

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



# РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Материалы региональной заочной  
научно-практической конференции

г. Белгород, 27 мая 2022 года

Белгород 2022

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

Центр сопровождения деятельности общеобразовательных организаций  
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства  
педагогических работников

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Материалы региональной заочной  
научно-практической конференции

г. Белгород, 27 мая 2022 года

Белгород  
2022

УДК 37.01  
ББК 74.04 (2)  
Р 31

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

**Рецензенты:**

И.М. Пацека, кандидат педагогических наук, методист учебно-методического отдела АНО «Центр опережающей профессиональной подготовки»;

А.В. Прокопенко, кандидат исторических наук, заведующий кафедрой дополнительного образования и воспитательных технологий ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Ответственные за выпуск:**

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

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

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

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

О.А. Рыжкова, кандидат химических наук, старший методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Р 31            Реализация целевой модели наставничества : сборник статей по материалам региональной заочной научно-практической конференции (г. Белгород, 27 мая 2022 г.) / Ж. М. Яхтанигова, Е. А. Фатнева, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, О.А. Рыжкова. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2022. – 113 с. – URL: [https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/6054/realizacziya-czelevoj-modeli-nastavnichestva\\_07-09-2022\\_14-08-00.pdf](https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/6054/realizacziya-czelevoj-modeli-nastavnichestva_07-09-2022_14-08-00.pdf)**

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. 04 (2)

## СОДЕРЖАНИЕ

*Грушина М.В., Беседина И.Г.* Реализация системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области ..... 5

### **I. Направление «Оценка результативности и эффективности реализации системы наставничества»**

*Токюл М.В.* Наставничество в современной школе: причины и факторы успешности ..... 8

### **II. Направление «Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях»**

*Архипова Н.Н., Черных О.В., Жукова М.А.* Наставничество как форма методической работы с молодыми специалистами в МБДОУ «Иловский детский сад» ..... 12

*Кочетова Н.И.* Особенности организации тьюторского сопровождения в обычную систему образования подростка с расстройствами аутистического спектра в условиях полной инклюзии ..... 15

*Кутومانова С.Н., Коновалова С.А.* Внедрение системы наставничества в образовательных организациях ..... 20

*Новохатская Г.К.* Роль детской организации в формировании направленности личности подростка ..... 23

*Писарева Л.М., Мотынга Е.А., Калинина Е.И.* Клуб наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» – координатор системы наставничества в образовательных организациях Губкинского городского округа ..... 27

*Шевцова Т.В., Дементьева Е.А.* Наставничество как форма методической работы с педагогами в дошкольном образовательном учреждении ..... 32

### **III. Направление «Наставничество как эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов»**

*Алейникова Н.Н., Гавшина Л.А., Цыбенко С.Н.* Организация наставничества с молодыми педагогами в образовательной организации ..... 36

*Аносова С.В., Жиленкова И.М.* Роль наставничества в формировании профессиональных качеств молодых педагогов ..... 38

*Барабашова Н.Н.* Опыт работы методиста-наставника в Доме детского творчества ..... 42

*Беляева С.П., Беседина Н.В.* Наставничество как средство адаптации и профессионального развития молодых педагогов ..... 46

*Болотова О.Д., Сиянко Н.В., Тяпугина И.В.* Творческий тандем «Наставник – молодой педагог» ..... 49

|  |     |
|--|-----|
| <i>Букреева Ю.В.</i> Наставничество в формировании роста молодых кадров .....  | 52  |
| <i>Воропаева В.В., Распопова Е.Е.</i> Наставничество как способ сопровождения и поддержки молодых учителей .....   | 55  |
| <i>Воропаева О.В., Пахомова Н.И., Божкова Н.П.</i> Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога .....   | 58  |
| <i>Гунченко Л.М.</i> Наставничество как один из факторов профессиональной деятельности педагога дополнительного образования .....  | 61  |
| <i>Дружинина В.И.</i> Адаптация и профессиональное становление учителя в рамках ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист» .....  | 65  |
| <i>Журавлева Л.Н., Меркулова И.Ю.</i> Роль наставничества в профессиональном становлении педагога .....  | 68  |
| <i>Молчанова В.А., Сытюк Т.Л.</i> Наставничество как инструмент повышения качества образования в школе .....   | 71  |
| <i>Осипова Л.В., Сунцова М.И., Глотов К.И.</i> Внедрение системы наставничества в общеобразовательном учреждении .....   | 74  |
| <i>Рева Е.Ю.</i> Профессиональный рост молодого педагога в системе наставничества .....  | 76  |
| <i>Хорошилова Т.И., Бондарева Т.М., Мысина Е.Н.</i> Наставничество как форма работы в системе общего образования .....   | 81  |
| <i>Щербинина Е.А., Литовченко Э.В., Коньшина В.И.</i> Роль наставника в становлении молодого специалиста .....   | 83  |
| <br>   |     |
| <b>IV. Направление «Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов»</b>  |     |
| <i>Бровенко С.А., Галич О.Г.</i> Система наставничества как инструмент профессиональной поддержки и практической помощи молодым специалистам .....   | 86  |
| <i>Девалюк Е.И.</i> Передача педагогического опыта через наставничество над молодыми педагогами .....  | 89  |
| <i>Дешина Н.А., Решетняк М.В., Славгородская Е.Я.</i> Индивидуальный план работы наставника с молодым учителем как один из инструментов повышения его профессиональной компетентности .....  | 93  |
| <i>Зюзюкина Н.В.</i> Программа методической работы с молодыми специалистами «Наставничество» .....   | 98  |
| <i>Никитина Г.П., Толмачева Н.В.</i> Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых учителей .....  | 104 |
| <i>Тяпугина И.В., Мережко Е.Г., Долженко Ю.Ю.</i> Модель взаимодействия «руководитель образовательной организации – педагог» как эффективная форма наставничества с целью совершенствования профессиональных компетенций управленческого блока ..... | 106 |
| <br>   |     |
| <b>Сведения об авторах</b> .....   | 111 |

## РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Грушина М.В., Беседина И.Г.

*Аннотация.* Статья посвящена актуальным вопросам функционирования системы (целевой модели) наставничества. Ключевым направлением создания целевой модели является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

*Ключевые слова:* наставничество, целевая модель, педагогические работники, повышение профессионального мастерства.

В целях содействия функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров приоритетом является развитие кадрового потенциала и персонифицированное повышение квалификации. Эффективным инструментом для повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в регионах является внедрение системы (целевой модели) наставничества, а также разработка, утверждение и реализация комплекса мер (дорожных карт) по реализации данного направления.

Для регламентации деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ноябре 2021 года Министерство просвещения Российской Федерации совместно с профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработали методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [1].

Для поддержки внедрения системы (целевой модели) наставничества на федеральном уровне определен координатор, которым является ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в лице заместителя начальника управления исследования и разработки Ладиловой Надежды Анатольевны, для популяризации деятельности по данному направлению создан сайт <https://nastavnik.apkpro.ru>, на котором размещается актуальная информация о семинарах, вебинарах, конкурсах, иные методические материалы для оказания помощи в реализации различных форм наставничества и содействия развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества [2].

На региональном уровне координация деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества определена центрам непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ).

В Белгородской области ЦНППМ начал свою работу с 1 сентября 2021 года как структурное подразделение ОГАОУ ДПО «БелИРО». На сайте ОГАОУ ДПО «БелИРО» создан раздел «ЦНППМ», на котором размещается

информация о деятельности ЦНППМ, в том числе о реализации системы (целевой) модели наставничества (режим доступа: [snppm.beliro.ru](http://snppm.beliro.ru)).

Министерством просвещения Российской Федерации с 1 января 2022 года в критерии эффективности деятельности ЦНППМ введен один из показателей «Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников». В целях достижения выполнения данного показателя проведены нижеследующие мероприятия:

- разработаны и утверждены локальный акт, план мероприятий (дорожная карта) по внедрению системы (целевой модели) наставничества в общеобразовательных организациях Белгородской области;

- определены муниципальные координаторы, ответственные за реализацию системы (целевой модели) наставничества;

- проведен установочный вебинар и вебинары по организации работы муниципальных координаторов по данному направлению;

- осуществлено информирование и принято участие во Всероссийской дистанционной викторине «Наставничество», организованной ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», которая включала задания на знание истории возникновения и развития системы наставничества, основ организации наставнической деятельности, целевой модели наставничества педагогических работников;

- осуществляется консультационное сопровождение представителей муниципалитетов по вопросам внедрения системы (целевой модели) наставничества.

Основным механизмом реализации повышения квалификации наставников являются стажировочные площадки. В этой связи ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» с 4 по 5 августа 2022 года в г. Барнауле организовала проведение Всероссийского информационно-методического семинара «Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций». В мероприятии приняли участие более 150 представителей региональных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования из 55 регионов России.

В ходе работы Всероссийского информационно-методического семинара организована работа проектных сессий, дискуссионных площадок. Участникам представлена презентация наставнических практик, а также организовано посещение выставок, посвященных истории возникновения и развития наставничества в России [3].

В настоящее время тема наставничества является одной из ключевых. Тем более, что в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе, осуществляющих педагогическую деятельность, 2023 год объявлен в России Годом наставника и педагога [4].

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив. Так в ряде субъектов, например, в Красноярском крае созданы региональные Центры наставничества, которые могут стать связующим звеном всех структур таких как, региональных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального и высшего образования.

Таким образом, создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий применения наставничества в общеобразовательных организациях необходимо для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, взаимообогащения, личностного развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых/начинающих педагогов в профессии.

### ЛИТЕРАТУРА

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: федеральный Указ от 27.06.2022 № 401. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 31.08.2022).

2. Методические рекомендации по разработке и внедрению Системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные письмом Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ. – 1128/08. – URL: [https://drive.google.com/file/d/1RwlSHLgvfs3GO5wXYaWm33Tlo\\_mf06gq/view](https://drive.google.com/file/d/1RwlSHLgvfs3GO5wXYaWm33Tlo_mf06gq/view) (дата обращения: 31.08.2022).

3. Наставничество педагогических работников. – URL: <https://nastavnik.apkpro.ru> (дата обращения: 31.08.2022).

4. Всероссийский семинар по вопросам наставничества. – URL: <https://apkpro.ru/educational-events/vserossiyskiy-seminar-po-voprosam-nastavnichestva-sostoitspya-v-barnaule-4-5-avgusta/> (дата обращения: 31.08.2022).



# **I. НАПРАВЛЕНИЕ «ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»**

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ**

**Токиул М.В.**

*Аннотация.* Цель данной статьи – выявить различные причины, по которым наставничество учителей в образовательных организациях является полезным для самой организации, учителей и учащихся. Наставничество в сфере образования способствует адаптации учителей в образовательной организации и сохранению преемственности среди педагогов. Программы наставничества направлены на повышение удовлетворенности работой и помогают учителям стать лидерами в своих школах, а также оказывают положительное влияние на успеваемость и вовлеченность учащихся в образовательный процесс. Педагоги работают совместно друг с другом как члены команды. Когда школы эффективно реализуют программы наставничества, обмен знаниями между учителями становится неотъемлемой частью профессиональной деятельности. От этого выигрывают учащиеся и учителя, а также устанавливается атмосфера взаимопомощи и взаимопонимания, что в свою очередь положительно влияет на школьный климат в целом.

**Ключевые слова:** наставничество, школа, учитель, учащийся, успешность, профессиональная компетентность.

Программы наставничества являются важной составляющей не только в сфере образования. Все больший интерес к ним проявляют предприятия различного направления деятельности. Производственные предприятия во всем мире, так же как и образовательные организации, реализуют различные программы наставничества, для оказания помощи новым сотрудникам и повышения удовлетворенности своей работой, а также создания условий для формирования лидеров внутри организации. При этом, имеются конкретные специфические акценты, которые проявляются в постановке решаемых задач и достижении конкретных результатов.

Организация работы с педагогами, нуждающимися в сопровождении, обеспечивает последовательную передачу знаний и навыков от более опытных педагогов к молодым, что позволяет в свою очередь развивать лидерские качества, а также решать проблему нехватки квалифицированных кадров в образовательной организации. Сотрудничество более опытных и молодых педагогов снижает изолированность последних, формирует у них навыки критической оценки своего труда и стремление к профессиональному развитию. Налаживание сотрудничества учителей является долгожданным изменением отношений в рабочем коллективе, что приветствуется положительно всеми участниками образовательных отношений.

Благодаря реализации программ наставничества начинающие учителя могут обращаться к педагогам-наставникам, которые могут поделиться своими знаниями, тем самым сокращая затраты времени, необходимого для получения нужной информации. Руководители образовательной организации в связи с повышенной загруженностью, сопровождающей начало нового учебного года, не всегда располагают достаточным запасом рабочего времени для глубокого погружения в работу начинающих педагогов и обсуждения возникающих вопросов. Решающая роль в сопровождении новых педагогических работников отводится педагогам – наставникам, которые не только направляют, но также, в частном порядке, помогают новым членам педагогического сообщества в решении личных вопросов.

Наставничество способствует быстрому обучению молодых педагогов и формирует атмосферу взаимопонимания и согласованности. Этот опыт взаимодействия отражается положительно на всех аспектах деятельности образовательной организации: обучение учащихся, командная работа педагогов, вовлечение родительской общественности в образовательный процесс, диссеминация опыта педагогов [3].

Атмосфера или, можно сказать, школьный климат во многом определяется успешностью образовательного процесса и активным участием в нем каждого члена рабочего коллектива. Он основан на опыте, целях, методах преподавания, отношениях и организационной иерархии в школах. Отправной точкой работы педагога-наставника является формирование вовлеченности молодых педагогов в командную работу, общности целей и задач. Эта передача знаний имеет неопределимое значение для начинающих педагогов в вопросе их профессиональной адаптации и социализации.

Молодой педагог сразу после трудоустройства сталкивается с большим объемом новой информации, правил, требований. Не сразу формируется понимание школьного распорядка, определение своего режима работы. Отсутствие внимания со стороны педагога – наставника и коллектива может привести к негативным последствиям, в частности к смене места работы или сферы деятельности. Подобные ситуации не являются редкими, испытывая негативные эмоции, молодые учителя не могут поддерживать высокий уровень эффективности в начале своей профессиональной деятельности в системном режиме. При этом возрастает роль педагога-наставника в приобщении к профессиональной этике, формировании лидерских качеств и становлении высококвалифицированным специалистом. Безусловно, можно отметить, что одной из причин благоприятного школьного климата являются педагоги-наставники, которые направляют и обучают начинающих учителей [3].

Давление, которое испытывает молодой педагог, можно значительно уменьшить, если работать в команде с наставником и перенимать у него опыт. Сотрудничество наставника и наставляемого – это обучение, которое применяется на практике и характеризуется положительным социальным эффектом. Благодаря командному обучению учителя сокращают затраты времени, необходимого для изучения и освоения новых методов, становясь

более эффективными в классе и в своей профессии. Любому специалисту трудно работать в одиночку, а групповое обучение не только позволяет совершенствоваться, но и поощряет учителей рассматривать обучение учащихся как часть своих текущих обязанностей.

Групповое обучение – это форма сотрудничества, которая расширяет знания учителей повышая компетентность педагогов, их уверенность в правильности выбранной профессии. Повышенная загруженность педагогов, начинающих свою трудовую деятельность, определяет особую востребованность сопровождения наставником. Групповое обучение дает возможность сформировать новые навыки, рефлексировать и мотивировать друг друга.

В недалеком прошлом требования к учителям основывались в первую очередь на профессиональной компетентности. Управленческие навыки были менее востребованы, так как в каждой образовательной организации была в наличии управленческая команда. Последовательные изменения в нормативной документации, требованиям к образовательным результатам, а также новые запросы, поступавшие от общественности привели к возникновению новых форм управления образовательным процессом. Учителя, которые имеют возможность наставлять своих коллег, становятся управленцами, что способствует росту их социального статуса в общественном понимании. Это учителя, которые занимаются постоянным самообразованием, повышением своей компетентности и развитием лидерских качеств. Благодаря участию в программах наставничества, реализуемых в школах, они чувствуют определенную сопричастность и ответственность к формированию образовательных результатов.

Когда учитель чувствует, что он является частью команды, повышается его заинтересованность в достижении образовательных результатов каждым обучающимся, независимо от его принадлежности к конкретному классу. Одновременно с этим, повышается моральное удовлетворение от понимания сопричастности к достижениям своих коллег.

Педагоги – наставники, сопровождающие педагогов, нуждающихся в наставничестве, неизменно чувствуют себя активными участниками образовательного процесса. Наставничество не только заряжает их энергией, но и помогает совершенствовать свои навыки, а также совершенствовать свои способности к принятию управленческих решений. Педагоги – наставники мотивируют, бросают вызов и реагируют на проблемы молодых специалистов, таким образом улучшая свои профессиональные навыки и следя за новыми технологиями в сфере образования. Педагоги – наставники поощряют новые идеи, задают вопросы начинающим учителям и помогают им найти эффективные способы решения проблем, потому что это также является формой их профессионального развития. Как правило, профессиональное развитие педагога-наставника продолжается еще долгое время после реализации индивидуального плана развития наставляемого молодого педагога и способствует обогащению навыков как наставника, так и наставляемого [5].

Наставничество предназначено для формирования в сфере образования новых лидеров, их мотивации и развития. Когда учителя работают вместе, в школах появляется больше согласованности, что положительно влияет на школьный климат, вовлеченность учащихся и их обучение. Учителя чувствуют себя уверенно и с большей вероятностью останутся в выбранной ими профессии вследствие того, что они пользуются поддержкой коллег и работают с ними в тесном сотрудничестве. Это позволяет почувствовать свою ценность в качестве членов команды. Более того, программы наставничества помогают опытным учителям стать лидерами, а также пониманию ценности своей собственной педагогической практики с точки зрения организации помощи начинающему учителю.

Наставничество внесло определенные изменения в понимание общественностью образовательного процесса. Каждый учитель, столкнувшийся с трудностями в профессиональной деятельности, может рассчитывать на помощь более опытных коллег и проявить в этом инициативу. Когда образовательные организации внедряют программы наставничества, обмен знаниями становится неотъемлемой частью данного процесса, в результате чего повышается уровень обучения школьников.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агапова, Е. Н. Сопровождение процесса адаптации начального этапа профессиональной деятельности учителя / Е. Н. Агапова, С. Ю. Трапицын // *Universum: Вестник Герценовского университета*. – 2013. – № 3. – С. 36-46.

2. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский // *Советская педагогика*. – 2014. – № 4. – С. 76-84.

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

4. Dennis C. Oregon Mentoring Program – Teacher Training that Works // *Research to Practice. Practice to Research*. 2015. Available at: <http://triwou.org/blog/post/61/oregon-mentoring-program-teacher-training-that-works> (accessed: 30.04.2022).

## II. НАПРАВЛЕНИЕ «ФОРМЫ И ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В МБДОУ «ИЛОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД» Архипова Н.Н., Черных О.В., Жукова М.А.

*Аннотация.* Статья посвящена актуальной проблеме профессионального становления начинающего педагога, эффективной работе и созданию условий, побуждающих к такой работе педагога.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой специалист, профессиональная адаптация, формы работы с молодым педагогом, коучинг.

Для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Именно поэтому акцент сделан на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой деятельности педагога. Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним опытом, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Помощь и поддержка коллег, оказанная молодому педагогу, своевременно позволяют избежать возникновению у него сомнений в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной сфере. Задача заведующего и педагогов – помочь молодым специалистам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если трудовая мотивация, педагогическая направленность, которые являются важными факторами при поступлении педагога на работу, закреплены в локальных нормативных актах дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ). Начало трудовой деятельности специалиста осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ. При организации труда педагогу особенно важно учитывать личностные особенности и уровень профессиональной подготовки [3, 44].

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

1 ступень – 1 год работы (стажировка) – самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Педагог начинает осознавать свои возможности как специалист. Одновременно с этим, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяются знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, которые возникают в профессиональной деятельности, заставляют заниматься самообразованием.

2 ступень – 2-5-й год работы (развитие) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия (методические объединения, семинары и т.д.), активно привлекается к участию в педагогических мероприятиях на уровне детского сада. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации наставника молодой специалист фиксирует в «Тетради методической деятельности, определяет тему, над которой будет работать более углубленно.

3 ступень – 5-6-й год работы (становление) – складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы [1, 27].

Главной задачей для руководителя организацией и наставника является: помощь молодым специалистам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, налаживании отношений с участниками педагогического процесса.

В нашем ДОО мы сформировали оптимальную систему работы с молодыми педагогами, выбрали те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности.

Наставник развивает свои управленческие навыки, повышает профессиональный уровень, а молодой специалист получает новые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень.

Началом совместной деятельности молодого специалиста и педагога-наставника является подготовка локального нормативного акта, который закрепляет за молодым педагогом опытного педагога. Разрабатывается «Положение о группе наставников при педагогическом совете детского

сада», которое регламентирует основные вопросы реализации программы наставничества.

К наставнику предъявляется ряд требований:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

С молодым специалистом проводится вводное анкетирование и собеседование, педагог указывает свои трудности, проблемы в работе.

Далее составляется план работы с молодым педагогом, в который включаются теоретические и практические аспекты образовательной деятельности ДОУ. К проведению теоретической части привлекаются высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный опыт работы.

