Министерство образования и науки Республики Татарстан
ГАОУ ДПО «Институт развития образования
Республики Татарстан»

2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Часть 2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Часть 2

КАЗАНЬ
2023

ББК 74.202
Н 32

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией:
Нугумановой Л.Н., ректора, доктора педагогических наук;
Шамсутдиновой Л.П.., проректора по научной и инновационной деятельности, кандидата химических наук

Авторы-составители:
Зияева Г.А., директор центра реализации программ и проектов; **Шевченко Н.А.,** научный сотрудник центра реализации программ и проектов; **Шаймухаметова Э.Р.,** ведущий научный сотрудник центра реализации программ и проектов; **Исланова Н.Н.,** ведущий научный сотрудник информационно-издательского отдела.

Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика. — Часть 2 / авт.-сост.: Г.А. Зияева, Н.А. Шевченко, Э.Р. Шаймухаметова, Н.Н. Исланова. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023. — 137 с.

©ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТЫ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ. Айгистова Валерия Равилевна, ... 5
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ. Ахмерова Айзиряк Газинуровна, Ражапова Эндже Ильшатовна 12
ДЕТСКОЕ ВОЛОНТЁРСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА НОРМАТИВНО РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ РЕБЁНКА — РЕБЁНКА С РАС. Биктова Алсу Ниязовна, .. 17
Каменева Лилия Раисовна 17
НАСТАВНИЧЕСТВО В РУКОВОДСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ СТУДЕНТА. Бубекова Ильмира Азгамовна, Имамутдинова Расима Галиаскаровна 25
СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОДАРЕННОСТИ ДЕТЕЙ НА УРОКАХ И ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Гульназ Мударисовна Валиева, Гульгена Газинуровна Кашапова 30
НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ. Гарипова Нурия Гафурзяновна 33
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН И МЕТОДОВ СОВРЕМЕННОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ И СТУДЕНТАМИ. Глазунова Виктория Юрьевна, Калацкая Наталья Николаевна 40
МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И НАСТАВНИЧЕСТВА. Гурьянова Светлана Анатольевна, Шубникова Гульназ Хасанзановна 49
ГЕРОИ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ: НАСТАВНИКИ. Житина Айгуль Рамисовна 55
НАСТАВНИЧЕСТВО — КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД. Исмагилова Анастасия Фанисовна 60
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. Лакомкина Лилия Петровна, Мухутдинова Гузел Нургаязовна, ... 62
РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПЕДАГОГА В СФЕРЕ ОСВОЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ. Леонтьева Евгения Анатольевна 66
НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. Мамедова Барно Нурметовна 73
ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ. Мотыгуллина Гульназ Сабировна, Валиева Гульназ Мударисовна, Хазиева Лиана Миргазияновна 83
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ. Насыбуллин Ленар Айратович 87

НАСТАВНИЧЕСТВО И МОТИВАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ. Новикова Наталья Владимировна, Заббарова Гулия Фаиловна 96
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ПЕРЕХОД ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ. Осипова Светлана Николаевна 99
НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ. Салимгараева Юлия Валериановна 106
ФОРМИРОВАНИЕ ГАРМОНИЧНОЙ ЛИЧНОСТИ УЧАЩЕГОСЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. Самигуллина Лариса Ивановна, Ямалеева Анжела Явдатовна 112
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД. Шигапова Гузалия Ризвановна, Гиматова Фануза Куттусовна, Хайруллина Гульнар Ильдаровна 115
НАСТАВНИК. ПРИЯТНО ПОЗНАКОМИТЬСЯ! Эткеева Маргарита Геннадьевна 124
НАСТАВНИЧЕСТВО: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА. Ярмухаметова Роза Ромазановна 131

УДК:378.2

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА И СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТЫ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ

Айгистова Валерия Равилевна,
учитель первой квалификационной категории
МАОУ «Школа № 18» с углубленным изучением английского языка
Вахитовского района Казань, Россия

Аннотация. Автор статьи представил свое видение реализации системы наставничества в школе. Рассматривает наставничество как форму работы с молодыми специалистами, а стратегию развития наставничества как неотъемлемую часть корпоративной культуры. Важными элементами наставничества считает определение целей и задач, организация обратной связи с подопечными.

Ключевые слова: молодой специалист, наставник, цель, компетентность, деятельность.

«Согласие между учителем и учеником, лёгкость учения и возможность для ученика думать самому и составляют то, что зовётся умелым наставничеством...»

Конфуций

В современном мире возрастание социальной роли учителя сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. В 2013 году на совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент России В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Именно с этого момента наставничество становится одним из при-

оритетов федеральной образовательной и кадровой политики. Наставничество выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.[1]

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, прежде всего, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Характерный для современной ситуации общественно-исторического развития резкий рост информации, постоянное обновление знаний, появление новых требований к компетенциям человека в будущем требует внедрения в систему образования современных технологий и методов преподавания. В свою очередь это предъявляет новые требования к кадровому потенциалу.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Это достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании психологической и методической помощи молодым специалистам в период адаптации: в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта; в совершенство-

[1] Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение от 25 декабря 2019 г. N Р-145 Министерства просвещения Российской Федерации. – URL: http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf(дата обращения: 28.09.2023). – Текст: электронный.

вании педагогического мастерства; в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания; в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога; в овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся и т. д.

