начинающего педагога. В изложенной системе по всем направлениям педагогической работы используются активные методы в работе с молодым специалистом: педагогические мастерские, тренинги, индивидуальные консультации, проблемно – деловые игры, мастер-классы, открытый показ наставником, а затем молодым специалистом индивидуальной и фронтальной образовательной деятельности и ее анализ. Все эти активные методы и приемы работы по адаптации молодых специалистов нашли свое отражение в такой форме работы по наставничеству, как ресурсный центр образовательной организации, где решаются задачи адаптации и трансформации знаний, умений и навыков, полученных в вузе, в практические профессиональные умения и навыки начинающего учителя-логопеда по коррекции звукопроизносительной, лексико-грамматической стороне речи, формированию навыков слоговой структуры слова, развитию связной речи у детей дошкольного возраста.

III этап – контрольный. Выявление степени профессиональной компетентности молодого логопеда; контроль уровня его готовности к исполнению своих должностных обязанностей.

В результате проделанной работы по адаптации начинающего учителя-логопеда можно сделать выводы:

– система работы по адаптации, объединяющая деятельность молодого логопеда и наставника является эффективной;

– используемые активные методы работы способствуют переходу теоретических знаний, умений и навыков в практические;

– начинающий специалист занимается самообразованием, что способствует расширению педагогических знаний и умений;

– у молодого логопеда формируется профессиональная потребность в обновлении педагогических знаний, профессионально-педагогическое мышление, умение выстроить структуру образовательной деятельности и быть готовым к ее трансформации в зависимости от потребностей ребенка в ходе занятия;

– молодой специалист получает должную помощь в процессе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, построение и реализация системного подхода в адаптации молодых специалистов к работе в детском саду позволяет миновать страх, неуверенность в своих силах, успешно общаться с коллегами, воспитывать в себе мотивацию к профессионально-педагогическому самообразованию, проявить свою индивидуальность.

## ЛИТЕРАТУРА

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

2. История педагогики / под редакцией Н. А. Константинова, Е.Н. Медынского, М. Ф. Шабаевой. – Москва : Просвещение, 1982. – 447 с.

3. Касаткина, Н. Э. Теория и практика подготовки молодежи к рабочим профессиям / Н. Э. Касаткина, В. В. Патрина, Е. В. Филатова. – Кемерово : Сибирская издательская группа КемГУ, 2009. – 75 с.

*Методическое издание*

Редакционная коллегия  
Мясищева Елена Николаевна  
Яхтанигова Жанна Мухарбиевна  
Чуприкова Елена Владимировна  
Фатнева Елена Алексеевна  
Лагода Кристина Сергеевна

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Сборник методических материалов



Компьютерная верстка *Чуприковой Е.В.*

Подписано в печать 18.11.2020. Гарнитура Times New Roman  
Формат 60×80/16. Усл. п. л. 15,91. Тираж 35 экз. Заказ № 20  
Оригинал-макет подготовлен и тиражирован  
в издательско-полиграфическом центре ОГАОУ ДПО «БелИРО».  
308007, г. Белгород, ул. Студенческая, 14, корп. 4, каб. 811