В работа с молодыми специалистами используем такие формы работы как:

- меняющие рубрики в методическом уголке «В помощь воспитателю», «Коучинг – это развитие», «Делимся опытом», «Хочу все знать», «Педагогическая игра», «Новинки методической литературы», «Педагогика сотрудничества»;

- консультации «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе», «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»;

- обучающие семинары «Современная методология обучения играм с элементами спорта», «Совершенствование воспитательно – образовательного процесса – повышение уровня профессионально значимых личностных качеств педагога», «Школа мастерства», «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями»;

- круглые столы «Календарное планирование образовательной работы с детьми», «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы, оформление документации по педагогическому мониторингу», «Руководство развитием игровой деятельности детей»;

- открытые просмотры непосредственно образовательной деятельности и режимных моментов, которые позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты;

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва, 2007.
2. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Т. Ю. Андрущенко, Е. В. Аржаных, В. Л. Виноградов и др. // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 9. – № 2.
3. О проведении мониторинга «Социально-профессиональная адаптация молодых педагогов». – URL : <http://rcrohv.ru>\_(дата обращения: 11.09.18).
4. 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).
5. URL: <https://www.maam.ru/detskijasad/nastavnichestvo-kak-forma-metodicheskoi-raboty-s-pedagogami-v-dou.html>. (дата обращения: 23.05.2022).

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В ОБЫЧНУЮ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ АУТИЧНОГО ПОДРОСТКА В УСЛОВИЯХ ПОЛНОЙ ИНКЛЮЗИИ

Кочетова Н.И.

*Аннотация.* Статья посвящена актуальной на данный момент проблеме организации сопровождения подростка с РАС в общеобразовательной школе в условиях полной инклюзии.

*Ключевые слова:* современный педагог, особые потребности, расстройство аутистического спектра, тьютор, инклюзия.

*Школа – это мастерская, где формируется мысль подрастающего поколения, надо крепко держать ее в руках, если не хочешь выпустить из рук будущее.*  
Барбюс А.

Важнейшей задачей современного образования является решение проблемы личностно-ориентированного развития, при котором личность учащегося была бы в центре внимания учителя, а основа учения – это познавательная деятельность, а не преподавание, была бы ведущей в тандеме учитель – ученик. В образовательную программу каждого учреждения следует такие ценности, как детская активность, работа на основе приятия, формирование самостоятельности учеников, понимание человека как «меры всех вещей», которые актуальны и для инклюзивной практики. В общеобразовательных организациях с каждым годом растет доля учащихся, которым по разным причинам необходим особый подход. Выделение таких «особых» детей происходит по разным основаниям. Так, в эту категорию попадают одаренные дети с проблемами в общении, с задержками и отклонениями в развитии, с различными нарушениями здоровья.



В большинстве случаев у учителя, в классе которого появляется ребенок с ОВЗ, возникают определенные сложности, связанные с пониманием всех тонкостей развития «особенного» ребенка. Наиболее часто встречающиеся проблемами, связанными с приходом ребенка с ОВЗ в класс являются следующие:

- учитель не понимает специфики нарушений развития каждого конкретного ребенка, не видит его отличий от здоровых детей;
- поведение ребенка в школе воспринимается как непредсказуемое;
- некоторые чрезмерно проявленные интересы и привязанности к какой-либо идее ученика с ОВЗ приводят учителя в растерянность;
- восприятие ребенка как «больного»;
- учитель не знает, как оценивать ребенка, который не усваивает программу;
- ориентация учителя в обучении ребенка на результат, а не на процесс.

Именно, в данной ситуации тьютор может выступать как посредник между ребенком с особенностями развития и учителем, а также другими детьми в классе. Он может являться персональным сопровождающим учащегося с особыми образовательными потребностями в целях успешного включения ребенка с особенностями развития в образовательную среду и скорейшего достижения им самостоятельности. По оценкам специалистов по внедрению инклюзии в образовательные учреждения, в настоящее время наиболее реалистичной является картина, когда учитель инклюзивного класса не является специалистом в области нарушения развития детей, а тьютор, напротив, имеет соответствующее специальное образование. В таком случае тьютор берет на себя обязанности специалиста, который тонко и четко выстраивает учебный процесс для подопечного, помогая учителю подстроиться к его особенностям и нуждам, не уменьшая при этом качества образования в классе.

В поддержку выстраивания педагогического процесса с включением в него тьютора как его непосредственного участника, в случае такой необходимости, выступает масса зарубежных исследователей данной проблематики, в том числе основатель и научный руководитель дистанционного проекта для родителей и специалистов «Академия образования родителей», русскоязычный автор книг и публикаций по прикладному анализу поведения Ольга Шаповалова. Она обращает внимание на то, что вследствие особенностей восприятия обучение в среде нормативно развивающихся сверстников не является простым и легким процессом для детей с особенностями. Ребенку с отставанием в развитии речи, низкой социальной мотивацией, гипер- или же гипочувствительностью к некоторым раздражителям и другими особенностями развития, сложно установить контакт со сверстниками без помощи взрослого. Однако при надлежащем индивидуальном подходе, корректно составленной программе и наличии специалиста, реализующего эту программу, ребенок может успешно получать образование в инклюзивной среде, общаться со сверстниками и участвовать в активной жизни общества. Отсюда сопровождение ребенка

тьютором может стать основным, если не самым необходимым компонентом, который приведет к успеху в программе инклюзии. В связи с этим, тьюторское сопровождение выступает как педагогическая деятельность по индивидуализации образования, направленная на выявление и развитие образовательных мотивов и интересов особенного учащегося, поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы. Понимание различий содержания позиции тьютора и позиций других участников образовательного процесса поможет лучше понять своеобразие тьюторского сопровождения. На Соловейчиковских чтениях Ковалева Т.М. поделилась своим мнением: «Тьютор – не учитель. Не психолог. Не классный руководитель. Тьютор работает над созданием условий для самоопределения и формирования самостоятельности».

Здесь уместно будет говорить уже о новом для нашей страны подходе – понимании тьюторства в инклюзивном образовании. Тьютор – это специалист, который организует условия для успешного включения ребенка с РАС в образовательную и социальную среду общеобразовательного учреждения. Перед ним стоит очень важная задача – помочь детям с РАС стать успешными в современном обществе. А это значит, что объектом сопровождения становится сама жизнь детей с особенностями в развитии, главным аспектом которой является создание условий для полноценной и качественной жизни человека со специальными нуждами в рамках нового образовательного пространства. А вот успешность включенности ребенка в жизнь образовательной организации должна определяться с точки зрения развития: когнитивной (познавательной) сферы (знания и навыки); коммуникативной сферы (умение общаться со взрослыми и сверстниками); эмоциональной сферы (психологическая адаптация, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроения по отношению к процессу интеграции в образовательное пространство и нахождению в новой среде).

Основным методом сопровождения подростка с РАС в нашем общеобразовательном учреждении является непосредственно сопровождение его тьютором в течение всего обучения (на уроках, на фронтальных и индивидуальных занятиях) и во время отдыха, выполнения тех или иных режимных моментов. Основная задача тьютора в этом случае – помощь самому ребенку, учителям, его родителям и другим участникам образовательного процесса в адаптации в образовательной среде. Так, Юлия Михайловна Эрц, автор более 200 статей и книги «Особые дети. Введение в прикладной анализ поведения», пишет о сопровождении в образовательный процесс детей с РАС (расстройством аутистического спектра) следующее: «Аутичные дети, в силу их особенностей, чаще всего будут испытывать затруднения при инклюзии без специализированной помощи. Отсюда, когда речь идет о полной инклюзии аутичного ребенка в обычную систему образования, то подразумевается, что ребенка будет сопровождать тьютор». При этом подразумевается, что степень участия тьютора в индивидуальном сопровождении конкретного ребенка зависит от возможностей включения

данного ребенка в круг социального взаимодействия. Когда речь идет о так называемой полной инклюзии в обычную систему образования, то подразумевается, что ребенка с РАС будет сопровождать тьютор, целью которого является оказание помощи только в тех ситуациях, когда ребенок реально испытывает затруднения.

В нашем общеобразовательном учреждении используется данный вид инклюзии, так как обучающийся у нас подросток с РАС с высокой функциональностью. В связи с этим и основная цель указанного процесса инклюзии – привести ребенка к полной самостоятельности и функционированию на уровне сверстников. Другими словами, подразумевается, что помощь тьютора со временем будет уже не нужна и ребенок с РАС сможет обучаться самостоятельно.

Считаю, что особо необходимо выделить работу тьютора с родителями подростка. Здесь важно учесть тот факт, что без активного включения родителей в процесс обучения и интеграции ребенка в образовательное и социальное пространство ребенка с РАС, этот путь продвижения ребенка может быть замедлен или вовсе сведен на нет. Причина этому вполне конкретная – работа, проводимая в нашей общеобразовательной организации на основании выявленных ресурсов ребенка, не может быть приостановлена с того момента, как ребенок покинул стены организации и погрузился в привычную среду существования. Работа эта не может ограничиваться рамками образовательной организации, она должна активно продолжаться и родителями. И в этом смысле в определении индивидуализации образовательного маршрута ребенка огромную роль играет работа тьютора и с ребенком, и родителями. От связки – «тьютор – родитель», активности последних и понимание ими сути и цели занятий зависит результат эффективности образовательного процесса ребенка и его социализации. Основными направлениями работы с родителями подростка с РАС в нашем образовательном учреждении являются:

- установление контакта с родителями;
- объяснение задач, составление плана совместной работы;
- оказание родителям эмоциональной поддержки;
- содействие в получении разносторонней информативной поддержки в части определения круга возможностей открытого образовательного пространства;
- содействие родителям в получении информации об особенностях развития ребенка и прогноза его развития;
- формирование интереса к получению теоретических и практических умений в процессе обучения и социализации ребенка;
- проведение совместного анализа промежуточных результатов, планирование дальнейших этапов работы;
- формирование у родителей адекватного отношения к своему ребенку, умения принять ответственность в процессе анализа проблем ребенка, реализации стратегии помощи.

Можно сказать, что повседневная практика специалиста происходит на двух уровнях: на уровне тьютора и на уровне супервизора. На первом уровне специалист работает непосредственно с подростком и применяет особые методы и приемы в процессе интенсивных занятий с ребенком, записывает данные о его прогрессе. На втором уровне специалист оценивает первоначальные навыки подростка, анализирует комплексное поведение ребенка, выделяет цели и приоритеты для дальнейшей работы, проводит консультации с учителями и родителями.

Таким образом, тьютор – это специалист со своими целями и функциями работы, направленной на создание такой образовательной среды, в которой обучающийся с РАС сможет сориентироваться в профессиональном будущем, осознать свои способности и возможности, построить индивидуальный способ социализации. Кроме этого, тьютор обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ обучающегося, сопровождает процесс индивидуального образования в системах общего и дополнительного образования.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Карпенкова, И. В. «Тьютор в инклюзивной школе»: сопровождение ребенка с особенностями развития : из опыта работы / И. В. Карпенкова. – Москва : ЦППРиК «Тверской», 2010.

2. Ковалева, Т. М. Открытое образование и современные тьюторские практики / Т. М. Ковалева // Тьюторство: концепции, технологии, опыт : юбилейный сборник, посвященный 10-летию тьюторских конференций. 1996-2005. – Томск, 2005.

3. Системный подход к организации процесса включения младших школьников с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательную среду : монография / Т. А. Соловьева ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет». – Москва : МПГУ, 2018. – 159 с.; ISBN 978-5-4263-0705-6.

4. Шафикова, З. Х. Концепция и технологии инклюзивного обучения рабочим профессиям учащихся с ОВЗ в условиях колледжа : монография / З. Х. Шафикова ; Министерство образования и науки РФ, Башкирский государственный университет. – Москва : МАКС Пресс, 2020. – 162, [1] с. : ил., табл.; ISBN 978-5-317-06383-2.

## ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Кутоманова С.Н., Коновалова С.А.

*Аннотация.* Статья посвящена актуальной проблеме совершенствования профессиональной подготовки молодых специалистов.

*Ключевые слова:* наставничество, наставник, наставляемый.

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

А.С. Макаренко

Реформа системы образования обусловлена, введением требований к образовательному процессу, деятельности педагогов, и вопрос о работе молодых специалистов поднимается на разных уровнях. В дошкольных образовательных учреждениях педагогический состав, не побоюсь этого слова, стремительно «старееет». Привлечение молодых специалистов и их закрепление в системе дошкольного образования – является актуальной проблемой. Одних пугает высокая утомляемость на работе в связи с большим количеством детей в группах, других – большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации. Известно, что по окончании вуза, начинающий педагог еще не является квалифицированным работником. Молодому специалисту предстоит определенный путь профессионального становления, и чтобы пройти этот путь, ему нужен опытный педагог-наставник, который готов прийти на помощь, рассказать все тонкости системы дошкольного образования. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, и, отсутствие своевременной поддержки может привести к возникновению конфликтной ситуации.

Наставничество – это технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта, знаний и навыков, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, при котором молодой специалист и педагог-наставник будут общаться на равных.

**Различают следующие виды наставничества педагогических работников в образовательной организации:**

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

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

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

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставника с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Традиционная форма наставничества («один на один»)** – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени.

В 2019-2020 учебном году в детский сад в МОУ «Бориспольская начальная общеобразовательная школа» трудоустроился молодой специалист, окончивший исторический факультет Белгородского государственного университета. Впоследствии он заочно поступила на факультет дошкольного образования, того же университета, соответственно опыта работы у нее не было. Приказом по школе после заседания педагогического совета я была назначена наставником молодого специалиста. В мои обязанности входило не только ознакомление начинающего воспитателя с детским садом, группой, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к воспитателю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий, мероприятий, словом, оказывать помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Внедрение и реализацию системы наставничества я построила на трех основных этапах: *подготовительный, основной и заключительный.*

*Подготовительный этап* подразумевает составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год; подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработка методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации воспитателя и разработка рекомендаций по дальнейшей работе и анализ результатов работы.

*Основной этап.* Именно на этом этапе, чтобы помочь начинающему воспитателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс трудностей, с которыми может столкнуться начинающий специалист в своей работе.

К таким проблемам относятся:

- сложности в отношениях с воспитанниками и родителями;
- проблемы в образовательной деятельности.

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом, наставником которого я являюсь, и посетив его занятия, режимные моменты мне удалось выявить следующую проблему: недостаток практических навыков в учебно-воспитательной процессе.

Вот с решения этой проблемы и началась моя работа с молодым специалистом, так как считаю своей задачей дать ему инструментарий для самостоятельного проектирования занятия, отвечающего современным требованиям.

*Заключительный этап.* Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: за четыре месяца у наставляемого сформировался свой стиль ведения занятия.

При создании благоприятных условий в детском саду, начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему воспитателю раскрыть свои творческие способности и талант. Молодой специалист активно принимала участие в конкурсах муниципального и регионального уровня, в которых вместе с ее учащиеся занимали призовые места.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставник, молодой специалист и директор школы. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает собственный профессиональный уровень, а молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения

с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества / С. Я. Батышев // Материалы теоретической конференции. Часть 1. – Москва, 1977. – 324 с.

2. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск : Литера-принт, 2018. – 98 с.

3. Наставничество : эффективная форма обучения : информационно-методические материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

4. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – С. 11-26.

## РОЛЬ ДЕТСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА

Новохатская Г.К.

*Аннотация.* Статья посвящена детской организации и ее роли в воспитательном процессе школьников. В материале рассматривается вопрос детской организации как фактора формирования личности и ее общественной направленности.

**Ключевые слова:** детская организация, детский коллектив, личность, направленность личности, внеклассная, клубная работа, коллективная деятельность, общественное мнение, нравственность, нравственные нормы.

Известно, что взаимоотношения личности и коллектива и влияние коллектива на личность не одинаковы в различных возрастах. Суть такого воздействия заключается в том, что он переводит общественные требования к человеку в его внутренние требования к себе, в свои собственные принципы, нормы поведения. Поэтому решающее влияние на формирование личности оказывают ценности, принятые в коллективе. В подростковом коллективе наиболее ценны чувство товарищества, преданность коллективу, который именно с этого возраста оказывает решающее значение в формировании личности школьника.



Коллектив достигает положительных результатов в воздействии на своих членов, если общественно ценные цели стали привлекательны для его членов, близки им.

Однако мотивация общественной активности – это большая и сложная проблема. Как показали исследования А.И. Божович, Т.Е. Конниковой, В.Э. Чудновского общественная активность школьников не всегда мотивируется ценными коллективистическими идеями. Иногда она побуждается мотивами личной выгоды, престижа, желания командовать. Такая активность социума ведет к формированию эгоистической направленности. Бывают случаи, когда активность общества и его направленность могут не совпадать. Например, школьник с коллективистической направленностью личности не проявляет никакой общественной активности (обычно, когда у него нет навыков общественной работы или его работа никому не нужна). И наоборот, нередко среди школьного актива подростков встречаются ребята с личной, эгоистической направленностью.

Вот почему при анализе воспитания в коллективе центральными вопросами являются мотивы и способы поведения. Отметим, что подростковый возраст – это средний и старший возраст детской организации. Именно в этом возрасте наиболее активно возникает желание вступить в детские общественные организации, выполнять их нормы и требования. Необходимо отметить, что подобные организации наиболее ярко воплощают нравственные нормы нашей жизни. В них формируется стремление к общественно полезному труду и активной жизненной позиции, воспитывается стремление к высоким социально значимым целям и идеалам, вырабатываются лучшие черты передового человека. При организации подобной работы необходима ее дифференциация в зависимости от возраста ребят. Работа с подростками строится так, чтобы они могли наиболее правильно приложить свою энергию, активность в развитие общества.

Ее нельзя сводить только к собраниям, докладам, лекциям. Живые, интересные, увлекательные общественно полезные события, захватывающая практическая деятельность является основой работы. При этом, у подростка должен присутствовать интерес к своему труду без всякого формализма. Вся работа строится на основе максимальной опоры на самостоятельность и инициативу самих ребят, что формирует у них инициативность.

Работа с подростками должна основываться не только на руководстве их деятельностью, но, также давать им простор для самостоятельной работы. В общественную работу нужно вносить элементы окружающей реальности, различных игр, соединять в ней романтические мечты подростка с конкретными делами нашего народа. Этому соответствуют поисковая работа, туристические походы на пересеченной местности и т.д. При организации общественной работы необходимо учитывать их физические возможности, свойственные конкретному возрасту.

Детская общественная организация способствует формированию интернациональных связей подростков, воспитанию интернациональных

чувств. Об этом свидетельствуют цели и задачи детского движения, что в свою очередь, повышает роль детской организации в нравственном формировании личности подростка. При этом, ребятам следует в доступной форме показать значимость их общественной деятельности и организовать ее так, чтобы она была для них привлекательна.

Всеми принимается положение о том, что детская организация является неотъемлемой частью системы воспитания подрастающего поколения и вместе со школой решает общие задачи формирования личности ребенка. Но не всем ясно, какие именно стороны личности надо формировать посредством общественной работы и каким путем следует этого добиться. Одни видят главную задачу детской организации во всестороннем развитии ребенка (физическом, умственном, эстетическом и моральном) и в заполнении его досуга. А для этого они главным путем считают широкое развертывание различных видов внеклассной и клубной работы.

Другие видят роль детской организации в формировании общественной направленности и соответствующих ей нравственно – волевых качеств личности ребенка. Они же считают ошибочным отождествлять внеклассную и работу детской организации. Чтобы правильно подойти к этому вопросу, рассмотрим некоторые принципиальные педагогические и психологические положения.

Воспитание как система, предполагает, что каждый участок воспитательной работы выполняет свою, строго определенную функцию в деле формирования личности ребенка, при этом взаимодействуя с другими.

Для каждого участка присущи свои особые формы и методы воздействия на детей. Исследования показывают, что нравственно воспитанным можно считать ребенка лишь тогда, когда он не только усвоил необходимые представления и понятия, но и когда у него возникла потребность действовать в соответствии с полученными им моральными знаниями. Эту же мысль подтверждает Н.А. Добролюбов – «не тот честен, смел, кто знает, как надо поступать, а тот, кто не может поступить бесчестно, трусливо».

Значит, только при помощи словесных воздействий нельзя достигнуть нравственного развития ребенка. Чтобы воспитать у него систему моральных чувств и привычек, которые рождают нравственные потребности, сформировать качества личности, соответствующие нравственности человека, нужно организовать практику общественного поведения ребенка в коллективе и на основе совместной деятельности создать у него опыт подлинно общественных отношений. Только в процессе практической деятельности у ребенка вырабатываются те нравственные потребности и привычки, которые, как выразился К.Д. Ушинский, составляют впоследствии «вторую натуру» человека. А такие качества, присущие личности, возможны только в коллективной общественно полезной деятельности. Таким образом, главной задачей детской организации является создание у подростков той нравственно-психологической почвы, на основе которой у них складываются зачатки мировоззрения и идеалы.

Детская организация не выполнит задачу идейного и гражданского воспитания детей, если основное содержание ее деятельности будет заключаться во внеклассной и клубной работе. Для этого требуется не любая коллективная деятельность школьников, а такая, которая бы имела для них определенный общественный смысл и создавала бы у них опыт посильного участия в решении задач, стоящих перед обществом. Вот это и составляет основное содержание работы и определяет ее место в системе воспитания школьников.

Деятельность детской организации не растворяется в клубной работе, а включает ее, сохраняя свою специфику. При этом дети испытывают непосредственное удовольствие от участия в клубных занятиях, а также формируют навыки и умения организации деятельности с общественным смыслом. Значит, детская организация должна формировать такой нравственно-психологический облик подростка, для которого близки идеалы общества. Интерес ребенка в значительной мере зависит от общей направленности личности, что лежит в основе базовых принципов детской организации: создавать и развивать у детей высокие духовно-нравственные интересы, и конечно же, в первую очередь, интересы, связанные с общественными. А личные потребности использовать для того, чтобы на их основе строить новые, более высокие по общественному смыслу мотивы деятельности детей.

Таким образом, цели, стоящие перед детской организацией, могут быть достигнуты только путем развития общественной активности учащихся и общественной направленности их личности в целом.

Вернемся к примерам из школьной жизни. Нередко бывают случаи, когда педагоги настаивают на наказании провинившегося ученика, так как он «весь класс портит». А сам класс может выступить против наказания либо отнестись к этому факту нейтрально. Это тоже является показателем влияния личности конкретного ученика на нравственное воспитание коллектива учащихся.