В настоящее время для многих образовательных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры. 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.

Целью такой формы наставничества является как успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, так и создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Для осуществления деятельности наставника, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом. Надо постоянно находиться в научном педагогическом поиске, развивать свой творческий потенциал, совершенствовать формы и методы работы.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

Опыт работы с молодыми учителями показывает, что наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы, связанные с дисциплиной на уроке, методическими аспектами урока, оформлением школьной документации, организацией взаимодействия с родителями школьников, осуществлением классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества.

Как итог, молодой специалист боится публичного проявления собственной некомпетентности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, испытывает стресс: что-то не успеет, упустит, забудет. Такой учитель не способен на творчество, на какие-либо инновации.

Являясь более 13 лет учителем английского языка первой квалификационной категории и имея опыт работы по Федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), я с удовольствием беру на себя обязанности педагога-наставника.

В самом начале работы с молодым специалистом необходимо провести собеседование для выявления трудностей и проблем педагога. Старший педагог-наставник должен расположить к себе молодого специалиста, чтобы определить его сильные и слабые стороны в работе. Поэтому очень важен позитивный настрой в адаптационном периоде для молодого педагога. Мудрый специалист-наставник должен четко и грамотно выстроить перечень вопросов, которые необходимо решить в ходе работы в школе, замотивировать молодого педагога к работе. В современных реалиях требуется приложить много усилий для того, чтобы удержать и не «напугать» новоиспеченного специалиста. Наставник, он же консультант, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогиче-

ских и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наше методическое объединение учителей английского языка придерживается именно такой стратегии.

Когда молодой специалист поступает к нам на работу в школу, его представляют на педагогическом совете и дарят небольшой презент, этим самым показывая, что его рады приветствовать на новом рабочем месте.

После адаптации важно определить кандидатуру учителя-наставника для подопечного для того, чтобы они совместно определили цели и задачи работы на год. Наставник и подопечный составляют индивидуальный план развития и определяют маршруты совместных действий.

В нашей школе обязательно знакомим молодых специалистов со схемой работы нашего методического объединения. Рабочая программа и календарно-тематическое планирование составляется на каждую классную параллель. В каждой параллели назначается старший специалист, который подсказывает начинающему педагогу, как составлять план и работать по нему. Но, необходимо помнить, что для формирования любого навыка, нужен 21 день.

В нашей школе очень развита система взаимопосещений уроков. Часто молодому специалисту советует заместитель директора, к какому старшему учителю сходить на урок, какой полезный опыт можно освоить. Подопечный должен узнать, как лучше вводить слова, закреплять их, объяснять грамматические конструкции. Не только молодому специалисту нужно посетить уроки старших учителей, но и наставнику необходимо посетить уроки подопечного.

Немаловажно познакомить также подопечного с традициями английской школы, которые проводятся на протяжении многих лет. Школа 18 одна из созданных первых школ в Казани с углубленным изучением английского языка.

Основная трудность, с которой сталкивается любой молодой учитель это дисциплина на уроке, организация урока, контакт с родителями детей. При грамотной организации и правильно построенном взаимодействии «наставник — подопечный» эти проблемы будут позитивно решаться.

Настает момент, когда и молодому специалисту предстоит давать открытый урок. В нашей школе обязательно предоставляются методические рекомендации для всех начинающих специалистов, а также осуществляется обмен опытом всех учителей.

Следующий этап, это когда сотрудник уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Здесь для молодого учителя необходимо повысить «планку цели» и расширять зоны мастерства. При этом сам наставник должен быть уверен, что цель достижима. Она должна подходить под описание «трудно, но выполнимо», бросать вызов обучаемому. (challenge). Четко обозначить сроки выполнения задачи.

Как наше методическое объединение направляет деятельность подопечного в процессе обучения? Система развивающих вопросов позволяет определить реальный план действий, помогает обучаемому понять его содержание. Здесь наставнику необходимо выбрать 3-5 ключевых вопросов по своему усмотрению. Например:

– осознание ситуации и имеющихся ресурсов;
– осознание возможностей и препятствий;
– окончательная проработка.

Одним из важнейших умений наставника является предоставление обратной связи. Фраза «ты неправильно сделал» является неверной формулировкой. Ведь подопечный не знает как правильно. Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Это методика бесконфликтной критики, ради которой, обучаемый сможет получить толчок для своего дальнейшего развития в профессии.

В ходе работы с молодыми педагогами сами наставники также приобретают новые знания, ориентируются на новые реалии современного образования. Тем самым, в тесном сотрудничестве решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам, самообразование, создание и усовершенствование развивающей предметно-пространствен-

ной среды, способствующей социализации и индивидуализации учеников. А также происходит передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и целенаправленно, имеет конкретную практическую цель — подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения и системы образования в целом.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www. consultant.ru/ (дата обращения: 21.09.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. — URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 21.09.2021 г.)
3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Минского университета. — 2018. — Т. 6, №2. — С.1-17.
4. Мазурова, Е.Г Наставничество, как стратегия непрерывного развития / Е.Г. Мазурова. — Текст: электронный // АУ «Институт развития образования» Ханты Мансийский автономный округ — Югра: [сайт]. — 29 с. — URL: https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничествострategия_непрерывного_развития.pdf. — Дата публикации:18.12.2019. (дата обращения: 28.09.2023). — Текст: электронный.
5. 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.
6. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. — Красноярск: Литера-принт, 2018. — 98 с.