Развитие личности во многом складывается от подражательности к самостоятельности. Несмотря на то, что ребенок подражает окружающим, одновременно он рано начинает заявлять о своей самостоятельности в некоторых вопросах. И в 13-15 лет стремление к самостоятельности начинает играть главную роль в жизни подростка. Но, только зрелость и опыт дают человеку убеждение в том, что мир гораздо сложнее, чем он кажется подростку, а решение некоторых вопросов требует даже какой-то определенной подготовки. Как раз это и есть период расцвета самостоятельности, период превращения ребенка во взрослого. Стремление подражать поступкам других людей не включает в себе ничего дурного. Наоборот, без такой податливости невозможен был бы сам процесс воспитания.

Для предотвращения дурного влияния на подростков, создаются различные кружки, клубы и т.д. Но, не это главное и наиболее эффективное средство воспитания лучших качеств личности. Если, ребенка можно уберечь

от инфекционной болезни, изолировав его от источника инфекции или сделав прививку, то в воспитании важно главные усилия направить не на то, чтобы оберегать ребенка от дурных влияний, а чтобы сформировать у него способность противостоять и противодействовать этим влияниям, выработать моральный иммунитет ко всему дурному.

Задача педагогов, воспитать человека, который действует по внутренним побуждениям независимо от влияний случайных факторов основанным на прочно выработанных моральных установках.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Рылеева, А. С. Формирование готовности подростков к жизненному самоопределению (организация деятельности в образовательном учреждении общего образования) : монография / А. С. Рылеева ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Курганский государственный университет». – Курган : Курганский гос. ун-т, 2017. – 91 с. : табл.; 21 см.; ISBN 978-5-4217-0412-6 : 100.

2. Горская, С. В. Роль детской общественной организации во всестороннем развитии личности школьника / С. В. Горская, Е. А. Гринина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 1 (81). – С. 444-448. – URL: <https://moluch.ru/archive/81/14608/> (дата обращения: 17.08.2022).

3. Детские и молодежные общественные объединения: Методические рекомендации / Сост. О.В. Рейнгард. – Южно-Сахалинск: Изд-во ИРОСО, 2019. – 84.

## КЛУБ НАСТАВНИЧЕСТВА «НАШЕДЕЛО.ГГО» – КООРДИНАТОР СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ГУБКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Писарева Л.М., Мотынга Е.А., Калинина Е.И.

*Аннотация.* В статье авторы делятся опытом работы деятельности муниципального клуба наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО». Рассматривают работу клуба как совершенствование профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных организаций по вопросам целенаправленного формирования личностных профессиональных компетенций начинающих учителей посредством процесса наставничества.

**Ключевые слова:** клуб наставничества, деятельность, наставник, наставляемый, методическая поддержка, структура, задачи, цели, заседания.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Неоценимую помощь в данной ситуации и оказывает педагог-наставник – опытный

педагог того же предметного направления, что и его наставляемый, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, являющийся зачастую образцом для подражания [1].

В Губкинском городском округе организован клуб наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО». Свое название Клуб получил не случайно. Считаем, что наставничество в сфере образования – это общее дело всех педагогов, работающих на территории Губкинского городского округа (ГГО). Клуб «НАШЕДЕЛО.ГГО» (далее – Клуб) является общественной организацией, которая объединяет начинающих педагогов Губкинского городского округа, имеющих стаж педагогической работы не более 3 лет, опытных наставников (Мотынга Елена Анатольевна, Калинина Елена Ивановна) и куратора (Писарева Людмила Михайловна). Деятельность Клуба регламентирует МБУ «Научно-методический центр» города Губкина Белгородской области. В своей деятельности Клуб руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, документами управления образования администрации Губкинского городского округа.

Опытными наставниками и куратором Клуба «НАШЕДЕЛО.ГГО» были определены следующие цели: планомерное раскрытие индивидуальных педагогических способностей начинающего педагога; сохранение и развитие кадрового потенциала в сфере образования Губкинского городского округа, создание условий для закрепления молодых кадров и привлечения дополнительных ресурсов в образовательных учреждениях.

В процессе работы на заседаниях Клуба его участники (наставники и наставляемые) решают следующие задачи:

- выявление актуальных проблем педагогической практики индивидуального и общего характера, оказание организационно-методической помощи начинающим педагогам;

- ускорение процесса профессиональной и социальной адаптации начинающих педагогов Губкинского городского округа;

- обеспечение совершенствования профессионально-педагогической компетенции начинающих педагогов, оказание поддержки в инновационной деятельности;

- создание условий для личностного развития членов Клуба, их самореализации и социализации;
- объединение начинающих и опытных педагогических кадров с учетом их творческих поисков;
- приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- удовлетворение потребности начинающих педагогов в непрерывном образовании и оказание им помощи в преодолении различных затруднений;
- участие в проведении методических семинаров, конференций, выставок различного уровня с привлечением интеллектуального потенциала начинающих педагогов;
- помощь начинающим педагогам во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между начинающими педагогами и опытными;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для творческой самореализации.

Деятельность Клуба подчинена трем основным направлениям:

1. Содействие профессиональному обучению педагогов.
2. Организация участия в общественной деятельности.
3. Участие в организации досуга.

Основными формами работы Клуба «НАШЕДЕЛО.ГГО» являются:

- ежегодное анкетирование начинающих педагогов;
- мастер-классы, семинары, творческие мастерские, педагогические чтения, конференции, круглые столы;
- аукционы педагогических идей, фестивали, презентации, смотр-конкурсы, педагогические вернисажи;
- педагогические ринги, дискуссии, дебаты, деловые игры;
- встречи с интересными людьми, педагогами-новаторами, лауреатами премий и ветеранами педагогического труда;
- посещение открытых уроков, мастер-классов опытных педагогов, взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с последующим обсуждением;
- консультирование, анализ уроков начинающих учителей.

Члены Клуба «НАШЕДЕЛО.ГГО» имеют свои функциональные обязанности и права.

Они обязаны: принимать непосредственное участие в мероприятиях Клуба; выполнять решения заседаний членов Клуба; изучать и внедрять в практику передовой педагогический опыт.

Также имеют право: вносить предложения в план-график работы Клуба по содержанию, объему, срокам выполнения работы и расписанию проводимых мероприятий; принимать участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы Клуба; готовить предложения и рекомендовать педагогов

для участия в профессиональных конкурсах; обращаться за консультациями по содержанию образования, обучению и воспитанию детей.

В Клуб «НАШЕДЕЛО.ГГО» входят три школы наставничества:

1. Школа молодого воспитателя «Дошкольная методическая коллаборация» для педагогов дошкольных образовательных организаций ГГО.

2. Школа молодых специалистов по иностранному языку «Лингва».

3. Школа наставничества «Молодость и опыт» ГГО (учителя начальных классов и другие учителя-предметники).

В течение 2021-2022 учебного года Клуб провел заседания по темам: «Клуб наставничества «НАШЕДЕЛО.ГГО» как способ вдохновить на новое дело и участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов»; «Навыки / Компетенции современного наставника. Умение управлять проектами и процессами»; «Ролевой репертуар современного педагога и сумма модели роста и схемы выстраивания индивидуального маршрута – основные инструменты профессионального развития педагогов».

Содержание каждого занятия является многоплановым и уникальным. Более подробно познакомимся с особенностью построения заседания клуба на примере второй встречи в Клубе «НАШЕДЕЛО.ГГО».

Тема. Навыки/Компетенции современного наставника. Умение управлять проектами и процессами.

Цель проведения: оказание методической поддержки молодым педагогам по освоению современных педагогических технологий в образовательном процессе, приобретение практических навыков и умений по вопросам организации и проведения образовательной деятельности в образовательном учреждении.

Ответственные за проведение: МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №13 с углубленным изучением отдельных предметов».

Категория слушателей: воспитатели дошкольных образовательных организаций, учителя общеобразовательных организаций, начинающие педагоги Губкинского городского округа.

#### План заседания

1. Приветственное слово. Доклад. Навыки / Компетенции современного наставника. Умение управлять проектами и процессами (Куратор Писарева Л.М.).

2. Информационный блок:

2.1. Совершенствование профессиональных компетенций наставника и наставляемого: критическое и системное мышление, когнитивная гибкость – посредством деловой игры.

2.1.1. Теоретический практикум. Введение в критическое и системное мышление. Технология развития в процессе обучения (Наставник Калинина Е.И.).

2.1.2. Мастер-класс. Использование технологии «Развитие критического мышления» на примере работы с фразеологизмами (Наставник Мотынга Е.А.).

2.2. Творческая мастерская. Умение управлять процессами: эмоциональный интеллект, коммуникация и сотрудничество – в процессе подготовки совместного занятия в форме деловой игры «Педагогический ринг» (Наставники Калинина Е.И., Мотынга Е.А.).

3. Методический конструктор. Адаптация и профессиональное становление начинающего педагога (Наставники и начинающие педагоги Губкинского городского округа).

4. Подведение итогов.

4.1. Обмен мнениями (Куратор Писарева Л.М.).

4.2. Рефлексия. Контактная информация или 5 шагов к успеху (Наставники Калинина Е.И., Мотынга Е.А.).

Такая деятельность Клуба позволяет решить значительное количество задач методической направленности, связанных с работой молодых специалистов в сфере образования:

– способствовать повышению профессиональной компетентности педагогических работников Губкинского городского округа; обобщению и распространению актуального педагогического опыта;

– поддерживать конкурсное движение педагогов;

– стимулировать реализацию инновационных проектов в образовательных организациях округа;

– создавать благоприятные условия для активного и продуктивного участия молодых педагогических работников в работе Клуба;

– обеспечивать участие молодых педагогов в работе Школ по направлениям деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дубиненкова, Е. Н. Коучинг : учебно-методическое пособие / Е. Н. Дубиненкова. – Ярославль : ЯрГУ, 2018. – 40 с.

2. Конструктор системы наставничества в школе. – URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747> (дата обращения: 20.05.2022).

3. Сеницына, Г. П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов / Г. П. Сеницына. – URL : <http://scienceeducation.ru> (дата обращения: 18.08.2020).

4. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации / М. В. Чиркунова. – URL : [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru) (дата обращения: 21.08.2020).



## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Шевцова Т.В., Дементьева Е.А.

*Аннотация.* Статья посвящена системе наставничества, которая используется как наиболее эффективный путь развития начинающего педагога. Рассматриваются положительные аспекты совместной деятельности молодого специалиста и наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист, педагог, дошкольное образование, дошкольное образовательное учреждение (далее – ДОО).

Структура дошкольного образования развивается в соответствии с целями и задачами, которые ставит перед ней закон о российском образовании. Сегодня одной из главных функций дошкольного образовательного учреждения является социализация ребенка. Педагоги должны рассказывать и обучать детей природе человеческих связей и взаимоотношений, а также передавать им нормы поведения, которые используются в различных сферах жизнедеятельности. Для того, чтобы эффективнее выполнять данные функции, а также задачи и цели российского образования в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Ведь качество воспитания напрямую зависит от профессионализма педагога. Сегодня наиболее подходящей кандидатурой на должность педагогического работника является человек с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, который способен применять свой потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольников.

Особое внимание стоит уделять молодым педагогам, которые только начинают свой путь в образовательную среду. И этот период вхождения является напряженным и где-то стрессовым моментом. Ведь именно от того как пройдет этот период вхождения, зависит дальнейшая деятельность начинающего педагога. Останется ли он в сфере дошкольного образования или выберет другую сферу деятельности?

Проблемой профессионального становления начинающего педагога в ДОО занимались такие ученые как К.Ю. Белова, М.С. Гвоздевая, Л.М. Денякина, Н.Н. Лященко и др.

Молодые педагоги, начиная работать в ДОО, сталкиваются с рядом проблем, в том числе отсутствием опыта и специальных знаний; большинство из них боятся собственной несостоятельности. Из-за страха что-то упустить, забыть или не успеть начинающий педагог не способен на инновации. Именно поэтому в настоящее время главной задачей является методическое сопровождение начинающих педагогов, оказание им непосредственной помощи в организации образовательной деятельности.

Проверенный способ помочь молодому педагогу освоиться – это участие в программе наставничества. Педагог-наставник – это опытный

педагог, который обладает высокими профессиональными и нравственными качествами, а также ориентируется в области методики преподавания и воспитания [1].

В профессиональном становлении молодой специалист проходит следующие этапы:

**Адаптация.** В этот период молодой специалист осваивает нормы профессии, ее ценности, приобретает автономность. В то время как в обязанности наставника входит: определить круг полномочий молодого педагога, выявить слабые стороны в его работе, чтобы в дальнейшем составить программу адаптации.

**Стабилизация.** В этот период молодой специалист приобретает профессиональные компетенции, которые соответствуют занимаемой должности. Наставник, в свою очередь, составляет программу адаптации, а также продолжает следить за профессиональными умениями молодого педагога, и корректировать их по необходимости. Также наставник оказывает ему помощь в создании собственной программы совершенствования.

**Преобразование.** Этот период предполагает, что молодой специалист уже достиг целостности и самодостаточности. У него сформировались необходимые способности к инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень его профессиональной компетенции, а также делает выводы о готовности педагога выполнять свои функциональные обязанности [3].

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым педагогом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В нашем учреждении используется коллективная форма наставничества. В начале учебного года мы разрабатываем и утверждаем общий план работы с молодыми специалистами на текущий год. В течение года работа может корректироваться, а в конце года подводятся итоги, и обозначаются задачи на следующий год.

Таблица

**Общий план работы на год педагогов-наставников  
с молодыми специалистами**

| <b>№</b> | <b>Содержание работы</b>  | <b>Формы работы</b>  | <b>Сроки реализации</b> |
|----------|---|--|-------------------------|
| 1.       | - познакомиться с молодым педагогом; определить его навыки и способности.<br>- ведение документации педагога в соответствии с требованиями ФГОС<br>- планирование учебного процесса | анкетирование; консультации и ответы на интересующие вопросы.                            | сентябрь                |
| 2.       | - ознакомиться с нормативно-правовой базой<br>- выбрать тему по самообразованию   | консультация, оказание помощи по подбору методической литературы по теме самообразования | октябрь                 |
| 3.       | - освоить методику проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД   | посещение молодым специалистом НОД, помощь в подготовке и                                | ноябрь                  |

| <b>№</b> | <b>Содержание работы</b>   | <b>Формы работы</b>   | <b>Сроки реализации</b> |
|----------|--|---|-------------------------|
|          | - освоить методику проведения детских развлечений<br>- уметь предоставить визуальную информацию для родителей  | организации осеннего праздника, консультация в составлении плана работы с родителями  |                         |
| 4.       | - организовать воспитательно-образовательные мероприятия<br>- установить контакт с семьей ребенка<br>-подготовиться к новогодним праздникам  | посещение занятий молодого специалиста, составление плана предварительной работы с детьми и родителями                                    | декабрь                 |
| 5.       | - организовать индивидуальную работу с детьми<br>- проанализировать образовательный процесс и способ общения с детьми в процессе обучения<br>- изучить роль игры в развитии ребенка дошкольного возраста   | помощь в составлении плана индивидуальной работы, беседы по решению трудных ситуаций с детьми, наблюдение за работой молодого специалиста | январь                  |
| 6.       | - определить основные проблемы в работе молодого специалиста<br>- использовать в работе современные здоровьесберегающие технологии   | консультация, обмен опытом  | февраль                 |
| 7.       | - применять в работе нетрадиционные формы взаимодействия с родителями<br>- провести консультации для родителей и педагогов по теме самообразования   | обсуждение с наставником, подготовка материалов для родителей в виде презентации  | март                    |
| 8.       | - самостоятельно организовать и руководить творческими играми детей<br>- проектная деятельность с детьми<br>- разработать консультацию для педагогов на тему «Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности»<br>- выступление на педагогическом совете с консультацией | консультация молодого специалиста, наблюдение за его работой  | апрель                  |
| 9.       | - анализ выполненной работы за учебный год<br>- отчет молодого специалиста о проделанной за учебный год работе по теме самообразования<br>-подготовка к летне-оздоровительному периоду   | самоанализ молодого педагога, анкетирование   | май                     |

Еще одним важным фактом профессионального становления является наличие портфолио у молодого специалиста. Как показала практика,

портфолио дает руководству образовательной организации систематизировать необходимую информацию. К тому же оно многофункционально и рассчитано на многие годы.

Приобретение педагогического опыта длительный процесс, во время которого начинающий педагог осваивает основные функции, знакомится с нормативно-правовой базой образовательной организации. Кроме того, в процессе приобретения педагогического опыта, молодые педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также найти свежие идеи, касающиеся работы ДОО и его коллектива.

Наставник берет на себя ответственность за развитие и профессиональный рост молодого специалиста. Также опытный специалист должен быть заинтересован в постоянном целенаправленном общении, и быть его инициатором. Во время оценки работы молодого специалиста необходимо уделять внимание ее положительной стороне, при возможности избегать негатива. Ведь на данном этапе молодой специалист не уверен в себе и своих силах, чтобы вселить в него уверенность нужно быть терпимым к его ошибкам. Только при таких условиях можно добиться поставленных целей.

Наставничество полезно и опытным педагогам, ведь они также приобретают новые знания, а в своей работе ориентируются на новые реалии современного дошкольного образования. В сотрудничестве наставника и начинающего педагога решаются несколько задач: во-первых, адаптация проходит более успешно, происходит сплочение коллектива, а во-вторых, происходит передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности, то есть внимание педагогического коллектива концентрируется на слабых сторонах образовательного процесса, которые требуют улучшения [2].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что процесс наставничества – это взаимовыгодное сотрудничество, где молодой специалист получает помощь в начале своей карьеры, а наставник, помогая в адаптации, приобретает новый взгляд на некоторые аспекты своей профессиональной деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

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

2. 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).

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

### **III. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»**

#### **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

**Алейникова Н.Н., Гавшина Л.А., Цыбенко С.Н.**

***Аннотация.** Статья посвящена наставничеству в образовательной организации с молодыми педагогами, возможности наиболее эффективного применения модели наставничества.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, наставляемый, структура наставнической деятельности, этапы взаимодействия.*

В современной сфере образования возникла необходимость создания системы, своего рода программы формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Наставничество – одна из эффективных форм профессиональной адаптации, позволяющая осуществить повышение профессиональной компетентности. Это важный, ответственный процесс, в котором большая роль отводится изначальной мотивации педагога.

Наставничество может осуществляться в любой период профессиональной деятельности педагога.

Задача наставника – помочь начинающему педагогу самореализоваться, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения и навыки.

В работе наставника и молодого специалиста можно выделить такие этапы взаимодействия как:

– прогностический – на этом этапе определяют цели, выстраивают отношения взаимопонимания и доверия, определяют круг обязанностей, полномочий, выявляют недостатки в умениях и навыках молодого специалиста.

– практический – разрабатывается и реализуется программа адаптации, корректируются профессиональные умения молодого специалиста.

– аналитический – определяется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций

конкретного молодого учителя, а следовательно и более строгий контроль за его практической деятельностью.

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

Можно выделить положительные эффекты деятельности педагога-наставника:

- наставничество помогает наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- успешная работа наставника вносит большой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, и обеспечивает удовлетворение от общения с наставляемым;

- педагог-наставник всегда стремится к самосовершенствованию;

- выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему педагогического коллектива школы;

Наиболее ценными результатами работы наставника могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям и интересам школы;

- развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами - учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Требования к профессиональной компетенции педагога-наставника следующие:

- четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики;

- разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков;

- уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагать конструктивные формы и методы взаимодействия;

- осуществлять диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью наставляемого;

– нести моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательной организации за подготовку молодого специалиста;

– являться образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Все это ускорит процесс вхождения начинающего учителя – молодого педагога в образовательную, педагогическую среду. Он сможет почувствовать себя значительно увереннее, закрепится его убеждение в правильном выборе профессии.

Самый важный результат наставнической деятельности – это продуктивное развитие личности начинающего педагога, его интенсивное образование, деятельная самоорганизация, благоприятная социальная адаптация через передачу опыта наставника. Важным условием таких достижений может быть приглашение начинающего педагога на свои занятия, для ознакомления с конкретным примером.

Наставничество дает большой потенциал развития педагогов-наставников и молодых специалистов, а также способствует наибольшему успеху образовательной организации.

## 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. 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](http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskie_rekomendacii_po_rabote_s_molodymi_pe.pdf). (дата обращения: 27.05.2022)

3. Криворучко, А. В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся / А. В. Криворучко // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 4-2. – С. 120-122.

## РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

**Аносова С.В., Жиленкова И.М.**

*Аннотация.* Статья посвящена обсуждению необходимости эффективной системы качественного наставничества в период профессионального становления молодого специалиста, включающей в себя разнообразные этапы, методы и формы работы.

**Ключевые слова:** молодой специалист, наставник, наставничество, начинающий учитель, эффективное наставничество.

Современным школам нужны профессионально-компетентные и грамотные специалисты, которые будут способны реализовать различные технологии, стремиться к непрерывному профессиональному росту. И молодые педагоги с первых дней работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные учителя. А руководство ожидает безупречного профессионализма в их работе. Для того чтобы молодой специалист смог в полной мере освоить педагогическую профессию, адаптироваться в коллективе, наладить педагогический контакт, во многих образовательных организациях стали создавать различные системы наставничества.

Наставник должен быть педагогом высокой квалификации, который может самостоятельно развивать свой потенциал, находить актуальные методики преподавания, совершенствуя методы и формы работы. При этом наставник должен быть в постоянном межличностном контакте с коллегами для обмена опытом.

Основной целью работы наставника является сопровождение процесса адаптации, развитие профессиональных качеств личности молодого специалиста, соответствующего требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом педагога.

Следуя намеченному вектору, руководителем нашего образовательного учреждения был определен куратор реализации программ наставничества, которого выделили из числа заместителей руководителя. Куратор своевременно актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность; организует разработку персонализированных программ; инициирует публичные мероприятия по трансляции своего опыта.

В нашем образовательном учреждении педагоги-наставники могут развиваться и осуществлять наставничество по следующим направлениям: аттестация, предметная деятельность, классное руководство, конкурсное сопровождение. Данные направления были выбраны не случайно, потому что именно они вызывают огромное количество затруднений у молодых специалистов.

Сотрудничество наставника и наставляемого осуществляется с выявления профессиональных дефицитов. Это происходит в течение нескольких месяцев после анкетирования, а далее намечаются реальные цели и задачи, которые можно достигнуть, планируя совместную работу. После составляются программы наставничества и план работы на каждое наставляемое лицо, которое является профессиональными треками развития молодых специалистов. Также для молодого учителя прописывается индивидуальный план профессионального становления.

Срок реализации таких программ и планов от 1 года до 3 лет. За это время прodelывается большая работа, которая включает в себя следующую деятельность наставника:

- проведение консультаций;
- проведение образовательных мероприятий;



- обеспечение сопровождения в профессиональных мероприятиях;
- организация и проведение семинаров (заседания профессиональных клубов, методических лабораторий);
- посещение и совместный анализ образовательных мероприятий;
- обеспечение ведения сайта (страницы, блога в сети Интернет).

Наставническая работа в нашем образовательном учреждении выстроена в три этапа.

1 этап – адаптационный. На данном этапе составляются разнообразные памятки, алгоритмы деятельности молодого специалиста в различных образовательных ситуациях. Даются рекомендации по анализу и самоанализу уроков, по проведению внеклассных мероприятий, по работе с классным коллективом учащихся и организации продуктивной работы с родителями.

2 этап – основной. Здесь осуществляются традиционные формы наставнической деятельности: совместное планирование педагогической деятельности (от составления рабочей программы, календарно-тематического планирования, до плана конкретного урока или мероприятия); взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности, классных часов, где выявляются сильные и слабые стороны деятельности, как наставника, так и молодого учителя); работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов).

В нашем образовательном учреждении на данном этапе проводятся различные консультации по выбору тем для самообразования, по подготовке к первичному повышению квалификации и будущей аттестации.

3 этап – контрольно-оценочный. В этот период происходит проверка и оценка наставниками уровня компетенции молодого учителя, определяется степень готовности к самостоятельному выполнению своих профессиональных обязанностей. На данном этапе также анализируется динамика в профессиональном становлении учителя.

Для того, чтобы процесс наставничества был успешным, необходимо использовать обратную связь. Это позволит выстроить отношения между молодым специалистом и опытным учителем на равных, что в будущем замотивирует на качественные улучшения профессиональной деятельности начинающего педагога.

Для того чтобы опытный и начинающий учителя смогли проанализировать ход всей наставнической работы, увидеть динамику и подвести итоги, целесообразно составить и вести «Портфолио молодого специалиста». В него будут вноситься достижения, анализы и отзывы на проведенные занятия и мероприятия, педагогические открытия, выполненные виды работы и т.д. В конце года необходимо провести обсуждение с начинающим учителем особенностей работы, составить рекомендации по будущему совершенствованию его профессиональной деятельности.

Мы считаем, что процесс наставничества будет протекать более эффективно в атмосфере психологического комфорта и доверия, уважения и взаимопомощи в коллективе. В нашей образовательной организации при

реализации программ наставничества это обеспечивает педагог-психолог. Данная работа подразумевает:

1. Определение совместимости наставнических пар;
2. Использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам наставничества, что способствует раскрытию глубинных личностных ресурсов наставников и молодых учителей;
3. Проведение психологических тренингов на развитие эмпатических способностей, применение практик, укрепляющих профессиональное здоровье учителей.

Все это помогает учителям нашей школы предотвратить профессиональное выгорание, напряжение в коллективе, повысить стрессоустойчивость молодых специалистов и их наставников, нивелировать монотонность и однообразие работы более опытных педагогов.

Сложно измерить результативность работы наставников. Одним из критериев могут являться профессиональные достижения наставляемых учителей. В нашем образовательном учреждении молодые педагоги неоднократно занимали призовые места в профессиональных конкурсах, таких как «Педагогический дебют», «Педагог здоровья».

В результате данной работы за 2-3 года у молодых учителей нашего образовательного учреждения формируется богатое портфолио их профессиональных достижений, которое в дальнейшем помогает им при аттестации, по результатам которой учителям присваивалась первая, а затем и высшая квалификационная категория.

У наставничества есть огромный ряд преимуществ перед другими формами помощи начинающим учителям: работа имеет широкую направленность и строится на основе практического опыта работы; она более гибкая, что позволяет использовать различные формы и методы организации и сопровождения успешного становления молодого специалиста. В процессе этой работы между наставником и начинающим учителем возникает очень тесный межличностный контакт, что позволяет лучше анализировать сильные и слабые стороны профессиональной деятельности конкретного педагога. В будущем это поможет более точно контролировать и корректировать его работу.

Каждому образовательному учреждению необходимо проводить большую работу по подготовке наставников. В ходе нее опытный учитель будет настраиваться на позитивное взаимодействие с начинающим коллегой. Но такая работа должна быть целенаправленной, планомерной и систематической.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №3 (19).

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

3. Практические советы учителю : методический журнал : Выпуски за 2022 год. – Ростов-на-Дону. 2022, № 1 (278). – 2022. – 56 с. : ил., табл.

4. Наставничество в образовании : учебное пособие / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Министерство образования Ставропольского края, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» ; автор-составитель Е. Е. Рукавишникова. – Ставрополь : Тимченко О. Г., 2020. – 83 с. : табл.; 21 см.; ISBN 978-5-6045560-6-1.

## **ОПЫТ РАБОТЫ МЕТОДИСТА-НАСТАВНИКА В ДОМЕ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

**Барабашова Н.Н.**

***Аннотация.** В статье изложен опыт работы методиста-наставника с молодым педагогом по актуальной проблеме наставничества как эффективного средства адаптации и профессионального развития молодых специалистов.*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, наставляемый, современные педагогические технологии.*

Интерес к наставничеству у детей может формироваться с самого детства. В частности, с детства я сама, объясняла всем во дворе правила игр, в школе часто просили позаниматься с отстающими в учебе ребятами, в своем звене всегда четко могла объяснить и организовать работу тимуровцев по адресной помощи ветеранам ВОВ, по посадке цветов на клумбе возле школы, прохождению дистанции по кратчайшему пути на городском туристском слете. Имея уже 23-летний опыта работы методистом пришла к выводу, что должностные обязанности практически схожи с работой наставника в вопросах составления и ведения документации, самообразования, повышения квалификации, конкурсов профессионального мастерства, а для молодого начинающего трудовую деятельность в нашем учреждении, методист является наставником, а молодой педагог – наставляемым.

Сегодня наставничество в учреждениях образования, в том числе дополнительного является востребованной и актуальной практикой. В нем отражена насущная потребность начинающего педагога получить поддержку опытного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставник должен работать не только по приказу, наставничество это миссия или состояние души. Работа с молодыми педагогами дополнительного образования в нашем учреждении является одной из самых важных составляющих методической работы. На протяжении нескольких лет ведется работа с молодым специалистом – педагогом дополнительного образования творческих объединений «Программирование» и «Робототехника».

Цель работы с наставляемым: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной организации дополнительного образования.

Задачи:

- развитие у молодого педагога интереса к педагогической деятельности настолько, чтобы привлечь его для работы в МБУДО «Ровеньский районный Дом детского творчества»;
- оказание помощи во внедрении новых педагогических технологий в образовательный процесс творческих объединений, в преодолении различных профессиональных затруднений;
- воспитание потребности молодого специалиста в постоянном непрерывном образовании.

Первым этапом было **«Знакомство»**. На данном этапе работы была создана комфортная дружелюбная атмосфера. В ходе беседы с молодым педагогом, наблюдения за общением с директором, новыми коллегами изучались характер, желание идти на контакт, стиль общения. Результатом по данному этапу работы является выстроенное взаимопонимание и доверие со стороны наставляемого.

Цель **«Практического этапа»** – изучение уровня профессиональной компетенции молодого специалиста, определение готовности к выполнению своих обязанностей по должности «педагог дополнительного образования», методическая помощь в устранении профессиональных трудностей, испытываемых молодым педагогом. На данном этапе изучались теоретические знания по следующим вопросам: составление программы занятий кружков по программированию и робототехнике, календарно-тематического планирования, ведение журналов кружковой работы в системе дополнительного образования, методические требования к современному учебному занятию, составление плана конспекта и самоанализ занятия, рефлексия своей деятельности. Проводились практические мероприятия: взаимопосещения учебных занятий педагогом-наставником и педагогом, нуждающимся в сопровождении. В случае возникновения ошибок или проблем по вопросам профессиональной деятельности на данном этапе проводились индивидуальные консультации, в ходе которых пошагово разбирались действия наставляемого. Результатом данного этапа является правильность оформления и ведения документации, разработок учебных занятий и воспитательных массовых мероприятий, оказание психологической и методической помощи в нестандартных для молодого педагога ситуациях.

На этапе «**Самореализации**» важно оказать содействие раскрытию творческого потенциала наставляемого, направление на инновационную деятельность, стимулирование внедрения современных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс. На данном этапе происходило изучение и использование современных образовательных технологий, разработка моделей учебных занятий, создание и работа системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов каждого ребенка и ранней профориентации обучающихся.

В рамках методической работы по внедрению современных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс в учреждении проводились методические объединения и семинары тематической направленности. Совместная работа с коллегами способствовала поддержанию высокой степени мотивации по данному вопросу, молодой специалист обсуждал свои профессиональные проблемы и получал реальную помощь от опытных педагогов.

Эффективной формой передачи педагогического опыта молодым специалистам являются показательные открытые занятия коллег и проведение мастер-классов. В теории рассматриваются основы педагогической технологии, а на практике проводится занятие или его фрагмент, где отрабатываются методика, приемы и этапы педагогической технологии. В результате реализации работы молодым педагогом был сделан выбор темы исследования: «Организация исследовательской деятельности на занятиях творческого объединения «Робототехника» детей 7-14 лет как средство развития технических способностей обучающихся», работа над которым продолжалась в течение 3-х лет. В этом году данный опыт работы был представлен на обсуждение членам педагогического совета, получил одобрение и высокую оценку, т.к. исследовательская деятельность, применяемая на занятиях по робототехнике, способствует активной мотивации обучающихся, развитию критического мышления, инженерных способностей, формированию мировоззрения.

В 2019 году в нашем коллективе остро назрел вопрос о создании персональных сайтов педагогов дополнительного образования, в решении которого активно поучаствовал наш молодой специалист. Наставник и наставляемый проработали темы, привлекли необходимых специалистов и на методическом объединении учреждения рассмотрели вопрос создания персонального сайта педагога, где молодой педагог выступил по вопросу структуры сайта и содержанию его структурных элементов. Благодаря проделанной работе педагоги нашего учреждения имеют свои персональные сайты на бесплатных платформах, периодически наполняя контентом необходимым содержанием.

Когда у наставляемого формируется банк конспектов учебных занятий, мастер-классов, методических разработок, по участию в методических объединениях, семинарах, конкурсах для педагога и обучающихся, по самообразованию, возникла необходимость оформления папки на перспективу под названием «**Аттестация**». Ее содержание подводит итог в

нашей совместной работе. Накопленный в этой папке материал позволил молодому педагогу увидеть реальную динамику своего профессионального становления, повышение профессиональной компетентности и достижения в личностном росте. В 2019-2021 гг. подшефный наставляемый был включен в рабочую группу районного проекта «Организация деятельности кружков по программированию в образовательных учреждениях Ровеньского района «Поколение IT»; в 2021 году членом рабочей группы по реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами Фонда президентского гранта «Создание IT-Центра «ИнженерикУМ» для детей с ОВЗ и детей-инвалидов», выступил на областном методическом вебинаре по теме: «Методические приемы в работе педагога при подготовке обучающихся к соревнованиям по робототехнике», являлся членом жюри районных конкурсов по программированию и робототехнике. Обучающиеся, под руководством молодого специалиста, заняли в конкурсах по программированию и робототехнике 14 призовых мест, из них 5 на областном уровне.

Результатом работы с молодым специалистом явилось положительное решение Главной аттестационной комиссии Министерства образования Белгородской области об установлении первой квалификационной категории по должности «педагог дополнительного образования».

Считаю, что система работы с наставляемым способствовала адаптации молодого специалиста к новым условиям педагогического труда, развитию его педагогического творческого потенциала, созданию рабочей среды, в которой молодой специалист почувствовал свою востребованность, умение применять теоретические знания в практику своих творческих объединений, приобретению собственного опыта работы в ходе внедрения современных образовательных технологий в учебный процесс занятий.

В реализации программы наставничества молодой специалист получает знания, развивает умения, навыки, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и творческие способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и коллегами, развивает свою собственную карьеру. Методист-наставник определяет новые перспективы в своей педагогической деятельности, ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации наставляемого, стремится к самосовершенствованию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Нугуманова, Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
3. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/> (дата обращения: 04.05.2022).

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Беляева С.П., Беседина Н.В.

*Аннотация.* В статье рассматривается проблема организации процесса наставничества в педагогическом коллективе образовательной организации, сфера наставнической деятельности. Рассмотрены функции и компетенции наставников в образовании. Участие в программе наставничества способствует адаптации молодых специалистов.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой и вновь прибывший педагог, менторинг, профессиональное мастерство, адаптация.

Существует потребность в расширении практик наставничества в образовании, которое является одним из приоритетов федеральной образовательной политики. Система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных платформ. Рассмотрим три основных вопроса, возникающих при реализации программ наставничества.

1) Актуальность внедрения программ наставничества. Периодически отмечается противоречие между постоянным внедрением новых образовательных технологий и несогласованность действий на различных уровнях сферы образования. Увеличивается количество образовательных услуг и социальные практики, но они развиваются стихийно и недостаточно развит механизм оценки их качества. Значит, необходима внешняя поддержка педагога для его социального и профессионально-образовательного самоопределения. Молодой специалист включается в новую систему социальных отношений и может вступить в противоречия с тенденциями социальной адаптации растущего поколения, поэтому ему необходима помощь. От того, насколько успешно пройдет его адаптация в учебном заведении, зависит очень многое, в частности, качество его работы, желание развивать свое профессиональное мастерство, мотивация к работе и в целом желание остаться в профессии или сменить ее. По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 % преподавателей уходят из профессии в первые пять лет работы. Ежегодно растет количество выпускников педагогических ВУЗов. Тем не менее, коллективы учебных учреждений остаются достаточно возрастными, с учетом того, что средний возраст составляет более 40 лет. Это способствует дефициту педагогических кадров [1].

Наставничество – один из самых эффективных методов передачи опыта новому сотруднику. Метод пришел из глубины веков, еще в древних летописях и сказаниях, рассказывается о подмастерьях. О высоких результатах наставничества свидетельствуют достижения искусства, живописи, зодчества, которые дошли до наших времен и восхищают нас красотой и изяществом. Древние традиции передачи опыта нужно обязательно сохранять и развивать. С распадом страны в руководстве на

какое-то время о наставничестве подзабыли, но в педагогической среде оно продолжалось действовать в добровольном русле [5].

2) Определение функции педагога-наставника. Это педагогическая поддержка в оказании помощи по преодолению внешних барьеров, это может быть дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив (организационно-технические, нормативно-правовые сложности). Об этом писали в своих работах российские авторы О.С. Газман [1], Н.Б. Крылова [2], Н.Н. Михайлова [3]. Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, молодой педагог будет самостоятельно разрешать социальный, образовательный и профессиональный типы проблем.

3) Условия для успешного функционирования и развития наставничества, задачи наставнической деятельности. В первую очередь, это ценностно-смысловые установки деятельности, совместной с наставником и молодым педагогом; выявление и демонстрация значимости мотивации педагога к профессиональной деятельности; педагогическая поддержка молодого специалиста в процессе его обучения; создание психологически-комфортных условий освоения деятельности, безопасной для жизни и здоровья, необходимых для формирования самостоятельности и ответственности, способствующих профессиональному становлению [2].

В каждом образовательном учреждении должна существовать система наставничества над молодыми и вновь прибывшими специалистами, которая позволяет:

- создавать базу и условия для развития индивидуального почерка педагогической творческой деятельности;
- оказывать помощь в познании, исследовании и творческом применении в образовательный процесс новейших приемов и методов педагогической науки и передового опыта;
- предупреждать типичные профессиональные ошибки и затруднения в подготовке процедуры образовательного процесса, в поиске наиболее оптимальных путей их преодоления и т.п. [1].

Поддержка молодых и вновь прибывших педагогов в адаптационный период осуществляется различными методами (индивидуальный и коллективный менторинг).

Благодаря помощи наставников, происходит легкая адаптация работников. Индивидуальный и коллективный менторинг способствуют ускорению процесса обучения молодого или вновь прибывшего педагога, так как он осваивает новые знания напрямую, конкретно по направлению образовательной деятельности учреждения. Данный метод также позволяет частично контролировать работу и результаты конкретного молодого или вновь прибывшего специалиста.

В образовательном учебном заведении чаще используется персональный менторинг, при котором один наставник ведет одного молодого педагога, основная деятельность которого складывается из следующих видов деятельности:



- работа над составлением учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам и предметам, заполнением необходимой документации (журнала занятий, отчетов преподавателя и т.д.);
- выполнение индивидуального плана повышения уровня профессионального развития и квалификации;
- организация и составление поурочного конспекта и технологической карты к уроку;
- выбор различных методик урока для применения оптимальной структуры урока, выбора стиля организации деятельности преподавателя во время ведения урока;
- постановка задач преподавателю на основании анализа его уроков;
- контроль выполнения поставленных задач и их коррекция, составление новых;
- организация взаимопосещений и контроля учебных занятий;
- приобщение преподавателя к внедрению необходимых приемов и методов проведения анализа урока;
- установление результатов усвоения преподавателем, посетившим урок, тех или иных элементов методики для применения в своей практике;
- курирование работы преподавателя по составлению методических докладов и разработок;
- осуществление постоянного контроля за профессиональной деятельностью преподавателя и поддержка в решении педагогических и социальных вопросов;
- помощь в проведении открытых уроков молодым преподавателем [2].

Совместная деятельность наставников, молодых и вновь прибывших специалистов приводит к положительным результатам:

- сплоченность коллектива, повышение квалификации и профессионального мастерства всех его членов, достижение общих целей и задач учебного учреждения;
- развитие корректных деловых отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в профессиональной педагогической практике;
- формирование в учреждении категории педагогов, умеющих брать на себя ответственность за обучение начинающих (молодых педагогов) [4].

Самым важным является первый год работы молодых педагогов, когда проходит весь цикл необходимых этапов: планирование, отчетность, практическая профессиональная деятельность. По окончании учебного цикла, наставничество официально снимается с данного молодого педагога, но продолжают курировать его деятельность, помогать по всем возникающим вопросам. Результатом совместной деятельности педагога-наставника и молодого специалиста является достижение высоких результатов в педагогической деятельности у последнего. И если молодой педагог остался работать в учреждении – то это достижение наставника и всего коллектива.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Лапшова, А. В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57. – С. 195-201.
2. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – Москва : МАНПО, 2010. – № 4. – С. 87-99.
3. Ерофеева, А. Г. Генезис и становление идей наставничества в отечественной и зарубежной педагогике / А. Г. Ерофеева // Педагогика и психология современного образования. – 2020. – С. 51-57.
4. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С.4-18.

### ТВОРЧЕСКИЙ ТАНДЕМ «НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ»

Болотова О.Д., Сиянко Н.В., Тяпугина И.В.

*Аннотация.* Статья раскрывает модель наставничества, где наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух наставляемого, делаясь с ним энтузиазмом, посредством своих действий, помогая реализовывать свой потенциал.

*Ключевые слова:* наставничество; наставническая деятельность; наставник; сущностные характеристики наставничества; структура наставнической деятельности; цели наставнической деятельности; методы наставничества; роль наставника.

В настоящее время существует огромное количество определений наставничества. В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», наставничество как «звание, должность, дело наставника». Аналогично рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой. Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Главное характеристикой наставника является совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей.

Реализация программ наставничества в нашем учебном заведении – это дружба опытного учителя с молодым или начинающим педагогом. И цель этой дружбы: помочь молодому учителю не разлюбить свою профессию, осознать правильность своего выбора.

#### Цели наставничества:

– адаптация молодого специалиста,

- поддержка, педагогов нуждающихся в сопровождении,
- обучение педагогов,
- повышение профессионального мастерства,
- сопровождение педагогов.

Чтобы эти цели были реализованы, важно помнить, что наставничество – это не поучение, назидание или свод правил, это сотрудничество и возможность научиться чему-то новому, соединить опыт с молодостью. Ш. Амонашвили однажды сказал: «Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение».

Наставничество – это некий цикл становления личности начинающего учителя и огранка мастерства опытного педагога, который состоит из следующих этапов:

- наблюдение,
- обсуждение,
- демонстрация,
- тренировка,
- рефлексия.

Именно наставничество позволяет стать мастером своего дела обоим педагогам: и наставляемого, и наставника.

Существует несколько моделей наставничества (рис. 1).



Рис. 1. Модели наставничества

Придерживаться в работе какой-то определенной модели невозможно, все зависит от ситуации.

Весь период наставничества можно разделить на следующие этапы:

I этап – новичок. 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – осознание и погружение в процесс развития профессиональных умений. 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – понимание и применение современных технологий в своей деятельности. 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Следует отметить, что некоторые педагоги выделяют еще и подготовительный этап. В это период появляется возможность познакомиться с наставляемым во время практики студентов, это тот самый момент, когда будущего педагога начинают терзать сомнения «смогу – не смогу», «мое – не мое» и т.д. Именно тогда опытный педагог, любящий свое дело, старается быть наиболее ответственным и старательным, развивая в молодом учителе уверенность в себя и любовь к будущей профессии. На этом этапе уже можно познакомить наставляемого со школьной документацией, дистанционными формами обучения, современными цифровыми технологиями, дать возможность попробовать себя в роли учителя, погрузиться в воспитательный процесс, наметить пути дальнейшего самообразования (рис. 2).