7. Настольная книга «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.
8. Об утверждении методологии(целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение от 25 декабря 2019 г. N Р-145 Министерства просвещения Российской Федерации.— URL: http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf (дата обращения : 28.09.2023). — Текст: электронный.
9. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. — 2019. — №4 (109). — С. 62-70

УДК: 376.2

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ

Ахмерова Айзиряк Газинуровна
преподаватель математики
Ражапова Эндже Ильшатовна
преподаватель физики
ГАПОУ «Мензелинский сельскохозяйственный техникум»,
Мензелинск, Россия

Аннотация. В статье отражена важность наставничества для определения траектории развития студентов. Также рассмотрены результаты наставничества на примере участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» (World Skils Russia), важность партнерства и сотруд-

ничества с различными предприятиями и компаниями, их роль в качестве наставников в определении студентами дальнейшего профессионального становления.

Ключевые слова: Наставничество, ОВЗ, студент, партнерство.

Annotation. The article reflects the importance of mentoring to determine the trajectory of students' development. The results of mentoring are also considered on the example of participation in the «Young Professionals» championships (World Skills Russia), the importance of partnership and cooperation with various enterprises and companies, their role as mentors in determining students' further professional development.

Keywords: Mentoring; HIA, student, partnership.

> *«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое»*
>
> *Владимир Владимирович Путин*

Наставник — это человек, обладающий глубокими знаниями и опытом. Приобретённый опыт и знания он может передать своим подопечным, увидев их огромное желание и стремление к саморазвитию. Наставник разложит «по полочкам» все сомнения, даст направление в обучении и будет сопровождать на всём пути. Он открыт новым идеям, умеет слушать и слышать. Наставник направляет наставляемого, не навязывая своё мнение.

Наставник не только учитель, будучи проводником в мир знаний и навыков, для ученика он также является источником мудрости, опыта и вдохновения. Поддерживая на пути к достижению поставленных целей, наставник помогает им раскрыть свои таланты, вкладывает силы и верит, что подопечный желает стать лучшим в своей области знаний. Их совместная работа находится на уровне полного взаимопонимания и взаимоуважения. Как наставник педагог является значимой фигурой, обучающий не только профессиональным навыкам, но и жизненным премудростям. Хороший учитель находит подход к каждому ребёнку,

пытается увлечь своим предметом, также учит уважать людей и ценить дружбу.

Главной задачей преподавателя является не только развивать способность в применении полученных знаний и умений, а также формирование мотивации и способностей к приобретению новых знаний, навыков, практического опыта. Для этого следует применять различные методы и способы при обучении.

Современное образование в Российской Федерации ищет новые методы и инновационные подходы в обучении. Важной задачей в системе среднего профессионального образования является совершенствование подготовки обучающихся, повышение уровня профессиональных умений, поиск подхода для эффективного использования полученных умений и навыков в дальнейшей трудовой деятельности.

Одной из важнейших причин, почему наставничество является самым эффективным методом обучения — это индивидуальный подход наставника к своему подопечному, в отличие от массового метода обучения, где учитель или преподаватель обязан понимать потребности и различия множества учеников одновременно. Наставник учитывает уникальные знания и способности каждого студента.

Существует несколько моделей наставничества «студент — студент» и «педагог — студент». Каждая из этих моделей помогает решать определенные виды задач и проблем с использованием различных методов с учетом требований и стандартов в профессиональной деятельности. Такие методики наставничества конечно же дают свои результаты.

Студенты ГАПОУ «Мензелинского сельскохозяйственного техникума» с 2016 года являются активными участниками и победителями региональных этапов чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skils Russia), а с 2023 года в конкурсах Профессионалы.

Участие в профессиональных конкурсах с внедрением элементов чемпионатного движения Профессионалы в учебный процесс предоставляют обучающимся широкую возможность освоить профессиональную компетенцию в ситуации, имитирующий трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности.

Особое место в процессе подготовки занимает учебная программа, способствующая личностному росту и профессиональному становлению студентов с ограниченными возможностями здоровья.

Целью такого наставничества является поддержка обучающихся с особыми образовательными и социальными потребностями позволяющая оказывать особое влияние наставника к наставляемому. Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья поддержка в виде наставничества со стороны старших товарищей и педагогов очень важна. У них формируется ответственность и добросовестное отношение к труду, развивается творческое мышление, коммуникативные качества, позволяющие найти свое место в жизни и в профессиональной деятельности что помогает успешно адаптироваться к условиям взрослой жизни.

В нашем техникуме с 2017 года внедрена и работает программа взаимодействия с предприятиями нашего города и районов.

В рамках программы социального партнерства студенты проходят практическую подготовку, что помогает им получать наставнический опыт от независимых мастеров своего дела. Партнерами являются предприятия ПАО «Камаз», ХК «Тэмпо», ООО «Электроком», Электрические Сети Нижнекамск, ООО «Камский бекон», КФХ «Заиковский», КФХ «Август-Муслюм», ООО «Челны-Бройлер»).

Наставничество — это не только передача знаний и опыта, но и поддержка, поощрение и помощь в развитии. Быть наставником значит делиться своими знаниями и ресурсами и помогать другим достигать своих целей и реализации своего потенциала. Это важная роль, которая может оказать большое влияние на жизнь тех, кому помогают. Наставничество — это возможность вдохнуть новую жизнь в человека и помочь ему стать лучше.

Наставничество способствует развитию чувства ответственности и навыков самодисциплины. Наставники могут способствовать развитию творческого и критического мышления направляя подопечных. Помогая студентам при выполнениях заданий направлять их мышление самостоятельно решать проблемы.

Несомненно, наставники могут быть полезны при развитии профессиональных навыков. Опытный наставник и учитель может поделиться своими знаниями и жизненным опытом, помочь разобраться в тонкостях профессиональной деятельности и уменьшить время на самостоятельное изучение, так как наставничество является неотъемлемой частью учебного процесса. Общение с наставником помогает расширить кругозор, развить важные коммуникативные навыки и укрепляет уверенность в себе.

Таким образом, наставничество является эффективным методом обучения и получения профессиональных навыков, дает студентам возможность получить прекрасную основу для будущей профессиональной деятельности.

Литература

1. https://regnum.ru/news/1748854
2. Шарипов, Ф. В. Психология и педагогика творчества и обучение исследовательской деятельности. Педагогическая инноватика: монография / Ф. В. Шарипов. — Москва: Логос, Университетская книга, 2016. — 584 с.
3. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель — учитель», Абрамовских Т.А., Коптелов А.В., Машуков А.В., 2021.
4. Федосеева, З. А. Организация образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ в среднем профессиональном образовании: учебно-методическое пособие / З. А. Федосеева, И. В. Шадчин. — Челябинск: Челябинский институт развития профессионального образования, 2019. — 236 с.

УДК:376

ДЕТСКОЕ ВОЛОНТЁРСТВО КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА НОРМАТИВНО РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ РЕБЁНКА — РЕБЁНКА С РАС

Биктова Алсу Ниязовна,
заведующий,
Каменева Лилия Раисовна,
старший воспитатель МБДОУ «Билингвальный детский сад № 7 комбинированного вида» Кировского района,
Казань, Россия

Аннотация. В статье рассматривается пример волонтерской практики и анализируется ее суть в адаптации и социализации детей с особыми образовательными потребностями и детьми-инвалидами. На примере опыта Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Билингвальный детский сад № 7 комбинированного вида» Кировского района г. Казани раскрывается роль волонтерства, как одной из форм наставничества нормотипичного ребенка и ребенка с РАС, а также ее значение в социализации и коммуникации детей с РАС.

Ключевые слова: волонтерство, добровольческая деятельность, принципы волонтерства, социализация, коммуникация, расстройство аутистического спектра (РАС), особые образовательные потребности (ОВЗ), инклюзия.

Введение.

Основная цель педагогического коллектива в ДОУ — создание в МБДОУ «Детский сад № 7» условий для осуществления инклюзивной волонтерской практики, направленной на участие нормотипичных детей в процессе адаптации, социализации, коммуникации, воспитания и обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Задачи:

– создать систему работы по организации волонтерского направления в МБДОУ «Детский сад № 7»;

– определить ключевые дефициты у детей с ОВЗ и детей-инвалидов;

– создать социальную и коммуникативную среду детей с ОВЗ, детей-инвалидов и нормотипичных детей с помощью детского волонтерского движения;

– дать рекомендации родителям по развитию социальных навыков и преодолению трудностей у детей в домашних условиях и в социальной среде (посещение игровых комнат, площадок, центров реабилитации и т.д.);

– расширять представления о волонтерстве у всех участников образовательного процесса.

Слово «волонтер» произошло от латинского «voluntarius» и переводится как «доброволец», «желающий». Поэтому волонтерство — это, прежде всего, можно воспринимать как инициативу. Понятие волонтерства как вида социального служения возникло примерно тогда же, когда и понятие «социум». В обществе всегда были люди, которые самореализовывались через труд во благо общества. Общеизвестно, что у детей с дошкольного возраста начинает формироваться активная жизненная позиция, умение ориентировать в социуме, жить среди людей и по возможности помогать им.

Изложение основного материала.

На смену устаревшим за 10 лет образовательным стандартам пришли новые требования к образовательным программам в ДОУ, школе и т.д. Модернизация дошкольного образования актуализирует необходимость пересмотра деятельности педагогических коллективов: они должны работать не только в режиме функционирования, но и в режиме развития. Теперь дошколят будут не только развивать и обучать, но и формировать важные духовные ценности, гражданскую активность и патриотизм.

Развиваться — это значит, идти в ногу со временем, применяя инновационные педагогические технологии. Одной из таких технологий является «волонтёрское движение». Практика работы в ДОУ предполагает: поддержку детей с особыми образовательными потребностями и детей-инвалидов через индивидуальные и групповые занятия, разви-

тие навыков и создание инклюзивной среды и др. В этом, а также в других направлениях работу педагогам ДОУ помогает волонтерская практика. Согласно Федеральной образовательной программе дошкольного образования, она обеспечивает включенность детей в детское сообщество, умение согласовывать взаимоотношения со сверстниками, побуждая наблюдать за поведением сверстников, интерес к их действиям, способствует освоению детьми вербальных и невербальных средств общения, способов коммуникации со сверстниками.

Ниже представлена инклюзивная практика организации волонтёрского движения «Ты — не один».