Рис. 2. Подготовительный этап наставничества

Если во время педагогической практики студент погрузился во все это, то адаптация, знакомство со школьной администрацией, коллегами, будущими учениками и их родителями пройдут гораздо спокойнее.

Следующий этап работы – это развитие рефлексии молодого специалиста. Цель этого этапа: становление самостоятельного учителя. На этом этапе уместна организация совместной деятельности наставника и наставляемого: подготовка мероприятий, написание статей, проведение мастер-классов, составление контрольных и диагностических работ и т.д.

И последний, заключительный этап – это формирование у молодого педагога потребности в непрерывном образовании, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

В настоящее время в каждом школьном учреждении складывается своя система методической работы с кадрами. Для повышения педагогического мастерства педагогов используются различные формы работы: консультации,

семинары, мастер-классы, недели педагогического мастерства, коллективные просмотры, конкурсы и т.п. Утверждение К.Д.Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, как только он перестает учиться, в нем умирает учитель. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, владеющий педагогическим мастерством.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования : автореф. дисс.... канд. пед. наук / С. Г. Антипин. – Нижний Новгород : 2011. – 24 с.

2. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С. В. Баранова. – Москва : Новая реальность, 2017. – 176 с.

3. Масалимова, А. Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике / А. Р. Масалимова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5 (80). – С. 35-40.

4. Словарь по этике. Академик. – URL: 103 <http://ethics.academic.ru> (дата обращения: 12.04.2022).

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ РОСТА МОЛОДЫХ КАДРОВ

**Букреева Ю.В.**

*Аннотация.* В моей статье рассмотрим наставничество как эффективное средство в формировании роста молодых кадров. Начинаящий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. Наставничество инструкторов по физической культуре дошкольного образовательного учреждения создано с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Ключевые слова:** наставник, молодой педагог, инструктор по физической культуре, начинающий педагог.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять



друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог должен обладать профессиональными умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

Сегодня система образования предъявляет особые требования к педагогу, так как он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности воспитанника. Но это по силам только людям, которые обладают высокой мотивацией и способны к профессиональному и личностному росту. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а воспитанники, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, построить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на занятиях, стараться заинтересовать детей своим предметом. То есть, коротко говоря, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь.

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении реализуется с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Наставничество делает акцент на практическую часть, что очень важно в работе малоопытного педагога.

В нашем дошкольном образовательном учреждении наставники используют разные формы и методы в работе с молодыми специалистами.

Для расширения знаний молодых педагогов в сфере педагогической деятельности по физическому воспитанию дошкольников были проведены педагогические семинары, во время которых инструктора по физической культуре вовлекались в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивались опытом, а так же рассказывали о своих «педагогических находках».

Ведется работа по формированию у молодого специалиста следующих умений:

– развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой (Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Семейным кодексом; ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка Российской Федерации»; Конвенцией о правах ребенка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для дошкольной образовательной организации (далее – ДООУ); федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДООУ);

– формирование навыков ведения документации дошкольного учреждения: проведение консультаций по перспективному, календарному и комплексно тематическому планированию; оказание помощи по организации качественной работы с документацией группы. За отчетный период нами были изучены образовательная программа учреждения; задачи и цели годового плана;

– развитие умения организовывать воспитательно-образовательный процесс.

С молодым специалистом регулярно обсуждаются вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с детьми по использованию здоровьесберегающих технологий. В своей самостоятельной работе молодые педагоги ищут новые формы, которые используют для организации жизни ребенка в детском саду. К каждому используют индивидуальный подход, относятся к детям как к личности, а не как к объекту воздействия. Для организации совместной деятельности детей и воспитателя было предложено понаблюдать за работой воспитателя в утренние, вечерние часы и на прогулке не только в своей группе, но и в группах других педагогов.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что наставник развивает навыки работы молодых специалистов, позволяет им очень быстро адаптироваться к работе в детском образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную работу с воспитанниками, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

## ЛИТЕРАТУРА

1. 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: 21.06.2022).

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

3. 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/>

1. 4. 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.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ СОПРОВОЖДЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ**

**Воропаева В.В., Распопова Е.Е.**

***Аннотация:** Статья посвящена актуальной проблеме организации практико-ориентированной методической работы педагогов – наставников в сфере повышения профессиональной компетентности молодых учителей.*

***Ключевые слова:** национальный проект «Образование», наставничество, наставник, наставляемый, компетентность.*

Наставничество имеет долгую историю и многовековой опыт. Мать и отец в крестьянском доме давали инструкции своим детям. Ученик учился у мастера определенным навыкам и получал неоценимый опыт за годы, проведенные рядом с ним. В старых университетах, когда студент учился в доме ученого, профессора. Наставничество наблюдалось при королевском дворе, где рыцарь обучал военным навыкам оруженосцев, и в мастерской, где художник обучал своего ученика [1].

Наставничество в России ассоциировалось с опытом, личными качествами, интеллектуальным потенциалом и профессионализмом наставника. Требования были разработаны для студентов, учителей и наставников [4].

В национальном проекте «Образование», утвержденном Президентом Российской Федерации в конце 2018 года, наставничество играет ведущую роль. В различные формы наставничества к 2024 году будут вовлечены не менее 70% педагогических работников общеобразовательных организаций, так как система наставничества является ключевым фактором эффективного использования кадрового потенциала, одним из важных элементов профессионального роста педагогических работников [3].

Центром сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», был реализован региональный проект «Наставничество в сфере образования:



путь к совершенству», который был направлен на возрождение в школах Белгородской области системы профессионального сопровождения педагога.

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

Чтобы стать учителем недостаточно программных знаний. А. Макаренко писал: «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической техникой и передовыми педагогическими достижениями» [2].

Рассмотрим опыт организации наставничества с использованием модели «учитель – учитель», в рамках организации начального общего образования МАОУ «Образовательного комплекса «Лицей №3» имени С.П. Угаровой».

В процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога организация наставничества включает в себя три этапа:

1-й – адаптационный.

На этапе адаптации знакомим молодого специалиста с деятельностью и требованиями организации, оформлением документации, помогаем включиться в педагогический коллектив, выявляем трудности, проблемы и неудачи в его педагогической деятельности. Это первые два года работы в коллективе. Именно в этот период, важна роль наставника, человека, обладающего определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации.

2-й – основной (проектировочный).

Главная цель наставничества – вовлечение молодого педагога в общественную жизнь организации и трудовой процесс, учитывая индивидуальные способности.

Передача опыта успешных работников, обеспечение системности и целостности обучения, контроль усвоения знаний, корректировка профессиональных умений молодого педагога – это главные функции наставничества.

Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи, проводятся индивидуальные консультации, оказывается помощь в выборе и реализации темы самообразования, в подготовке к урокам, занятиям внеурочной деятельности, внеклассным мероприятиям, конкурсам.

В процессе осуществления наставничества сформулировали пять шагов обучения наставляемого: «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 педагога – наставника используются следующие методы передачи знаний: объяснительно – иллюстративный, эвристический, дидактический, практический.

3-й – контрольно-оценочный.

На заключительном этапе педагог – наставник проверяет уровень и степень профессиональной компетентности наставляемого.

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

Наставник и наставляемый молодой педагог приняли участие в декаде «Вместе в будущее – 2022» для наставников и молодых педагогов Старооскольского городского округа.

Участвовали в установочном вебинаре – совещании в форме видеоконференции для участников муниципального конкурса профессионального мастерства наставников и молодых педагогов «Две звезды».

Также они приняли участие в мониторинге профессиональных затруднений наставников и наставляемых общеобразовательных организаций Старооскольского городского округа.

В 2021-2022 учебном году наставляемая стала лауреатом Всероссийского фестиваля исследовательских, методических и творческих работ «Сердце Родиной тревожь!..»

В МАОУ «Образовательный комплекс «Лицей № 3» имени С.П. Угаровой» накоплен большой опыт по наставничеству: школьные методические объединения педагогов-наставников организуют практико-ориентированную методическую работу в сфере повышения профессиональной компетентности молодых педагогов; творческие 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.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ерофеева, А. Г. Генезис и становление идей наставничества в отечественной и зарубежной педагогике / А. Г. Ерофеева // Педагогика и психология современного образования. – 2020. – С. 51-57.

2. Зарина, Г. Д. Адаптация молодого специалиста / Г. Д. Зарина // Директор школы. – 2009. – № 2. – С. 84.

3. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16) // Консультант Плюс.

4. Челнокова, Е. А., Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 4 (25). – С. 11.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**Воропаева О.В., Пахомова Н.И., Божкова Н.П.**

***Аннотация.** В статье раскрыты актуальные проблемы адаптации и профессионального становления молодых специалистов в ДОО. В статье рассказывается о формах и методах работы наставников с молодыми педагогами.*

***Ключевые слова:** профессиональное становление, наставничество в ДОО, наставник, самообразование, молодые специалисты.*

В современном образовании наставничеству придается большое значение как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Начиная педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Наставничество в ДОО – это вид индивидуальной образовательной деятельности с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Наставник в ДОО – это человек, обладающий определенным опытом и профессиональными знаниями, владеющий высоким уровнем преподавания методик дошкольного образования, имеющий высшую квалификационную категорию, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь начинающему педагогу приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставнику следует обратить особое внимание молодого педагога на следующее:

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

Необходимо обеспечить поддержку молодым специалистам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ организованной образовательной деятельности, формы, методы и приемы обучения);

- психологические основы управления деятельностью воспитанников на организованной образовательной деятельности (создание благоприятного психологического климата на организованной образовательной деятельности и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

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

Наставник постоянно ведет диалог, следовательно, он, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия:

- интеллектуальная игра «Игра-ведущий вид деятельности»;
- деловая игра для педагогов «Педагогические приемы создания ситуации успеха»;
- анализ и решение педагогических ситуаций;
- игры, развивающие деловую коммуникацию: «Карусель общения», «Наши ожидания», «Ассоциации» и др.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют новые нетрадиционные:

- творческие лаборатории на темы «Современные формы работы с родителями (законными представителями) в дошкольной образовательной организации», «Организация коррекционно-образовательного процесса с детьми ОВЗ, имеющими тяжелые нарушения речи»;
- педагогические конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями (законными представителями): «Эффективные способы и приемы коррекции звукопроизношения у детей старшего дошкольного возраста с тяжелыми нарушениями речи», «Психологическая готовность к школьному обучению»;
- выступление на педагогических совещаниях и защита творческих работ.

Именно такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе

профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Работа с молодыми специалистами становится более эффективной, если наставники разрабатывают им различные «буклеты-памятки»:

- должностные обязанности воспитателя, учителя-логопеда;
- методика проведения логопедических занятий;
- организация работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, имеющими тяжелые нарушения речи;
- анализ и самоанализ ООД и коррекционно-развивающей деятельности;
- организация эффективного взаимодействия с родителями (законными представителями);
- методические рекомендации по проведению родительского собрания.

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

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

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Андреева, Я. Н. Принципы хорошего наставничества / Я. Н. Андреева // Скиф. – 2018. – № 1 (17).
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. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3 (19).

4. 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.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Гунченко Л.М.**

***Аннотация.** Статья посвящена поиску пути разрешения актуальной проблемы совершенствования педагогических навыков и умений начинающего специалиста посредством наставничества в системе дополнительного образования.*

***Ключевые слова:** система дополнительного образования, наставничество, начинающий специалист, молодой педагог.*

Стремительное развитие технологического прогресса обуславливает также ускорение социальных процессов. Соответственно, все государственные системы и социальные институты подвергаются большим изменениям. В частности, серьезная трансформация происходит в системе образования. Перед всеми образовательными учреждениями ставятся новые задачи, которые отражены в соответствующих нормативных документах. Большое внимание в последнее время уделяется развитию учреждений дополнительного образования. Так, федеральный проект «Успех каждого ребенка» подразумевает создание новых образовательных программ, а также изменение содержания большого количества имеющихся образовательных программ для повышения их качества. Для эффективного осуществления подобных проектов в России создан уникальный сайт-навигатор по дополнительным образовательным программам. Родители могут выбирать занятия для детей в Навигаторе в соответствии с индивидуальными запросами, уровнем подготовки ребенка и его способностями. Педагоги же имеют возможность вести учет детей, формировать отчеты о проделанной работе, а также информировать родителей о разных программах дополнительного образования.

Такие масштабные преобразования требуют от педагогов постоянного совершенствования профессиональных навыков. Открытым остается вопрос о методах привлечения молодых педагогических кадров в образовательные учреждения.

Выпускники педагогических институтов, а также педагоги, которые пришли из учреждения общего образования, часто сталкиваются с рядом трудностей. Основной проблемой является недостаточное количество знаний и умений для работы в системе дополнительного образования. Зачастую, данные педагоги имеют квалификацию «учитель», что на практике обуславливает возникновение ряда трудностей ввиду особенностей задач, которые ставятся перед системой дополнительного образования.

Для разрешения данной проблемы целесообразно создавать в организации систему наставничества, которая позволит молодому специалисту:

- 1) ускорить процесс профессионального становления;
- 2) облегчить адаптацию в педагогическом коллективе;
- 3) наладить педагогические контакты.

В нашем учреждении дополнительного образования МУ ДО «Станция юных натуралистов» Валуйского района Белгородской области реализуются такие модели наставничества как «педагог-ученик» и «педагог-педагог». В данной статье рассмотрим подробнее модель наставничества «педагог-педагог».

Наставничество представляется одним из наиболее эффективных методов оказания профессиональной помощи педагогу с небольшим или отсутствующим педагогическим опытом работы в данной системе образования. Наставничество помогает не только почувствовать уверенность в собственных силах, но и успешно выстроить взаимоотношения внутри педагогического коллектива. Также наставничество направлено на приобретение опыта выстраивания взаимоотношений со всеми участниками педагогического процесса, что включает уже не только коммуникацию с коллегами, но и постановку правильной позиции молодого учителя относительно детского коллектива. Учитель, получающий поддержку коллег с большим педагогическим опытом, также получает мотивацию к последующему, непрерывному самообразованию.

Целью наставничества является создание таких социальных, психологических, методических условий, которые бы способствовали успешной, эффективной адаптации специалиста в образовательном процессе.

Социальные и психологические условия создаются прежде всего руководителем конкретного учреждения дополнительного образования. Для реализации данных условий руководителю необходимо способствовать установлению профессиональных связей начинающего педагога с коллективом. Для этого на начальном этапе становления педагога руководитель анализирует, выявляет какие профессиональные потребности есть у педагога. Затем выстраивается профессиональная общность, которая может иметь вид пары или триады. Стоит отметить, что состав таких объединений меняется руководителем в соответствии с приоритетными индивидуальными задачами и целями начинающего педагога дополнительного образования.

Методические условия комфортные для профессионального развития педагога на начальном этапе его становления реализуются в образовательном процессе взаимодействия с методистом. В нашем учреждении построена система повышения профессиональной компетентности, которая отвечает требованиям быстрого и эффективного вхождения в профессию педагога. Были проведены следующие мероприятия:

– педагогические семинары («Методический продукт педагога дополнительного образования как показатель профессионального

мастерства», «Опыт преодоления новых вызовов в системе образования», «Компетентности педагога дополнительного образования, необходимые для реализации образовательных стандартов»);

– мастер-классы («Арт-терапевтические технологии в работе педагога дополнительного образования», «Проектная технология в экологическом воспитании школьников»);

– ряд открытых занятий;

– выставки методических разработок.

Высокие результаты работы в коллективе педагогов достигаются только тогда, когда имеются обозначенные выше условия. Опыт показывает, что уровень профессионального контакта и доверие между педагогами определяют степень вовлеченности в процесс дополнительного образования и, как следствие, высокие показатели освоения программ детьми. Примером сотрудничества выступает мероприятие «Педагогическая гостиная», проводимое ежегодно. Цель мероприятия – предоставить пространство молодым и опытным педагогам для проявления способностей и талантов в разнообразных направлениях педагогической деятельности. Более опытные педагоги делятся своим опытом работы, а начинающие – предлагают идеи оптимизации образовательного процесса и внедрения чего-то нового.

Проводимые нами мастер-классы нацелены главным образом на укрепление профессиональных взаимосвязей в коллективе. Также они помогают находить пути решения различных задач в процессе развития учеников. Наставничество, реализуемое посредством мастер-классов, позволяет молодым педагогам повышать уровень своих профессиональных компетенций.

Комплекс мероприятий, проводимых за последние несколько лет, значительно изменил и трансформировал педагогический коллектив нашего учреждения. На данный момент все педагоги имеют необходимые навыки развития учащихся: проводится работа по формированию активной гражданской позиции, формируется чувство социальной ответственности, педагоги мотивируют учащихся к поиску путей решения острых социальных проблем.

Четкая структура наставничества в нашем учреждении влияет на положительную динамику роста профессионального уровня всех педагогов, которые включены в сам процесс наставничества:

– наставник – получает возможность совершенствовать имеющиеся навыки управления, подтверждает звание профессионала своего дела, что влияет на повышение статуса и репутации внутри организации дополнительного образования;

– молодой или начинающий педагог – получает важную поддержку и помощь от профессионалов, легче адаптируется к специфике работы.

Наставничество является одним из самых эффективных условий введения в профессиональную деятельность благодаря его индивидуальному характеру. Наставник быстро реагирует на ошибки, допущенные начинающим педагогом, производит их подробный разбор, побуждает и мотивирует специалиста определять правильный ход работы. Нам,



наставникам отводится важная функция в создании профессионального коллектива и успешном и быстром включении начинающих специалистов в педагогическое сообщество.

Таким образом, нами осуществляется деятельность по становлению профессионализма начинающего педагога, пришедшего работать в наше учреждение дополнительного образования. Подопечные молодые специалисты могут в любой момент запросить педагогическую консультацию по интересующему их вопросу и получить профессиональную помощь и поддержку. Педагогами-наставниками я и мои коллеги стали потому, что «движение» в одном направлении с начинающим педагогом позволяет не только оказать помощь, но и увидеть, отметить перспективы для собственной педагогической деятельности. Наше наставничество вносит значительный вклад как в каждого подопечного, так и во всю обширную систему профессиональной адаптации начинающего специалиста.

Из всех существующих видов наставничества, применяемых в системе дополнительного образования, для меня оптимальным и наиболее эффективным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, т.к. данный вид основан на следующем:

- непосредственное взаимодействие с начинающим специалистом;
- обмен рекомендациями и обратной связью;
- работа в педагогическом общении в разнообразном ее проявлении, в том числе посредством телефона, социальных сетей, мессенджеров и т.д.

В нашей работе наставничество предполагает тесное общение, постоянные консультации, что обуславливает не просто взаимодействие, а взаимовлияние наставника и молодого специалиста. Это оказывает положительное воздействие на педагогический профессионализм с обеих сторон, ведь наставник не только тот, кто готов делиться знаниями, но и тот, кто готов учиться сам. Настоящее наставничество подразумевает постоянный поиск и открытие новых знаний, изучение наставником новых тенденций развития и совершенствования дополнительного образования с помощью свежего взгляда молодых специалистов.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / П. Н. Осипов, И. И. Ирисметова // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 4 (141). – С. 52-57.

2. Червонный, М. А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования / М. А. Червонный // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. – 2017. – № 3 (17). – С. 16-23.

3. Шульпин, А. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования / А. Н. Шульпин // Инновационное развитие профессионального образования. – 2021. – № 2 (30). – С. 141-146.

# АДАПТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ УЧИТЕЛЯ В РАМКАХ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

Дружинина В.И.

***Аннотация.** Предлагаемая работа посвящена проблеме функционирования ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист» в условиях реализации формы наставничества «учитель-учитель».*

***Ключевые слова:** наставничество, наставник, форма наставничества, ролевая модель, адаптация молодого специалиста, профессиональное становление*

Развитие любой сферы человеческой деятельности подразумевает систематическое обновление и поиск новых путей в достижении целей. Аналогично и в образовании происходит постоянный поиск с целью увеличения эффективности и повышения качества образования на всех уровнях обучения.

Качество образования всегда входило в сферу приоритетных интересов государства, так как вектор стратегического развития определяется на годы вперед. В эпоху быстро устаревающих знаний и стремительно меняющихся социально-экономических условий возрастает значение новых средств обучения, и, исходя из этого, требования к педагогам и их компетентности, способности к быстрой адаптации тоже претерпевают изменение.

Учитель, выполняя свои профессиональные задачи, тесно взаимодействует с обучающимися, которые в свою очередь имеют как свои представления о современных технологических возможностях, так и о новых средствах обучения. То есть, многозадачность для учителя становится фактом, в рамках которого он овладевает многими компетенциями в условиях постоянного дефицита времени. Поэтому наставничество как одна из форм передачи опыта является наиболее естественной и эффективной. Наиболее она востребована в случае с молодыми специалистами и новыми учителями, которые поменяли свое место работы.

Современные исследователи в качестве одного из этапов профессионализации (первый этап становления педагога) называют профессиональную адаптацию [3].

Адаптация педагога может проходить формализованным образом или сложившимся традиционно подходом, подразумевающим оказание методической помощи молодым начинающим педагогам и тем, кто перешел на работу из других общеобразовательных организаций. Законодательно реализации наставничества был дан официальный старт Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [1] и Письмом министерства Просвещения от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [2], что повлекло за собой ряд административно-организационных действий, результатом которых стало создание локальных актов и организация работы в рамках наставничества. Термин наставничество определяется в нормативном акте так: «Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1].