Все мы знаем, что волонтёр — это человек, который отдаёт тепло своего доброго сердца и душевности тем, кто особо нуждается в помощи. Дети с ОВЗ и дети-инвалиды постоянно нуждаются в такой помощи, чаще всего в образовательных организациях им помогают педагоги, то есть взрослые люди. Мы решили внедрить в систему инклюзивного образования педагогическую технологию — волонтерство, где инструментом реализации процесса социальной адаптации к условиям социума выступают дети-волонтеры. Волонтерство уже доказало свою жизнеспособность и эффективность, как активная форма коммуникации и социализации даже среди детей дошкольного возраста.

У детей старшего дошкольного возраста вполне сформированы такие качества, как трудолюбие, доброжелательность к окружающим людям, забота и бережное отношение к природе, отзывчивость и милосердие. Важно знать, что такие качества как добровольность (волонтером можно стать только по желанию); независимость (возможность принимать собственные решения); единство (много идей, но одна цель); универсальность (равные возможности каждого); неординарность (полет фантазий не ограничен); заинтересованность (работа, в которой содержится вознаграждение в виде добра) — соответствуют базовым принципам волонтерства.

Волонтерское движение — это один из самых эффективных инструментов воспитания, которые позволяют реализовывать основные задачи духовно-нравственного воспитания, обучает помощи нуждающимся без напоминания и подсказки, иногда даже отказываясь от чего-то значимого, интересного для себя.

Наша практика актуальна, потому что дошкольный возраст сенситивен для образования добрых чувств к другим людям. Уже с первых дней жизни ребенок является существом социальным, так как его потребности не могут быть удовлетворены без помощи и участия другого человека. Именно в обществе сверстников развиваются механизмы межличностного восприятия и понимания, лежащие в основе формирования таких качеств, как сочувствие, стремление к оказанию помощи, дружеская поддержка, умение разделить радость, чувство справедливости, искренность, порядочность.

Одной из самых тревожных тенденций современности является рост количества детей с проблемами в развитии, что значительно затрудняет формирование у детей когнитивных, социальных и бытовых навыков.

В МБДОУ «Детский сад №7» функционирует 18 групп, из них 14 групп общеразвивающей направленности, комбинированных групп в детском саду нет, дети с ОВЗ посещают отдельные компенсирующие группы. 2 группы для детей с ФФН, 1 группа для детей с РАС и 1 группа для детей с ЗПР.

Всего 353 воспитанника, из них 42 воспитанника с ограниченными возможностями здоровья (далее — ОВЗ) (11 %). Так же у большинства детей наблюдается сложно сочетанные дефекты, что затрудняет работу педагогам и детям в освоении адаптированной программы по определенной нозологии. Так среди детей с РАС есть такие диагнозы как ДЦП, сенсомоторная алалия, дети с МТНР.

В настоящее время встает вопрос о направлениях психолого-педагогического сопровождения таких детей, одним из которых может стать волонтерское сопровождение, которое помогает социализировать детей, имеющих диагноз — расстройство аутистического спектра.

Воспитание детей с расстройствами аутистического спектра, их социализация является одной из серьезных проблем в современном обществе. Помощь таким детям должна проявляться не только со стороны государства, но также в заботливом и заинтересованном отношении к ним со стороны общества. Поэтому к работе с ними привлекаются дети

- волонтеры, которые помогают педагогам решить вопросы социализации и адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья путем вовлечения их в коллективные и творческие мероприятия.

Для детей с РАС среда сверстников является терапевтичной, именно в ней находясь рядом с типично развивающимися сверстниками, у которых сформированы коммуникативные, игровые и учебные навыки, они позитивно развиваются. Главное, чтобы эта среда была правильно сформирована. С другой стороны, нормотипичные дети в таком общении получают понимание, что мир — разнообразен, и становятся более гибкими в общении, учатся понимать, что у других детей тоже бывают свои особенности, и принимать их можно и нужно у всех одинаково — и у других, и у себя.

Мы все стремимся к тому, чтобы дети выросли честными, добрыми, отзывчивыми, но процесс воспитания детей достаточно сложен и противоречив. Поскольку в современном обществе нередко наблюдаются проявления равнодушия, нетерпимости, агрессивности, поэтому проблема духовно-нравственного воспитания детей и молодежи является одной из самых актуальных в современном образовании. Духовно-нравственное направление воспитания основано на формировании у личности ребенка таких ценностей как доброта, забота и честность, что помогает детям понимать в дальнейшем, что такое правильное и неправильное поведение. Социальная направленность нашей работы состоит в том, чтобы не только дети, но и их родители стремились к соблюдению норм позитивного поведения.

Все мероприятия в рамках проекта мы освещаем на официальной странице детского сада и в социальной сети «Вконтакте», благодаря чему о нашей практике знают многие.

Важным моментом в организации волонтерского движения считаем обучение волонтеров, ведь ребенок не может сразу взять и пойти учить других, не имея в запасе знаний и навыков. Пройдя обучение, дети могут выступать помощниками для своих ровесников с аутизмом в учебной и в любой бытовой ситуации. Постоянное взаимодействие меняет и детей с РАС, и нормотипичных детей.

Очень большое внимание уделяется при выборе волонтеров, проявлению личной инициативы и желанию. Из детей, выразивших желание участвовать в волонтерской деятельности, сформировалась команда. У волонтеров есть свой бренд — это логотип, девиз, форма.

Волонтерская практика объединила активных, творческих педагогов, детей группы, заинтересовала родителей, которые были привлечены к совместному сотрудничеству для участия в добровольных, социально важных акциях и мероприятия.

Для ознакомления с технологией социализации детей дошкольного возраста «Дети — волонтеры» мы прослушали авторский вебинар Н.П. Гришаевой «Современные технологии социализации дошкольников в образовательном комплексе», провели консультации и практические семинары. Также была организована творческая группа участников детского волонтерства (дети, воспитатели, специалисты, родители воспитанников).

В соответствии с этим был разработан план работы со всеми участниками по организации волонтерского движения. Среди плановых мероприятий представлены: беседы, игры, конспекты ООД, акции, тренинги, мероприятия, знаменательные события и другое, что позволяет педагогам комплексно подойти к изучению данной темы, определить уровень ответственности каждого участника в организации данной инклюзивной практики. Так педагогам и родителям отводится роль по разработке, подготовке и проведению просветительско-профилактических мероприятий; привлечению родительской и педагогической общественности к поддержке волонтёрского движения, а детям отдается роль «волонтёра».

На первом этапе обсуждаются вопросы курирования практики, определение время проведения в режиме дня, который был бы более удобен для посещения волонтеров, организации начала работы, содержания и форм организации детской волонтерской деятельности. Данная практика была интересна всем участникам образовательного процесса.

Волонтерский отряд детского сада участвует в различных акциях, устраивает Недели и Дни помощи. Помогать можно всем и во всем. На языке детей все это означает «делать добрые дела» и «помогать другим».

В течение дня дети-волонтеры участвуют и помогают детям с РАС. Ребенок с ограниченными возможностями здоровья или ребенок-инвалид выступает объектом волонтерской деятельности, получателем помощи и поддержки нормотипичных детей-волонтеров во время занятий, самостоятельной деятельности, режимных моментов, мероприятий.

Волонтеры ежедневно посещают детей с РАС, помогают им раздеваться, одеваться, играют с ними, рисуют.

Важной составляющей мероприятий отводится игровой деятельности, так как игра — основной вид детской деятельности. Наиболее сложные для аутичных детей игры — это коллективные игры, которые предполагают их включение во взаимодействие со сверстниками. Волонтеры регулярно приходят играть с детьми РАС, делятся своим опытом организации подвижных игр. Каждую пятницу детьми-волонтерами проводится сюжетно-ролевая игра с детьми РАС по тематике недели. Волонтеры заранее продумывают сюжет игры, атрибуты для игры, распределяют роли. Игровая деятельность детьми-волонтерами проводится и во время прогулки.

При проведении занятия особая роль отводится выбору формы помощи ребенку с РАС. В специальной педагогике изменение форм и объема помощи педагога ребенку в процессе занятий используется достаточно широко.

При обучении детей с РАС определение помощи приобретает особое значение. На первых занятиях в целях поддержания интереса волонтеры, даже при выполнении простых, заведомо доступных заданий, часто оказывают им помощь, а в некоторых случаях выполняет задание за них сами. По мере адаптации помощь волонтеров сокращается и видоизменяется, т.е. происходит плавный переход к развитию большей самостоятельности ребенка с РАС при выполнении задания.

Обязательным условием данной практики является обсуждение волонтерской деятельности в группе после посещения детей с РАС. Волонтеры делятся своими достижениями и планируют, на что обратить внимание в следующий раз.

Наши дети уже понимают, что волонтер обязательно должен быть добрым, терпеливым и ответственным. Педагоги учат дошкольников

проявлять инициативу, затем они сами проявляют самостоятельность в выборе мероприятий.

Для более успешной работы по инклюзивной практике мы осуществляем сетевые формы взаимодействия с различными образовательными организациями, такими как музыкальная школа, библиотека, кинологический центр, бесконтактный зоопарк, реабилитационные центры.

Наш детский сад принимает активное участие в конкурсах разного уровня (республиканских, городских, всероссийских и т.д.) с детьми ОВЗ.

Нельзя забыть и о сотрудничестве родителей. Нашу идею они поддержали сразу: помогают нам в реализации волонтерской практики, готовят атрибуты, материал для мероприятий, оказывают спонсорскую помощь, проводят благотворительные акции.

Выводы.

Таким образом, объединяя родителей, педагогов и детей волонтёрской деятельностью в различные формы взаимодействия, в которых дети с ОВЗ и инвалидностью участвуют вместе с нормотипичными сверстниками, создаются необходимые социально-педагогические условия для решения проблем адаптации и социализации с двух сторон:

– для детей с ограниченными возможностями и детей-инвалидов;

– устраняют социально-психологические барьеры между ребенком-инвалидом и обществом.

Главный ресурс педагогической технологии волонтерства — это создание оптимальной социальной ситуации развития дошкольника, при которой происходит передача опыта (игрового, познавательного, социального) детям с ОВЗ и детям-инвалидам, а также развитие инициативы и самостоятельности в естественной среде.