Как показала практика, наиболее успешной формой реализации идеи наставничества стала модель взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист». Актуальность этой ролевой модели объясняется ее востребованностью на практике, так как наиболее молодые (начинающие) специалисты испытывают трудности в начале их профессионального становления как учителя, а также при вхождении в новый коллектив.

В процессе адаптации к новым условиям практической деятельности участвуют несколько сторон: руководитель учреждения, который заинтересован в скорейшей адаптации работника, закреплении его в учреждении, сплочении коллектива; молодой (начинающий) специалист, который более всех задействован в плавном, но быстром процессе профессионального роста, опекаемый опытным «профи»; наконец, сам наставник, который стремится поделиться опытом, проверить действенность своего «педагогического багажа», делаясь им с начинающим учителем. Конечно, этому взаимодействию предшествует создание необходимой нормативной базы, в число которой помимо нормативных актов высокого уровня входят такие локальные акты, как Программа, Положение, Дорожная карта (индивидуальная образовательная траектория), приказы и многое другое. Для молодого специалиста в начале карьеры очень важно четкое понимание тех проблем и задач, которые ему следует решать вначале. И в первую очередь, это связано с планированием урока (создание технологической карты, логичное построение урока, умение гибко реагировать на возможные изменения проведения урока, оценивание результативности работы обучающихся). Опытному наставнику требуется в оптимальном объеме проконсультировать молодого коллегу, акцентируя внимание на ключевых моментах. Как бы ни были высоко оценены успехи молодого специалиста в роли студента, практиканта, выпускника педагогического вуза его методическое сопровождение необходимо. Вторым условием успешной адаптации начинающего учителя является обязательный анализ проведенных занятий, опытный наставник по завершении урока проводит подробный анализ, называя удачные моменты и указывая на то, что можно было бы изменить в последующем. Помимо навыков практической деятельности как учителя предметника для молодого специалиста важно активное участие в мероприятиях профессионального сообщества:

посещение уроков учителей-предметников в образовательной организации, выступление на заседаниях постоянно действующих семинаров, работа в рамках «Школы молодого специалиста «Лингва», участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня.

Так, с первых дней практической деятельности молодого специалиста, начинается его становление как учителя-предметника и дается старт успешному профессиональному развитию под опекой опытного наставника.

При переходе в иную общеобразовательную организацию вновь прибывшему учителю предстоит проделать определенный путь по вхождению в новый коллектив, освоению существующих традиций и налаживанию контактов с коллегами и обучающимися.

Осознанный поиск стратегически перспективного места в профессиональном сообществе выступает фактором успешного включения педагога в процесс практической деятельности, способствует обеспечению профессиональной мобильности и успешному построению карьеры на протяжении всей жизни.

Наставничество в этом случае сводится к оказанию точечной (избирательной) помощи новому учителю по нескольким направлениям, а именно: включенность в работу школьного методического объединения, активное участие в мероприятиях муниципального уровня в рамках методической темы новой образовательной организации (и обновленной своей). Учителю на новом месте работы, может быть оказана помощь в организации и проведении уроков. Необходимым и обязательным условием начала педагогической деятельности в новой образовательной организации является взаимопосещение уроков.

Все это может оптимизировать затраты времени и усилий по освоению условий работы в образовательной организации, глубже понять особенности учебного процесса, без стресса пережить адаптационный период и продолжить выстраивать карьеру успешного педагога.

Итак, модель взаимодействия наставничества «опытный педагог – молодой специалист» в условиях адаптации молодого специалиста и продолжающего свою работу в новой образовательной организации учителя доказала свою состоятельность и право на существование как эффективная и оптимальная форма передачи опыта от опытного наставника начинающему педагогу.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-№-R-145/> (дата обращения: 21.05.2022).

2. Письмо министерства Просвещения от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». – URL: [https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-№-MR-42\\_02/](https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-№-MR-42_02/) (дата обращения: 21.05.2022).

3. Пробст, Л.Э. Профессиональная социализация школьной молодежи в современной России: автореферат дисс. ... д-ра социол. наук / Л.Э. Пробст. – URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01002730529?page=1&rotate=0&theme=white> (дата обращения: 21.05.2022).

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

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/>

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА**

**Журавлева Л.Н., Меркулова И.Ю.**

*Аннотация.* Статья посвящена актуальности внедрения системы наставничества в образовательной организации для успешного профессионального становления педагога.

*Ключевые слова:* наставничество, наставник, формы наставничества, молодой педагог.

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

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

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление

технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Формы наставничества:

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

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 не комфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

1. Взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

2. Взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, способ сочетания с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3. Взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных компетенций;

4. Взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

5. Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

б. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы». При этом осуществляется конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Основные принципы деятельности наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но такого учителя с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

В этой связи молодому специалисту следует:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;

- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме. Каждый раз следует пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения коррективов в свою педагогическую деятельность;

- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине: принимать участие в научно-практических конференциях, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

Когда педагог испытывает трудности в использовании нового технологического инструмента, обычно на помощь более опытному приходит молодой педагог. Информационные технологии приходят к ним естественным образом. Молодежь уже являются новым технологичным поколением, «аборигенами цифрового общества». Даже ученики начальных классов уверенно пользуются цифровыми инструментами. Не секрет, что шестилетние дети лучше понимают и быстрее осваивают информационно-коммуникационные технологии, чем те, кто старше 50 лет. Конечно, это стресс для учителя, когда все идет не по плану, когда что-то не открывается, не грузится. Именно тогда молодой коллега может прийти на помощь. Это делает работу немного легче, а адаптация к новой технологии происходит более плавно. Молодые учителя могут стать вашими добровольными

наставниками и техническими помощниками. В конечном счете, учителя совместными усилиями быстрее добьются решения проблем, которые приносит новая информационно-образовательная технология. В сотрудничестве — сила. Обменивайтесь ресурсами, идеями, полезными ссылками (в том числе и на Дидактор). Сотрудничество учителей сказывается на успеваемости учащихся. Поддержка со стороны коллег упростит адаптацию к информационным технологиям. Чем больше у вас поддержки, тем больше вы приобретете уверенность. Не стесняйтесь обсуждать ваши технические и технологические проблемы.

## 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. 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>.
3. 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.

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ

Молчанова В.А., Сытюк Т.Л.

*Аннотация.* Статья посвящена наставничеству, которое является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом.

*Ключевые слова:* коучинг, менторинг, модерирование, консультирование.

Поддержка молодых специалистов – одна из главных задач в сфере образования, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, глубоко мыслящий, психологически и технологически готовый педагог. Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, функциональными обязанностями учителя, классного руководителя, формировании индивидуального стиля деятельности, мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также формированию положительного отношения к педагогическому труду и формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.



Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемые педагоги получают необходимые компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Педагог-наставник в результате работы должен увидеть положительную динамику уровня удовлетворенности наставляемого педагога собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния коллеги. А также рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в школьном коллективе, качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах, сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительскими сообществами, рост числа собственных профессиональных работ наставляемого работника – статей, участия в конференциях.

Существуют различные типы наставников:

- наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

- наставник-предметник – опытный педагог того же направления предметного, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю поддержку преподавания отдельных предметов.

Форма наставничества «учитель-учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, вебинаров, разработка методического пособия.

В педагогической практик активно используются различные формы передачи опыта.

**Коучинг** характеризуется как разновидность консультирования и процесс стимулирования рефлексии и творчества работников для раскрытия их потенциала. Коучинг направлен не на информирование и формирование профессиональных умений и компетенций, а на активизацию процесса саморазвития и самообучения. Для этого коучем осуществляется постоянная обратная связь с наставляемым с помощью диалога и совместного анализа профессиональных проблем, ситуаций, пробных действий, намерений, целей и планов.

**Менторинг** определяется как процесс по оказанию помощи младшим или менее опытным коллегам в профессиональной деятельности для

создания условий роста. Здесь сохраняются значение и принципы продуктивного диалога и обратной связи, но добавляется деятельность по формированию у работника определенной теоретической базы. Ментор оказывает помощь в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя пример или образец действия.

**Модерирование** является одной из самых распространенных форм управления при обсуждении научно-практических вопросов и проблем в форматах офлайн и онлайн. Модератор должен подключать всех участников к обсуждению. В обязанности модератора входит анонс мероприятий на форуме, уведомление пользователей о событиях и изменениях на площадке, отслеживание тематических сообщений, перемещение постов в другие отделы, создание новых разделов, удаление ненужной информации, сбор статистики.

**Консультирование** одна из самых распространенных форм организации сопровождения учителей. Это совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи, непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений, плановое занятие с учителем или группой педагогов по определенной теме. При этом консультант может выступать в роли эксперта, оценивающего результаты деятельности, диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач, ментора, демонстрирующего способ решения профессиональной задачи.

По количеству участников наставничество может быть индивидуальное, групповое (на группу специалистов), коллективно-индивидуальное (над молодым работником наставничество закреплена группа наставников), коллективно-групповое (наставничество педагогического коллектива над группой молодых работников).

По продолжительности – эпизодическое (ситуационное), периодическое (с ведением в новую должность), систематическое (постоянное).

Виды наставничества: *виртуальное* (дистанционное) наставничество предполагает использование информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, онлайн-сообщества). *Наставничество в группе* (один наставляемый сотрудничает с несколькими наставниками), *целеполагающее наставничество* ориентировано по заранее составленному графику для постановки конкретных целей. *Реверсивное* наставничество (младший работник становится наставником старшему), *скоростное консультационное наставничество* (однократная встреча), *традиционная форма* (взаимодействие между опытным наставником и начинающим работником).

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом, сохранения и развития педагогических традиций и опыта, восполнению личных профессиональных дефицитов педагогических работников.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Барыбина, И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. – 2012. – № 7. – С. 16-24.
2. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С. 63-65.
3. 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/>
4. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации). – URL: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Methodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>

## ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Осипова Л.В., Сунцова М.И., Глотов К.И.

*Аннотация.* Введение педагогического наставничества в общеобразовательной организации является весьма актуальным при формировании профессиональных компетенций будущих педагогов, для оказания им максимальной помощи и содействия.

*Ключевые слова:* педагог-наставник, наставничество, молодой специалист, общеобразовательная организация.

*В деле обучения и воспитания,  
во всем школьном деле нельзя ничего улучшить,  
минуя голову учителя  
К. Д. Ушинский*

Наставничество – это поддержка молодой личности педагога на пути развития и становления личностного потенциала учителя, а также выбора в профессиональной сфере. Наставник обеспечивает профессиональное сопровождение, делится накопленным опытом, знаниями, методами и осуществляет результативную и эффективную поддержку подопечного. Наставничество является ярким примером педагогики сотрудничества, цель которой заключается в демократическом и гуманном отношении к подопечному, обеспечении его права на выбор, на собственное достоинство, уважение [1].

Процесс подготовки молодого учителя к оценке учебных достижений учащихся требует постоянного взаимодействия подопечного и педагога-наставника. Функции педагога-наставника в общеобразовательном учреждении:

– профессионально-образовательная функция подразумевает оказание помощи в личностном совершенствовании молодого специалиста,

повышении его уровня методической подготовки и подкованности, развитии педагогической наблюдательности, педагогического такта;

- воспитательная функция несет в себе влияние на формирование ценностных ориентиров молодого педагога;

- влияние авторитета наставника (изучив личностные приоритеты, отношения в коллективе, интересы молодого специалиста, педагог-наставник стимулирует его к самовоспитанию, анализу действий);

- самообразовательная (педагог-наставник вынужден сам обращаться к новейшим методическим разработкам, достижениям в области педагогики и психологии).

Система наставничества – это систематизированная форма корректирующего или стимулирующего воздействия на молодого педагога путем профессиональной помощи опытных педагогов без отрыва от образовательного процесса. Она позволяет развить у молодых специалистов способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них педагогические функции, быстро адаптироваться к образовательному процессу и к специфике трудового коллектива.

Преимущества системы наставничества в образовательном учреждении:

- повышение профессионального уровня и навыков педагогической деятельности педагогов, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

- снижение текучести кадров за счет повышения профессиональной компетенции учителя и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального мастерства;

- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов за счет повышения мотивации их профессиональной деятельности;

- предоставление опытным педагогом возможностей для карьерного роста и самосовершенствования;

- повышение рейтинга среди общеобразовательных организаций путем выступления молодых педагогов и их наставников в конкурсах педагогического мастерства различного уровня (муниципальные, региональные, всероссийские и т. д.);

- повышение командного духа, сплоченности педагогического коллектива.

Применение педагогического наставничества в общеобразовательных учреждениях является наиболее значимым также и при осуществлении научно-исследовательской деятельности учащимися, в совместной работе творческих групп учителей и учащихся. Огромное значение педагогического наставничества заключается также в оказании помощи в изучении нормативно-правовых документов, стандартов ФГОС ОО, локальных актов и положений, а также опыта учителей с большим педагогическим опытом, заимствования и изучения их разработок и трудов, в изучении и анализе учебных программ и пособий, методических рекомендаций.

Основными методами работы учителей-наставников с молодыми педагогами являются мастер-классы, беседы на различные профессиональные и методические темы, обсуждение применения на уроках максимально рациональных методов и форм проведения занятий и оценки уровня знаний обучающихся.

Педагогическое наставничество является необходимым для поддержки молодых специалистов, для их будущего присутствия в профессии.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся. // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 42.

2. Наставничество в образовании: нужен хороший заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3.

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

4. Серова, Е. В. Тимбилдинг как метод управления педагогическим коллективом образовательной организации / Е. В. Серова // Молодой ученый. – 2020. – № 43 (333). – С. 62-64. – URL: <https://moluch.ru/archive/333/74402/> (дата обращения: 14.03.2021).

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Рева Е.Ю.

*Аннотация.* Статья посвящена актуальной проблеме профессионального роста молодого педагога в условиях современного времени при реализации системы наставничества. Данный вопрос широко стоит на повестке дня во многих школах России, поскольку молодые специалисты не спешат прийти работать в школу, получив диплом учителя. Роль педагога-наставника помочь молодому учителю пройти путь становления и преодолеть трудности первых лет педагогической карьеры.

*Ключевые слова:* наставничество, учитель-наставник, наставляемый, компетенции, путь становления.

*У каждого успешного человека на Земле  
были и есть наставники  
Николай Латанский*

В XXI веке к педагогу предъявляются высокие требования, описанные в современных стандартах педагога. Учитель должен обладать компетенциями в различных областях: обучении, воспитании, развитии обучающихся, организации взаимодействия со всеми субъектами системы образования, вести инновационную деятельность и т.д. На данном этапе развития общества Российское образование претерпевает существенные

изменения: появляются новые стандарты. Все реформы, проводимые в системе образования, в конечном итоге отражаются на работе школьного учителя, которому необходимо идти в ногу со временем.

Когда молодой учитель переступает порог школы, перед ним встает ряд вопросов. Как выполнить все требования, предъявляемые учителю? Кто поможет стать профессионалом своего дела? Как не разочаровать в выборе профессии? Много вопросов встает перед молодым специалистом. Статистика такова, что 33% учителей уходят в течение первых трех лет с начала работы, 46% — в течение первых пяти лет. И это число, к сожалению, увеличивается.

Для оказания помощи молодому учителю необходим наставник. Это тот человек, который поможет разобраться с теми трудностями, которые возникнут на пути у новичка: адаптация к коллективу учителей и учеников, налаживание взаимопонимания с администрацией школы, коллегами, учениками, родителями, методически грамотное построение урока и разумное планирование времени на его подготовку, заполнение всевозможных документов и т.д. Но не стоит забывать о том, что требования, предъявляемые к молодому специалисту, не отличаются от требований, предъявляемых опытным коллегам.

Наставник необходим новому учителю. В нашем случае – молодому учителю. Какие требования предъявляются к наставнику в нашей школе? Это учитель, имеющий высшую квалификационную категорию, стаж работы более 5 лет. Наставник закрепляется приказом за каждым молодым специалистом школы.

Свою деятельность в роли учителя-наставника начала в 2020 года и продолжаю по настоящее время.

Моя главная цель как учителя-наставника – раскрытие потенциала наставляемого, необходимого для успешной профессиональной и личной самореализации в современных условиях, создание условий по формированию эффективной системы поддержки, самоопределения и их профессионального становления.

Основными принципами моей работы с молодым специалистом являются:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа: *адаптационный, проектировочный и оценочный.*

На первом этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянная межличностная коммуникация. На этом этапе работы молодой педагог знакомится со школой, коллегами, изучает нормативно-правовую базу школы, нормы ведения школьной документации, ФГОС. Это дни самые трудные для молодого учителя. Главная задача наставника в данный период – помочь преодолеть трудности.

Для организации плодотворной совместной работы наставника и наставляемого на первом этапе провожу вводное анкетирование, где молодой учитель может указать те проблемы, которые интересуют его на данном этапе.

#### **Анкета для молодых специалистов (вводная)**

1. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

а) Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности.

б) Нет, трудностей практически не возникает.

в) Затрудняюсь ответить.

2. Назовите, какие трудности у Вас возникают.

---

3. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте?

---

4. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

а) Да, изменилось в лучшую сторону.

б) Да, изменилось в худшую сторону.

в) Нет, осталось прежним.

г) Затрудняюсь ответить.

д)

Другое \_\_\_\_\_

5. Что больше всего повлияло на изменение вашего отношения к выбранной профессии? \_\_\_\_\_

6. Удовлетворены ли Вы своей работой?

а) Да.

б) Частично.

в) Нет.

г) Затрудняюсь ответить.

7. Укажите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворенность работой \_\_\_\_\_

8. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?

а) Низкий уровень заработной платы.

б) Нет возможности самосовершенствоваться.

в) Неудовлетворительные условия работы.

г) Однообразие в профессиональной деятельности.

д) Проблемы с коллективом.

е) Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися.

9. Какие мероприятия, на Ваш взгляд, необходимо провести школе для поддержки и сопровождения молодых специалистов?

---

На основании полученных данных, уровня образования молодого учителя составлен план работы наставника и индивидуальный план молодого специалиста.

Второй этап характеризуется следующими параметрами.

План работы наставника включает в себя 4 блока:

1. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве.

2. Ознакомление педагога, с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной и иной деятельности, корпоративной культурой.

3. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации.

4. Сопровождение деятельности педагога.

Совместная работа педагогов строится в соответствии с планом работы, утвержденным директором школы, в котором отмечаются планируемые мероприятия, сроки их исполнения, а также ожидаемый результат

Таблица

| № п/п | Блоки работ и планируемые мероприятия | Срок исполнения | Планируемый результат | Отметка об исполнении |
|-------|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|
|-------|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|

Далее строится работа по достижению главной цели наставника – оказанию помощи, раскрытию потенциала молодого специалиста.

Наиболее эффективными способами в моей деятельности как педагога-наставника стали:

- открытые уроки (с последующим подробным анализом), которые готовит не только наставник, но и другие учителя (1 раз в месяц);
- индивидуальные консультации (по мере необходимости);
- участие в вебинарах различных уровней;
- совместные выступления на методических объединениях и педсоветах;
- посещение и последующий подробный анализ уроков молодого педагога;
- знакомство с новинками методики преподавания предмета;
- индивидуальные консультации по проведению классных часов, родительских собраний.

Хорошо зарекомендовали себя памятки, подготовленные наставником для молодого педагога:

- 1) методические рекомендации по подготовке к уроку,



- 2) обязанности классного руководителя,
- 3) анализ и самоанализ урока,
- 4) как подготовить родительское собрание.

В школе самым главным компонентом педагогической деятельности является именно урок. Поэтому ему уделяется самое большое внимание. Все занятия подробно анализируются как учителем-наставником, так и самим молодым педагогом. Наставником даются методические рекомендации для правильного составления планирования, по формированию умения достичь цели, поставленной на урок, по умению эффективно распределить время на уроке, по формированию положительного микроклимата в классе. Но самое главное здесь для меня, как учителя-наставника – не забыть, что наставник когда-то был начинающим педагогом, не забыть о педагогическом такте, уметь показать не только отрицательные моменты урока, но и увидеть положительное в работе наставляемого.

В течение всего учебного года проведена работа по повышению профессионализма наставляемого. Для реализации данного направления эффективными формами организации совместной деятельности учитель-учитель стали:

- деловые игры;
- конкурсы педагогического мастерства;
- исследовательские работы;
- творческие проекты;
- психологические тренинги;
- мастер-классы.

Именно нестандартные приемы помогают молодому учителю безболезненно стать частью единой системы образования, развить его личностные качества, чувствовать себя уверенно и радоваться выбору профессии педагога.

На третьем этапе учитель-наставник оценивает полученные результаты деятельности молодого учителя, подводит итог совместной деятельности. У наставляемого появились собственные разработки, имеются результаты профессионального роста, формируется портфолио педагога.

Следует помнить о том, что каждая личность индивидуальна и процесс работы на каждом этапе может иметь свою продолжительность.

Сейчас мы с наставляемым находимся на втором этапе работы, но промежуточные результаты показывают, что совместная деятельность имеет положительные эффект. Молодой педагог чувствует себя увереннее, закрепилось убеждение в правильном выборе профессии, пройдены курсы повышения квалификации, учитель получает высшее образование по педагогическому профилю, организована работа по программе самообразования, выбрана тема, определены цели и задачи, проводится работа над теоретическим материалом, организованы выступления на педагогическом совете, школьном методическом объединении; ученики молодого педагога стали победителями и призерами муниципального этапа

конкурсов исследовательских работ и проектов «Я – исследователь», неоднократно победителями творческих конкурсов.

Чтобы быть наставником нужно постоянно развиваться, расти вместе с молодым учителем, совершенствовать методы и формы работы и идти в ногу со временем. Ведь не только начинающий учитель учится у наставника, но и наставник может получить новые знания у молодого учителя и делать новые шаги в карьере.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 19.05.2022).

2. Игнатьева, Е. В., Базарнова, Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, №2. – С.1–17.

3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова, Л. Н., Яковенко, Т. В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

4. Чернявская, А. П., Данилова, Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №4 (109). – С. 62–70.

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Хорошилова Т.И., Бондарева Т.М., Мысина Е.Н.**

*Аннотация.* В данной статье раскрывается важность применения форм наставничества в системе дошкольного образования.

*Ключевые слова:* детский сад, наставничество, компетентность, педагог, специалист, инновации.

В настоящее время в образовательных организациях остро стоит проблема обеспечения квалифицированными кадрами. Вследствие модернизации образовательной системы, введения обновленного ФГОС ОО в образовательный процесс успешным условием развития является набор активных, молодых и компетентных специалистов. От того, насколько эффективно и быстро педагоги привыкнут к новой профессиональной деятельности, зависит дальнейшее качество образования в ДОУ. ФГОС дошкольного образования раскрывает лишь общие требования к профессиональному образу современного педагога детского сада. И совсем мало внимания уделяется личностным характеристикам, социализации молодых сотрудников.

Как известно, молодые специалисты не спешат приходить в детский сад. На это влияют многие факторы: высокий уровень требований к объему работ и заполнению документации, большое количество детей в группах, ответственность за жизнь и здоровье детей и др. Молодых воспитателей

пугает ответственность, ложащаяся на плечи с первых же дней. Главной особенностью труда начинающих педагогов является то, что на них с первого дня работы ложатся те же самые обязанности и нагрузка, что и на воспитателей с большим стажем трудовой деятельности, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них такого же безупречного качества трудовой деятельности и профессионализма. Объем работ кажется им невыполнимым. В связи с этим, педагогический состав многих ДОО стремительно «старее».

Целью качественной самореализации молодых педагогов и решением существующей проблемы является возрождение института наставничества, суть которого заключается в передаче квалифицированным наставником богатого личного опыта молодому педагогу, оказании ему поддержки и помощи в практическом освоении работы по воспитанию дошкольников: привыкнуть к детям, родителям, коллегам, научиться находить выход из неудобных ситуаций; закрепить уверенность в своих силах и действиях, умении выбрать и осуществить правильное решение в той или иной ситуации.

Для этого важно правильно организовать систему педагогической взаимопомощи для дальнейшей успешной деятельности молодых специалистов в ДОО. Кандидатуру наставника предлагает коллектив на педагогическом совете, а утверждает заведующий ДОО. Опытный наставник должен обладать высоким качеством профессиональной подготовки, быть общительным, коммуникабельным, с богатым педагогическим опытом работы.

Помощь через наставничество происходит в условиях реальной трудовой деятельности, обладает гибкостью, многообразием форм, методов и приемов, а процесс адаптации молодых сотрудников, соответственно, проходит менее болезненно. Чтобы работа была понятной и доступной для восприятия, необходимо черпать информацию из разных информационных источников. Формы наставничества широки и разнообразны: наблюдения, советы, консультации, обсуждение тех или иных ситуаций, занятий, изучение методической литературы, проведение мастер-классов, родительских собраний, игровые и проектные формы работы и многое другое.

Можно уверенно говорить о том, что оказание помощи молодым педагогам на начальном этапе работы в ДОО является обоснованным и важным элементом становления личности начинающего воспитателя. А процесс наставничества необходим в современных образовательных реалиях.

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. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2022/02/21/opyt-raboty-po-organizatsii-nastavnichestva-vospitatelya-v-dou> (дата обращения: 10.05.2022).

2. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2021/12/09/metodicheskaya-razrabotka-po-nastavnichestvu-v-dou-perspektivy-rosta> (дата обращения: 17.05.2022)

3. URL: [https://www.akbiz.ru/publications/doshkolnoye\\_obrazovaniye/rabota-pedagoga-nastavnika-s-molodym-vospitatelem-v-DOO-plan-i-poleznye-rekomendacii](https://www.akbiz.ru/publications/doshkolnoye_obrazovaniye/rabota-pedagoga-nastavnika-s-molodym-vospitatelem-v-DOO-plan-i-poleznye-rekomendacii) (дата обращения: 24.04.2022).

4. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду : пособие для воспитателей / Н. В. Микляева. – Москва : Айрисс-пресс, 2008. – 160 с.

### РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

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

*Аннотация.* Целью статьи является теоретическое обоснование роли наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста. Рассматриваются факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации как одной из ступеней профессионального самоопределения и дальнейшего развития, показано влияние социальной среды и наставника на развитие профессиональных качеств его подопечного.

*Ключевые слова:* роль наставничества, профессиональное становление, молодой специалиста.

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

По сложившейся в отечественной педагогике терминологии, наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия, поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей работы помогая другим людям реализовывать свой потенциал. А.С. Батышев, конкретизируя задачи и функции наставничества, подчеркивает, что важной методологической проблемой является определение путей и средств формирования личности учащегося в духе общественных потребностей и идеалов, выявление влияния условий окружающей жизни, выяснение их особого воздействия на личность.

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

Как показывают многочисленные исследования, по мере социально-профессионального взаимодействия происходит поэтапное изменение профессиональных качеств молодого специалиста.

Различают наставничество:

1. Коллективное (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника).
2. Групповое (один наставник на группу сотрудников).
3. Персональное (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего на практике можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие навыки.

Однако, при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог – наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом среди коллег, учащихся, родителей. Важно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста к совместной работе.

Наставничество нужно для:

- поддержания и стимулирования обучения сотрудников;
- передачи знаний, норм и традиций, существующих в организации и накопленных наставником;
- раскрытия потенциала наставляемого.

Основным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения более индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, на которых он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

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

I этап- адаптационный.

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

II этап – основной.

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

III этап – контрольно-оценочный.

Для молодого специалиста большую эффективность имеют новые формы работы:

1. Коллективная работа, куда входят:

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

2. Групповая работа:

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

3. Индивидуальная работа:

- индивидуальные консультации;
- практические занятия.

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:

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

Введение рассмотренной системы наставничества в практику на рабочих местах в итоге, позволит получить значительное улучшение качества предоставления образовательных услуг. Это будет способствовать снижению дефицита кадров, росту престижа работы в образовательных учреждениях. Адаптация молодых специалистов к новому коллективу, построение корпоративной культуры внутри организации, а также снижение уровня неуверенности и тревожности среди молодых специалистов. Развитие позитивного отношения к обязанностям, повышения уровня удовлетворенности работой в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

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

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

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

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

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

##### СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Бровенко С.А., Галич О.Г.

*Аннотация.* Статья посвящена аспектам наставничества в образовательных учреждениях и возможности наиболее эффективного применения модели наставничества.

*Ключевые слова:* компетентность кадров, этапы наставничества, мотивирующие факторы, средства оценки эффективности деятельности наставников.

Национальный проект «Образование» ставит задачу обеспечения образовательных организаций компетентными кадрами. В ее осуществлении 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».

Необходимость в расширении практик наставничества в системе образования в последние годы определяется как приоритетное направление федеральной и кадровой политики. В 2018 году состоялся всероссийский форум «Наставник», по результатам которого был сформирован перечень поручений президента РФ. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы»). Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из показателей технологического рывка РФ.

Система наставничества появилась в Советском Союзе и была широко распространена во многих образовательных организациях. 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 (во взаимодействии 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 потребуется четкое определение целей и постановка 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!».

Наставничество является двухсторонним процессом, обе стороны должны быть заинтересованы в плотном сотрудничестве. Подбор методов работы с молодым специалистом руководством учреждения должен включать вводное анкетирование, разработка направления, разработка совместной программы действий.

Организация наставничества включает следующие этапы:

1. Адаптационный.



2. Основной.

3. Контрольно-оценочный.

Положительную динамику может оказать применение нестандартных методик: диспуты, конкурсы, презентации, «Круглые столы». Основные усилия педагога-наставника должны быть направлены на оказание помощи в осуществлении качественного планирования (Рациональное распределение времени на изучение тем, учет ключевых тем, отбор содержания.) консультативная помощь по разработке рабочих программ по предметам, по составлению внеурочной деятельности, оказание помощи по организации качественной работы с документацией, организация деятельности по повышению качества преподавания, организация посещения и анализ занятий молодого специалиста педагогом-наставником, организация посещения молодым специалистом занятий опытных педагогов, консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала, помощь в проведении контрольно-диагностических процедур, индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям.

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.

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.

К числу лучших мотивирующих факторов для наставничества можно отнести поддержку на общественном и государственном уровне. Необходимо популяризировать роль наставника среди общественных организаций, организаций-партнеров, социальных сетей и т. п., чтобы наставничество воспринималось как почетная и социально-значимая миссия.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Федеральный государственный стандарт основного общего образования / Министерство образования и науки РФ. – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/543>

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> (дата обращения: 23.05.2022).

3. Аширов, Д. А. Трудовая мотивация / Д. А. Аширов. – Москва : Т. К. Велби, Проспект, 2018. – 76 с.

4. Любинская, Т. Ф. Сотрудничество, наставничество, творчество – формула успеха начинающих педагогов : Школа молодого учителя: планирование работы / Т.Ф. Любинская // Завуч. – 2017. – № 1. – С. 69-72.

## **ПЕРЕДАЧА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО НАД МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ** **Девалюк Е.И.**

*Аннотация.* В статье приведены материалы о реализации системы наставничества в образовательной организации.

*Ключевые слова:* наставничество, педагог-наставник, индивидуальный образовательный маршрут, молодой специалист.

Школа на современном этапе общественного развития продолжает испытывать необходимость в привлечении и сохранении молодых кадров, так как модернизация общего образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов. Поэтому в сельскую школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для них условиям практической деятельности. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации педагогов – наставничество. Как маленький ребенок начинает делать свои первые шаги при поддержке взрослых, так и молодой педагог должен, в идеале, делать свои первые шаги в образовательном учреждении при поддержке людей более опытных – педагогов-наставников.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога. Молодой специалист учится, получает знания, формирует навыки и приобретает умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности.

В этой статье я бы хотела рассказать о том, как реализуется система наставничества в нашей школе.

На педагогическом совете было принято решение определить кандидатуру педагога-наставника для сопровождения молодого специалиста, который был утвержден приказом руководителя образовательной организации.

Согласно Положению о наставничестве в обязанности наставника входит не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и

развитие нравственных качеств молодого специалиста, его позитивного отношения к окружающим. Важно иметь представление о его увлечениях, склонностях, формированию круга досугового общения. Кроме того, необходимо проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией и совместно устранять допущенные ошибки.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут;
- карта индивидуального образовательного маршрута;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы акцент был сделан на то, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации.

Именно в период адаптации, в рамках оказания помощи начинающему свою деятельность педагогу, необходимо представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

К ним относятся проблемы в отношениях с учащимися, а также в учебной работе.

Была проведена диагностика по трем направлениям: планирование работы, организация деятельности учителя, контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе и во время заключение посещения уроков).

Анализ анкет выявил, что профессиональные проблемы возникают по таким направлениям как: недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету, сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.

Была и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана

практическая помощь в их составлении. Упор в процессе работы делался на соблюдении требований к рабочей программе, определении личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Главная задача совместной работе заключалась в формировании у начинающего педагога понимания о 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, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам федерального государственного образовательного стандарта общего образования (далее – ФГОС ОО).

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, на которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного урока. Особое внимание уделялось развитию личности обучающегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель. В соответствии с этим, основной упор был сделан на такие этапы урока как:

- создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;

- актуализация учениками своих знаний, поиск решения проблемы учениками, применение знаний учениками.

Кроме того, были рассмотрены такие вопросы, как:

- современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

- формы работы с обучающимися на уроке;

- система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В-третьих, проблемным стало составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС ОО. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить затраты времени на подготовку учителя к уроку.

Проанализировав проблемные поля молодого специалиста, совместно были составлены план и карта индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Выявление трудностей в начале профессиональной деятельности является очень важным для молодого педагога. Определив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления ИОМ молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами ИОМ являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному обучающемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года.

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые увязать педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Планируемые сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

Таким образом наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сохранения и сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и руководитель образовательной организации. В этом процессе наставник создает условия для совершенствования молодыми педагогами своих знаний и умений. Молодой педагог, в свою очередь получает консультационную и методическую помощь от наставника по практическому применению полученных знаний, руководитель образовательной организации создает благоприятные условия для долгой и плодотворной работы молодого педагога в школе.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4.
2. Десять советов молодому учителю. – URL: <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>. (дата обращения: 18.04.2022)
3. Конструктор системы наставничества в школе. – URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747>.
4. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова // Стратегии бизнеса – 2017. – № 6

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ УЧИТЕЛЕМ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

**Дешина Н.А., Решетняк М.В., Славгородская Е.Я.**

*Аннотация.* Статья посвящена актуальной проблеме совершенствования профессиональных компетенций молодых учителей.

*Ключевые слова:* профессиональная компетентность, индивидуальный план, наставник, молодой педагог.

Современной школе нужен учитель социально активный, способный воспитать социализированную личность, работающий творчески. Профессиональная компетентность педагога – одна из самых актуальных тем развития образования в нашей стране. Мастерство учителя – это основной ресурс качества образования.

Однако адаптация молодого учителя в профессиональной среде школы неизбежно сопровождается проблемами и затруднениями. Особенностью деятельности начинающего учителя является то, что он с первого дня имеет

те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытные учителя, а школьники и их родители ожидают от него такого же профессионализма.

Безусловно, процесс становления молодого учителя станет более комфортным и успешным, если он получит помощь опытного коллеги. Эффективным инструментом персонифицированного сопровождения молодого учителя, направленным на выявление и преодоление компетентностных дефицитов, является индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом.

Входная и выходная оценка профессиональных компетенций молодых учителей может быть проведена с помощью карты самооценки качества работы учителя [5]. Обсуждение динамики проявления показателей проводится индивидуально, результаты представляются администрации школы.

План составляется на 3 года в рамках организованной в школе системы наставничества с учетом специфики школы. Он содержит четыре блока:

I. Изучение уровня профессиональных компетенций молодого педагога.

II. Ознакомление молодого педагога с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной деятельности, корпоративной культурой.

III. Изучение нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации.

IV. Сопровождение деятельности молодого педагога. Это самый объемный блок. Как показывает практика, именно его молодые учителя считают основным.

Содержание блоков плана конкретизировано в таблице, которая дополняется графой «Срок исполнения», где указываются конкретные сроки, и графой «Отметка об исполнении», в которой можно указать оставшиеся после завершения реализации плана проблемы, наметить пути их решения (курсы, семинары, тренинги, посещение уроков, самообразование).

Таблица

Индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом

| № п/п  | Блоки работ, планируемые мероприятия                            | Планируемый результат  |
|--|---|--|
| <b>Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций молодого педагога</b>  |   |  |
| 1  | Собеседование «Основные проблемы начинающего учителя»           | Выявление профессиональных затруднений                             |
| 2  | Карта самооценки качества работы учителя                        | Выявление профессиональных затруднений                             |
| 3  | Карта самооценки качества работы учителя                        | Уменьшение количества профессиональных затруднений                 |
| <b>Блок II. Ознакомление молодого педагога с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной деятельности, корпоративной культурой</b> |   |  |
| 1  | Беседа «Основные принципы Кодекса Доброжелательности участников | Знакомство с Кодексом Доброжелательности, следование его принципам |

| № п/п  | Блоки работ, планируемые мероприятия  | Планируемый результат   |
|--|---|---|
|  | образовательных отношений Белгородской области»   |   |
| 2  | Консультация «Специфика обучения (предмет) в школе»   | Знакомство с особенностями изучения предмета  |
| 3  | Беседа с участием заместителей директора школы об особенностях учебного плана и расписания                                  | Знакомство с учебным планом, расписанием уроков и внеурочных занятий                            |
| 4  | Беседа с участием председателя профсоюзного комитета об особенностях корпоративной культуры школы                           | Знакомство с особенностями корпоративной культуры школы   |
| <b>Блок III. Изучение нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации</b> |   |   |
| 1  | Изучение ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1], ФГОС ООО [2], СанПиН [3], основных образовательных программ        | Владение федеральной нормативной базой  |
| 2  | Знакомство с программой развития школы, локальными нормативными актами общеобразовательной организации                      | Владение нормативной базой общеобразовательной организации (включая Положение о наставничестве) |
| 3  | Обсуждение нормативных документов, регламентирующие деятельность учителя (предмет)  | Самостоятельное выполнение обязанностей по должности «учитель»                                  |
| 4  | Требования к учебному кабинету в соответствии с ФГОС [2] и СанПиН [3]   | Выполнение требований к учебному кабинету   |
| 5  | Консультация по аттестации на квалификационную категорию  | Ознакомление с Порядком проведения аттестации педагогических работников [4]                     |
| <b>Блок IV. Сопровождение деятельности молодого педагога</b>   |   |   |
| 4.1  | Оказание помощи в разработке учебно-методической и иной документации  |   |
| 1  | Практическое занятие «Ведение школьной документации» (учебные журналы, журналы инструктажей, ученические тетради)           | Выполнение требований к оформлению школьной документации  |
| 2  | Практикум «Обучение составлению отчетности по окончании четверти»   | Выполнение отчетности по окончании четверти   |
| 4.2  | Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария  |   |
| 1  | Собеседование «Виды контроля, их рациональное использование при изучении программного материала»                            | Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся  |
| 2  | Практикум с участием педагога-психолога «Специфика работы с мотивированными или слабоуспевающими учащимися»                 | Умение работать с классом на основе изучения особенностей личности ребенка                      |
| 4.3  | Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении уроков и внеурочных занятий, иных мероприятий         |   |
| 1  | Планирование и организация работы по предмету на учебный год (составление рабочих программ, календарно-тематических планов) | Приобретение практических навыков по планированию и организации работы                          |
| 2.   | Собеседование «Типы и формы уроков. Структура урока в соответствии с его типом»   | Повышение методической культуры учителя   |
| 3  | Практикум «Современные образовательные технологии» – 1 раз в полугодие  | Повышение методической культуры учителя   |



| № п/п | Блоки работ, планируемые мероприятия  | Планируемый результат                                       |
|-------|---|---|
| 4     | Практикум «Разработка технологической карты урока» – 1 раз в четверть   | Технологическая карта урока                                 |
| 5     | Консультация «Планирование занятий внеурочной деятельности учащихся» – 1 раз в полугодие  | Разработка занятия внеурочной деятельности                  |
| 6     | Практикум «Современные программные средства обучения»   | Владение ИКТ на достаточном уровне                          |
| 4.4   | Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий молодого педагога с последующим анализом                   |   |
| 1     | Посещение урока ... (класс, предмет)  | Анализ урока  |
| 2     | Посещение урока ... (класс, предмет)  | Анализ урока  |
| 3     | Посещение урока ... (класс, предмет)  | Анализ урока  |
| 4     | Посещение занятия внеурочной деятельности ... (класс, предмет)  | Анализ занятия  |
| 4.5   | Организация (по согласованию с администрацией школы) посещения педагогом уроков или мероприятий наставника и других коллег включая начинающих |   |
| 1     | Посещение урока опытного коллеги... (класс, предмет) – 1 раз в четверть   | Памятка «Анализ урока»                                      |
| 2     | Посещение урока молодого учителя... (класс, предмет) – 1 раз в четверть   | Анализ урока, самоанализ                                    |
| 4     | Посещение занятия внеурочной деятельности ... (класс, предмет) – 1 раз в полугодие  | Анализ занятия, самоанализ                                  |
| 4.6   | Организация консультаций молодого педагога с наставником, другими специалистами   |   |
| 1     | Дискуссия с участием педагога-психолога «Стили педагогического общения» 1 раз в год   | Развитие коммуникативных компетенций учителя                |
| 2     | Дискуссия с участием педагога-психолога «Трудная педагогическая ситуация и выход из нее»  | Минимизация возникающих проблем                             |
| 3     | Практикум «Домашнее задание: кому сколько задавать?»  | Развитие предметных компетенций учителя                     |
| 4     | Ознакомление с профессиональными портфолио опытных педагогов  | Развитие методических, психолого-педагогических компетенций |
| 5     | Обмен мнениями с участием руководителя методического объединения по теме «Факторы, влияющие на качество обучения и учения»                    | Минимизация профессиональных дефицитов                      |

Приведенный индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом конкретизирован и реализован в МБОУ «СОШ № 4» Алексеевского городского округа. По итогам проведенной у двух молодых учителей диагностики (на основе карты самооценки качества работы учителя) показатели за три года улучшились. По блоку «Качества профессиональной деятельности» средний балл составил 4,3, что на 1,1 балла выше входной оценки (3,2 балла). По блоку «Качества научно-методической деятельности» рост среднего балла составил 2,3 – на входной диагностике – 2,2, на выходной – 4,5.

Это подтверждается профессиональной активностью молодых учителей. Только за 2021-2022 учебный год они приняли участие в пяти мероприятиях, организуемых Алексеевским межмуниципальным методическим центром (далее Алексеевский ММЦ), в том числе для молодых педагогов. Кроме того, одна из них представила свой мастер-класс

на фестивале методического мастерства межмуниципальных методических центров, другая стала победителем муниципального этапа конкурса «Учитель года России-2022» в номинации «Педагогический дебют». При этом стоит отметить их стремление к самореализации не только при взаимодействии с наставником, но и друг с другом, что видится особенно ценным. Таким образом, наставничество – еще и средство сплочения педагогического коллектива.

В процессе реализации плана замечен его социальный эффект. Для наставника это возможность обмена опытом и приобретения компетенций, которыми лучше степени владеют молодые коллеги, для молодого учителя – созданные условия для профессиональной адаптации, повышения уровня профессиональных компетенций и выработки индивидуального стиля работы.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). – URL: <https://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/> (дата обращения: 11.05.2022).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 287). – URL: <https://base.garant.ru/401433920/> (дата обращения: 11.05.2022).

3. Санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (введены в действие 01.01.2021). – URL: <https://www.garant.ru/article/1479461/> (дата обращения: 11.05.2022).