Анализируя результаты проведенной работы, можно сделать вывод, что хотя дети еще и не стали настоящими волонтерами, но в процессе уже полученного опыта в рамках волонтерской деятельности у них начинают формироваться: морально-нравственные качества (доброты, отзывчивости, взаимопомощи), самостоятельность, инициативность, ответственность, а также навыки сотрудничества и позитивных

установок на волонтерскую деятельность. Мы считаем, что идея организации волонтерского движения в ДОО способствует позитивной социализации дошкольников, а разнообразные формы работы помогут поддерживать стойкий интерес к волонтерской деятельности у всех участников образовательного процесса.

Опыт работы в этом направлении оцениваем как положительный, показывающий эффективность, многофункциональность используемых форм и видим широкие возможности его применения. Волонтерское движение — залог того, что наши дети вырастут открытыми, честными, в любую минуту готовыми на бескорыстную помощь.

Литература

1. Никольская, О.С. Аутичный ребенок: пути помощи / О.С. Никольская, Е. Р. Баенская, М. М. Либлинг; под ред. А. Г. Яковлева. — 3-е изд. — М.: Теревинф, 2005. — 288 с.
2. Богдашина, О.Б. Аутизм: определение и диагностика / О.Б. Богдашина. — Донецк: Лебедь, 1999. — 124 с.
3. Гришаева Н.П Технологии эффективной социализации детей 3–7 лет: система реализации, формы, сценарии: методическое пособие — М.: Вентана-Граф, 2017. — 320 с.

УДК: 37.013.42

НАСТАВНИЧЕСТВО В РУКОВОДСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ СТУДЕНТА

Бубекова Ильмира Азгамовна,
Имамутдинова Расима Галиаскаровна
преподаватели спецдисциплин ГАПОУ «Мензелинский педагогический колледж им. Мусы Джалиля»,
Мензелинск, Россия

Аннотация. Производственная практика является одним из важнейших звеньев подготовки будущего специалиста. Наставник — педа-

гог помогает студентам — практикантам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытии индивидуальных педагогических способностей и развитии профессионального мастерства. Он осуществляет методическое сопровождение профессионального становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии ФГОС СПО.

Annotation. Industrial practice is one of the most important links in the training of a future specialist. A mentor — teacher helps students — trainees in their professional development through methodological support, the disclosure of individual pedagogical abilities and the development of professional skills. He provides methodological support for the professional development of the future teacher, developing his ability to independently and efficiently perform tasks for the development of necessary activities in accordance with the Federal State Educational Standard SPO.

Ключевые слова: наставничество, наставник-педагог, студент-практикант, технология деятельностного метода обучения Л.Г. Петерсона, урок открытия нового знания.

Keywords: mentoring, mentor-teacher, student-intern, technology of the activity-based method of teaching L.G. Peterson, lesson of the discovery of new knowledge.

Введение.

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология развития личности, передачи опыта и знаний формирования навыков, компетенций, методических компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала, возможностей развития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Производственная практика является одним из важнейших звеньев подготовки будущего специалиста. Она выступает связывающим звеном между теоретической подготовкой и последующей практической деятельностью обучающегося, предпосылкой успешного формирования общих и профессиональных компетенций. Обучаясь в колледже, студент проходит разные виды практики (учебную, производственную и преддипломную), в процессе которых формируются профессиональные компетенции: определять цели и задачи, планировать и проводить занятия, осуществлять педагогический контроль, оценивать процесс и результат обучения, анализировать занятия, вести документацию, выбирать учебно-методический комплект, разрабатывать учебно-методические материалы.

Изложение основного материала статьи.

Наставничество в современной образовательной практике рассматривается как элемент развития образовательной организации с одновременным сохранением ее лучших традиций и механизм повышения качества подготовки будущего специалиста.

Наставник — руководитель практики — это опытный педагог, содействующий овладению будущими специалистами профессиональными компетенциями.

Предмет наставничества — процесс передачи опыта профессиональной деятельности специалиста.

Цель наставничества:

– оказание помощи будущим педагогам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства;

– формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи наставничества:

– поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности педагога (нормативными и методическими аспектами);

– осуществлять методическое сопровождение профессиональ-

ного становления будущего педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии ФГОС СПО (формирование умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и формы образовательного процесса);

– проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определения путей их устранения, развитие творческого потенциала будущих педагогов, мотивации к развитию педагогического творчества с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Функции наставничества:

– мотивирование на предстоящую деятельность, поддержание к ней интереса;

– инструктирование обучающегося по алгоритму выполнения заданий практического обучения;

– знакомство студентов-практикантов с образцами лучшего педагогического опыта в необходимом направлении профессионального развития;

– осуществление методического сопровождения процессов профессионализации студента-практиканта;

– осуществление контрольно-оценочной деятельности профессионального становления студента в процессе производственной практики;

– выявление затруднений в профессиональном становлении будущих педагогов и определение путей их устранения через включения процессов саморазвития и самосовершенствования студента.

Определенные затруднения у студентов-практикантов вызывает процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы проводим консультации, в ходе которых студенты знакомятся с особенностями современного урока, особый акцент делаем на то, что необходимо содержание урока направить на развитие личности учащегося. Обращаем внимание на следующий факт: в свете современного урока учитель — соавтор образовательного продукта, а ученик — активный участник образовательного процесса, деятель. Именно поэтому упор делаем на технологию

деятельностного метода обучения Л.Г. Петерсона (урок открытия нового знания). Уроки открытия нового знания (ОНЗ) дают возможность организовать самостоятельную учебно-познавательную деятельность учащихся, целенаправленно и системно формируя у них весь спектр деятельностных способностей. Исходя из этого, практиканты проектируют урок по следующей схеме:

– создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;
– актуализация учениками своих знаний;
– поиск решения проблемы учениками;
– выражение решения;
– применение знаний учениками;
– рефлексия.