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276. – URL: <https://base.garant.ru/70662982/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 11.05.2022).

5. Сайт МБОУ «СОШ №4». Раздел «Наставничество». – URL: <https://www.ash4.org/%D0%BF%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%8F-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B0-48> (дата обращения: 11.05.2022).

6. Любинская, Т. Ф. Сотрудничество, наставничество, творчество – формула успеха начинающих педагогов : Школа молодого учителя: планирование работы / Т.Ф. Любинская // Завуч. – 2017. – № 1. – С. 69-72.

7. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Т. Ю. Андрущенко, Е. В. Аржаных, В. Л. Виноградов и др. // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 9. – № 2.

## ПРОГРАММА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

**Зюзюкина Н.В.**

*Аннотация.* В статье представлена разработанная программа методической работы с молодыми специалистами, в которой обобщен опыт педагогов ОГАОУ «Шуховский лицей».

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой учитель-практик, адаптация, профессионализм, оценка деятельности молодого педагога.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами, сложности при наборе детей в объединения – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы с дисциплиной. По данным психолога М.В. Зязько, 82% начинающих педагогов ставит на первое место именно плохую дисциплину на занятиях.

Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, обучающиеся, родители. Молодому специалисту необходима постоянная товарищеская помощь. Начинающим педагогам было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В нашей школе работает начинающий педагог, которому уделяется особое внимание. Сейчас педагогу необходима профессиональная поддержка и помощь опытных педагогов. К нему прикреплены наставники из числа учителей нашей школы.

**Цели наставничества:** научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

#### Задачи:

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

#### Цель программы:

формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика.

#### Задачи:

1. Оказать помощь в личностной и социально-педагогической адаптации.
2. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
3. Развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.
4. Предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления.
5. Оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта.
6. Стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

#### Приоритетные направления реализации программы:

- общение людей со схожими взглядами и проблемами;
- обеспечение реализации образовательных запросов начинающих педагогов;
- обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения;
- формирование уверенности в своем профессиональном росте;
- оказание методической в становлении профессиональной компетентности.

В основе программы лежит принцип поэтапной адаптации и развития профессионализма молодого учителя. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – это предварительная работа с ним. Такая помощь носит:

– предварительно-профилактический характер с охватом всей группы молодых учителей;

– индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;

– курирующий характер процесса деятельности молодого учителя.

Методы проведения занятий. Для реализации этой программы привлекаются опытные педагоги, руководители МО. Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, конференции, индивидуальные консультации и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего. Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей молодых специалистов. Для более успешного прохождения этапов адаптации, каждое направление оснащено методическим сопровождением.

Планируемые результаты:

Освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.

Социология образования. Ученик в социуме

Осуществление этого направления программы предусматривает знакомство с социологией образования; со связями школы с семьей и общественностью, с социумом своего образовательного учреждения.

Планируемые результаты:

Умение ориентироваться в общих и частных вопросах социально-педагогической работы с учащимися и их родителями. Грамотное реагирование на запросы школьного социума.

Таблица 1

| Формы и методы работы с молодыми специалистами |                             |
|--|-----------------------------|
| <i>Консультирование:</i>                       | <i>Активные методы:</i>     |
| Групповое                                      | Семинары                    |
| Индивидуальное                                 | Практические занятия        |
|  | Неделя молодого педагога    |
|  | Ярмарка педагогических идей |

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Таблица 2

| Наставничество  |  |   |
|---|--|---|
| Наставник   | Молодой специалист   | Руководитель ОУ   |
| 1. Развивает свои деловые качества<br>2. Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения | 1. Получает знания<br>2. Развивает компетенции<br>3. Повышает свой профессиональный уровень<br>4. Учитесь выстраивать конструктивные отношения с наставником | 1. Повышает профессиональный уровень подготовки кадров<br>2. Выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, между сотрудниками |

## Содержание программы

### 1. Психологические основы адаптации в системе образования

Реализация этой части программы предусматривает оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации начинающего педагога. Психологическим аспектом адаптации является принятие высокого социально-психологического статуса личности начинающего специалиста в педагогическом и ученическом коллективах.

Планируемые результаты:

Психолого-социальная адаптация предполагает успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива. Результативность психологического контакта с учениками и их родителями.

### 2. Организация учебно-воспитательного процесса

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение стажерами действующих государственных программ по предметам, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом.

Планируемые результаты:

Активное включение молодых учителей в учебно-воспитательную работу с учащимися, вовлечение их в экспериментальную работу школы, совместную разработку программ, грамотное применение государственных программ, соблюдение образовательного минимума, адаптация молодого специалиста в образовательном пространстве.

### 3. Школьная документация в работе учителя

Нельзя рассчитывать на то, что учреждения профессионального образования полностью подготовили студентов в этом направлении. Поэтому необходимо обратить на эту проблему пристальное внимание, привлекая к работе работников комитета по образованию, с целью создания условий для нормативной деятельности молодых учителей.

Планируемые результаты:

Формирование действующей прямой и обратной связи управленческой информации, обеспечивающей своевременный обмен сведениями с целью упорядочения деятельности начинающего педагога и оказания ему своевременной корректирующей помощи.

### 4. Методическое сопровождение молодого учителя

Важно научить начинающих учителей правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса.

Планируемые результаты:

Умение молодого специалиста систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать, с учетом индивидуальных особенностей своих воспитанников. Формирование опыта создания собственных методических разработок.

### 5. Организация воспитательной работы в классе

Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Планируемые результаты:

адаптация начинающих педагогов в учреждении

активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;

совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;  
использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

### Карточка оценки деятельности молодого педагога

ФИО \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Выполнение порученной работы<br>(справляется ли за установленное время?)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом                             |
| 2. Качество работы<br>(насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Работу постоянно необходимо существенно переделывать   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Результаты работы всегда на высоком уровне  |
| 3. Уровень профессиональной подготовки<br>(хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков |
| 4. Совместная работа<br>(сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими                     |
| 5. Способность к деловому общению<br>(умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания   |
| 6. Особенности поведения во время урока<br>(умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Не владеет вниманием класса при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера      |
| 7. Самостоятельность<br>(может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без  |

|  |   |   |   |   |   |   |   |  |
|--|---|---|---|---|---|---|---|--|
| малейших трудностях теряется   |   |   |   |   |   |   |   | посторонней помощи   |
| 8. Умение доводить начатое дело до конца<br>(способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело) |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля   |
| 9. Умение общаться с родителями учащихся<br>(воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия персона)          |   |   |   |   |   |   |   |  |
| Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка                                   |   |   |   |   |   |   |   | Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка |

Оценка

## ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ Минобрнауки России от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и внедрению национальной системы учительского роста».

2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».

3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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).

## РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

Никитина Г.П., Толмачева Н.В.

*Аннотация.* Наставничество в образовании – важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства. Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его



*адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.*

**Ключевые слова:** *наставничество, наставник, функциональная грамотность, молодой педагог, наставляемый.*

*Я убедился, что, как бы человек успешно  
не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив,  
а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом;  
я сам учился у более старых педагогов...*  
А.С. Макаренко

Информационный поток в современном обществе столь огромный, что невозможно все это усвоить и поэтому задача школы состоит в том, чтобы научить детей работать с этой информацией, структурировать ее. Добиться этого результата можно только в школе, только с педагогом, который владеет этой функциональной грамотностью. Поэтому основой системы наставничества является стремление научить молодого педагога именно функциональной грамотности.

Система наставничества помогает молодым педагогам быстро адаптироваться в образовательной организации, стать полноправным членом коллектива, прививает интерес к педагогической деятельности, учит секретам профессии.

Педагогика – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Цель работы с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников.

Задачи и содержание деятельности:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в коллективе:

- знакомство молодых педагогов с коллективом;
- ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность образовательной организации и педагогов, с требованиями к ведению документации;
- закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве.

2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе:

- диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;
- организация методической работы с молодыми педагогами;
- организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;
- организация посещения уроков коллег;
- организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
- посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.

3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни:

- вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя.

4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям:

- участие молодого педагога в методической работе;
- ведение молодым педагогом портфолио;
- включение молодого педагога в инновационную деятельность образовательной организации.

5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя:

- вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение («Педагогический дебют», «Учитель будущего»).

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

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

Всестороннее рассмотрение эффективности системы профессионального сопровождения позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого

педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа наставляемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех образовательной организации и системы образования в целом.

### **Синквейн**

Наставничество.

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать.

Надо учиться на опыте.

Профессиональный рост.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Арьяева, Л. В. Информационное взаимодействие в современной школе: опыт диалога : монография / Л. В. Арьяева. – Санкт-Петербург : ИПК СПО, 2012. – 55 с.

2. Нугуманова, Л. Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-методические материалы / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2 издание, доп. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

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

### **МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ПЕДАГОГ» КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА С ЦЕЛЬЮ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО БЛОКА**

**Тяпугина И.В., Мережко Е.Г., Долженко Ю.Ю.**

*Аннотация.* Статья посвящена эффективной форме взаимодействия системы наставничества педагогических работников в образовательной организации «руководитель образовательной организации – педагог» при совершенствовании управленческих профессиональных компетенций педагога.

*Ключевые слова:* система наставничества, форма взаимодействия «руководитель образовательной организации – педагог», профессиональные компетенции, управленческие профессиональные компетенции.

С древних времен наиболее эффективной и востребованной формой передачи бесценного накопленного опыта следующему поколению служило

наставничество, менторство, индивидуальное обучение. Под руководством мастера, опытного наставника молодой специалист развивался, адаптировался к новой для него среде, квалификационным обязанностям, культуре профессии, «тайнам» профессионального искусства.

В современном обществе наставничество до сих пор остается самой эффективной формой обеспечения профессионального развития и адаптации молодых (начинающих) специалистов. Личный пример и реальная профессиональная рабочая ситуация позволяет раскрыть в молодом (начинающем) специалисте осознание важности профессии, ответственность и вовлеченность в единую корпоративную миссию; способствует совершенствованию и формированию новых профессиональных компетенций, потребность и необходимость результатов выполняемой работы для реализации единой цели коллектива и общества.

В условиях реализации программы модернизации системы образования в Российской Федерации система (целевая модель) наставничества, с ее многообразием форм взаимодействия педагогических работников в образовательных организациях, позволяет непрерывно осуществлять процесс накопления человеческого капитала – развивать кадровый потенциал, создавать условия для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, снижать уровень текучести кадров, повышать уровень лояльности и престижа педагогической профессии, мотивировать на профессиональный и карьерный рост.

Исследованием эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях занимаются такие ученые, как Абдуллина О.А., Быстрова Н.В., Загвязинский В.И., Исаев И.Ф., Кузьмина Н.В., Пасечник А.С., Преснова А.К., Тищенко О.В., Тюмасева З.И., Цыплакова С.А., Челнокова Е.А., Яковлева А.А. и др. Результаты исследований авторов показывают эволюцию системы наставничества в разных сферах общественной деятельности, в том числе и в сфере образования, положительную динамику профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых, начинающих педагогов.

В рамках применения системы (целевой модели) наставничества в ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» был осуществлен подбор и формирование пар на основе форм взаимодействия педагогических работников, в том числе и пары (модели) «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленной на совершенствование профессиональных компетенций. Именно модель взаимодействия «руководитель образовательной организации – педагог» подразумевает совместную деятельность наставляемого-педагога и наставника-руководителя по персонализированной программе наставничества, включающей, в отличие от других форм взаимодействия, дополнительный блок профессиональных компетенций – управленческий.

В персонализированную программу модели наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» включены

мероприятия, которые направлены на совершенствование профессиональных компетенций (на основе классификации профессиональных компетенций педагога О.В. Тищенко [5.a.i.3], А.А. Яковлевой [5.a.i.4] и трудовых функций профстандартов [1, 2]):

1. Педагогические (интеллектуально-педагогические):

- в области дидактики (профессиональное образование, умение и навыки использования современных технологий, подходов, методик, методов и приемов);

- в области воспитания (реализация программ воспитания, применение актуальных принципов воспитания);

- в области развития (умение педагога формировать УУД учеников, использовать различные подходы в зависимости от педагогической задачи и условий);

- в инновационной деятельности (способность к инновационной деятельности).

2. Общие инструментальные (навыки работы по ФГОС, планирование, целеполагание, методология, функциональная грамотность, в том числе и сформированные навыки смыслового чтения).

3. Информационно-коммуникационные:

- информационная грамотность (универсальные навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями (компьютерная грамотность);

- коммуникативная компетенция (умение слушать; экстраверсия и эмпатия; этика деловых коммуникаций; основы конфликтологии и коммуникаций в коллективе организации).

4. Предметные (навыки, связанные со знаниями области преподаваемого педагогом предмета / направления).

5. Регулятивные (управление своим поведением; контроль эмоций (эмоциональный интеллект); стрессоустойчивость; основы тайм менеджмента).

6. Управленческие (планирование, координирование и контроль действий коллег (рабочих групп, тематических объединений); основы event-менеджмента; основы делопроизводства и документооборота; основы инновационного и проектного менеджмента в сфере образования; формирование положительного имиджа общеобразовательной организации).

Управленческие компетенции, основанные на ряде трудовых функций профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (вступил в силу с 01 марта 2022 года), позволяют заложить основу формирования кадрового резерва из внутреннего штата образовательной организации.

В персонализированной программе наставничества модели «руководитель образовательной организации – педагог» ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» представлен план мероприятий по реализации данной программы. Все мероприятия направлены на формирование и / или на

совершенствование профессиональных компетенций педагога и руководителя образовательной организации в рамках взаимовыгодного сотрудничества, что отражается в задачах реализации данной формы взаимодействия:

- создание условий для профессионального становления;
- возможность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять свои функциональные обязанности;
- возможность взаимного обмена опытом и алгоритмов решения профессиональных кейсов;
- адаптация к условиям осуществления профессиональной деятельности и закрепление в профессии, понимание условий и возможности профессионального и карьерного роста;
- формирование сплоченности, творческого коллектива и производительности труда;
- снижение рисков профессионального выгорания;
- повышение престижа профессии и укрепления имиджа образовательной организации;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методических, организационно-управленческих и нормативно-правовых дефицитов педагога.

Молодые специалисты в начале своей профессиональной деятельности могут управлять (планировать, координировать, корректировать и контролировать деятельность) детскими коллективами, а в рамках реализации персонализированной программы наставничества модели «руководитель образовательной организации – педагог» формируются (совершенствуются) управленческие компетенции, связанные с управлением коллективов образовательной организации, документооборотом и основами инновационного и проектного менеджмента в сфере образования, т.к. непосредственное содействие опытного наставника – руководителя образовательной организации обеспечивает соответствующую помощь педагогу для профессионального становления, мобильности и закрепления в профессии в долгосрочной перспективе.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» : утвержден приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544Н (в ред. от 25.12.2014). – URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 25.05.2022).

2. Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» : утвержден приказом Минтруда России от 19.04.2021 № 250Н. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/608483110> (дата обращения: 25.05.2022).

3. Тищенко, О. В. Совершенствование процесса формирования профессиональных компетенций будущих педагогов в условиях системных изменений профессионально-педагогической деятельности учителя / О. В. Тищенко // Совершенствование качества образования : сборник статей XVIII (XXXIV) Всероссийской научно-методической конференции. – Братск, 2021. – С. 146-151 (дата обращения: 25.05.2022).

4. Яковлева, А. А. Профессиональные компетенции педагога в образовании / А. А. Яковлева // Акцион. Образование. Статья от 22.09.2021. – URL: <https://www.menobr.ru/article/65492-professionalnye-kompetentsii-pedagoga-v-obrazovanii> (дата обращения: 25.05.2022).

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Алейникова Наталья Николаевна    | учитель начальных классов МБОУ «Волоконовская СОШ № 1»   |
| Аносова Светлана Викторовна      | учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» Губкинского городского округа  |
| Архипова Нина Николаевна         | воспитатель МБДОУ «Иловский детский сад» Алексеевского городского округа   |
| Барабашова Наталья Николаевна    | методист МБУДО «Ровеньский районный Дом детского творчества»   |
| Беляева Светлана Петровна        | методист, учитель истории и обществознания ОГБОУ «СОШ № 3с УИОП г. Строитель»  |
| Беседина Ирина Геннадьевна       | методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»                                 |
| Беседина Наталья Викторовна      | преподаватель математики ОГАПОУ «Яковлевский политехнический техникум»   |
| Божкова Наталья Петровна         | воспитатель МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области   |
| Болотова Оксана Дмитриевна       | учитель ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»   |
| Бондарева Татьяна Михайловна     | воспитатель МАДОУ ДС № 73 «Мишутка» Старооскольского городского округа   |
| Бровенко Светлана Алексеевна     | педагог дополнительного образования МБУДО «Юность» г. Белгорода  |
| Букреева Юлия Владимировна       | инструктор по физической культуре МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области   |
| Воропаева Валентина Владимировна | учитель начальных классов МАОУ «ОК «Лицей №3» имени С.П. Угаровой»   |
| Воропаева Ольга Владимировна     | воспитатель МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области   |
| Гавшина Людмила Александровна    | учитель начальных классов МБОУ «Волоконовская СОШ № 1»   |
| Галич Ольга Григорьевна          | методист МБУДО «Юность» г. Белгорода   |
| Глотов Константин Игоревич       | учитель физической культуры МБОУ СОШ № 4 г. Белгорода  |
| Грушина Марина Васильевна        | заведующий центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»                              |
| Гунченко Любовь Михайловна       | педагог дополнительного образования МУДО «Станция юных натуралистов» Валуйского района   |
| Девалюк Елена Ивановна           | учитель истории МБОУ «Еремовская основная общеобразовательная школа» Ровеньского района  |
| Дементьева Евгения Алексеевна    | старший воспитатель МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 с. Ясные Зори»  |
| Дешина Наталия Анатольевна       | директор МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа   |
| Долженко Юлия Юрьевна            | методист структурного подразделения «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей в Белгородской области» ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха» |



|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Дружинина Вера Ивановна         | учитель иностранного языка МАОУ «Гимназия № 6» г. Губкина Белгородской области  |
| Жиленкова Ирина Михайловна      | учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» Губкинского городского округа   |
| Жукова Марина Александровна     | воспитатель МБДОУ «Иловский детский сад» Алексеевского городского округа  |
| Журавлева Людмила Николаевна    | учитель начальных классов МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 8» Губкинского городского округа   |
| Зюзюкина Наталья Васильевна     | учитель русского языка и литературы ОГАОУ «Шуховский лицей»   |
| Калинина Елена Ивановна         | учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 с углубленным изучением отдельных предметов» Губкинского городского округа |
| Коновалова Светлана Анатольевна | воспитатель МОУ «Бориспольская начальная общеобразовательная школа»   |
| Коньшина Валентина Ивановна     | воспитатель МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области  |
| Кочетова Надежда Ивановна       | учитель-дефектолог, тьютор МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» Губкинского городского округа |
| Кутومانова Светлана Николаевна  | воспитатель МОУ «Бориспольская начальная общеобразовательная школа»   |
| Литовченко Элина Валерьевна     | воспитатель МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области  |
| Мережко Елена Григорьевна       | заместитель директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»  |
| Меркулова Ирина Юрьевна         | учитель математики МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 8» Губкинского городского округа  |
| Молчанова Вера Алексеевна       | учитель начальных классов МБОУ СОШ № 28 г. Белгорода  |
| Мотынга Елена Анатольевна       | учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 с углубленным изучением отдельных предметов» Губкинского городского округа |
| Мысина Елена Николаевна         | воспитатель МАДОУ ДС № 73 «Мишутка» Старооскольского городского округа  |
| Никитина Галина Павловна        | учитель начальных классов ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»  |
| Новохатская Галина Кузьминична  | учитель математики МОУ «Викторопольская СОШ» Вейделевского района   |
| Осипова Лариса Васильевна       | учитель физической культуры МБОУ СОШ № 4 г. Белгорода   |
| Пахомова Наталья Ивановна       | Учитель-логопед МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области  |
| Писарева Людмила Михайловна     | методист МБУ «Научно-методический центр» Губкинского городского округа  |
| Распопова Елена Евгеньевна      | заместитель директора, учитель русского языка и литературы МАОУ «ОК «Лицей №3» имени С.П. Угаровой»   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Рева Елена Юрьевна                | учитель начальных классов МБОУ «Засосенская средняя общеобразовательная школа». |
| Решетняк Марина Витальевна        | заместитель директора МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа             |
| Сиянко Наталья Вячеславовна       | заместитель директора ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»                                |
| Славгородская Екатерина Яковлевна | учитель математики МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа                |
| Сунцова Марина Ивановна           | учитель физической культуры МБОУ СОШ № 4 г. Белгорода                           |
| Сытюк Татьяна Леонидовна          | учитель физической культуры МБОУ СОШ № 28 г. Белгорода                          |
| Токюл Мария Владимировна          | учитель иностранных языков ОГБОУ «СОШ № 20 с УИОП г. Старого Оскола»            |
| Толмачева Наталья Валерьевна      | учитель начальных классов ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»                            |
| Тяпугина Инна Валентиновна        | директор ОГАОУ ОК «Алгоритм Успеха»   |
| Хорошилова Татьяна Ивановна       | воспитатель МАДОУ ДС № 73 «Мишутка» Старооскольского городского округа          |
| Цыбенко Светлана Николаевна       | учитель начальных классов МБОУ «Волоконовская СОШ № 1»                          |
| Черных Ольга Владимировна         | воспитатель МБДОУ «Иловский детский сад» Алексеевского городского округа        |
| Шевцова Татьяна Викторовна        | заведующий МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 25 с. Ясные Зори»          |
| Щербинина Екатерина Андреевна     | воспитатель МДОУ ЦРР – д/с № 8 «Золотая рыбка» г. Валуйки Белгородской области  |