Также проблемным для студентов-практикантов является составление технологических карт к уроку. Решению этой проблемы уделяется особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективно учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Более того, правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку студента-практиканта (в дальнейшем педагога) к уроку.

Выводы.

Разнообразные формы работы со студентами-практикантами по развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Считаем, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют студентам-практикантам раскрыть творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские способности.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством педагогического роста. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, студент-

практикант, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственные творческие качества, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Литература

1. Вашкина, Г.А. Наставничество в образовательной организации / Г.А. Вакшина, С.В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина. — Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. — 88 с.

2. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. — Режим доступа: http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf. Дата обращения: 08.01.2023.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОДАРЕННОСТИ ДЕТЕЙ НА УРОКАХ И ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гульназ Мударисовна Валиева
методист МКУ «Управление образования исполкома Азнакаевского муниципального района»,
Гульгена Газинуровна Кашапова
учитель физики МБОУ «Лицей №4»,
Азнакаево, Россия

Аннотация. Авторы статьи акцентируют внимание на проблеме организации наставничества в урочной и во внеурочной деятельности в отношении детей с высоким интеллектом. По их мнению, именно данная категория детей больше всего нуждаются в «новом» учителе — наставнике, который учит самостоятельно решать проблемы, связанные с раскрытием ресурса «таланта и одаренности».

Ключевые слова: одаренность, талант, педагог-наставник, самореализация, задания высокого уровня сложности.

Работа с одаренными детьми — одно из приоритетных направлений современного образовательного процесса. Её основная цель — способствовать развитию природного таланта, самореализации и самопознанию способных и по-настоящему одаренных детей.

Одаренный ребенок — это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями в том или ином виде деятельности. Именно дети с высоким интеллектом больше всего нуждаются в «новом» учителе — наставнике, который учит самостоятельно решать проблемы. Иначе одаренность ребенка может так, и остаться нераскрытым ресурсом.

Хотим рассказать о двух направлениях наставничества при работе с одаренными детьми: учитель-наставник, ученик-наставник.

Учитель-наставник

В учебной деятельности важно учесть несколько моментов.

В первую очередь, одаренному ребенку на уроках, рассчитанных на ученика со средним уровнем знаний, зачастую бывает скучно. Поэтому учитель дает одаренным детям задания более высокого уровня сложности или задачи, опережающего характера, подбирает задачи, которые решаются различными (альтернативными) способами, выделяя оптимальный способ.

Следующий факт заключается в том, что одаренный ребенок, выполняя задание, нередко не считает необходимым расписывать его решение, не считает важным написать или объяснить, почему он так его решил. Иногда обучающийся не понимает, зачем записывать решение, если ответ очевиден. Но, эта его особенность не раз оборачивается ему во вред. Например, когда он принимает участие в олимпиадах как муниципального, так и республиканского уровня и его правильные ответы просто невозможно было оценить максимальным баллом, так как критерии требовали развернутого ответа. Только упорная работа учителя-наставника помогла убедить и учит ученика излагать ход своих мыслей на бумаге.

Так же необходимо отметить, что одаренные дети зачастую не умеют и не хотят принимать другое мнение, а учителю как наставнику необходимо научить ребенка слышать и слушать иные доводы и аргу-

менты. На определенном этапе становления, одаренный ребенок, понимая, что уровень его развития намного выше окружающих, перестает считаться с другим, отличным от его, мнением. Здесь опять наставник должен научить ребенка слышать и принимать чужое мнение.

Одним из инструментов развития одаренности является проектный метод. В 5 классе учащиеся с увлечением составляют кроссворды, математические ребусы, придумывают свои задачи. Таким образом, они усваивают математические термины, учатся формулировать вопросы и находить на них ответы. Учащиеся 7–8 классов готовят учебные проекты по темам: «Фонтан Герона», «Влияние освещения на разные факторы», «Влияние магнитного поля земли на здоровье человека». Проекты учащихся старших классов уже создаются на основе межпредметных связей и носят исследовательский характер.

Здесь учителю, как наставнику важно построить работу таким образом, чтобы одаренный ребенок использовал свои ресурсы по максимуму и, при этом, не перекрывал поле деятельности для остальных детей. Необходимо грамотно распределять роли в групповых и подбирать темы для индивидуальных проектов. Одаренный ребенок может играть роль консультанта и здесь как раз положительную роль сыграет его умение слушать других, пояснять свою точку зрения. Часто учителя одаренному ребенку поручают выполнять роль эксперта, который должен оценивать проекты одноклассников. Таким образом, учитель-наставник подводит ребенка к пониманию, что он сам «растет», находится на новом уровне знаний (ученик-наставник).

Ученик-наставник.

К пониманию того, что одаренный ребенок в определённый момент может сам стать наставником, педагоги пришли уже давно. Еще в советской школе к отличникам «прикрепляли» двоечников, чтобы первые «подтянули» вторых. Сейчас этот метод так же работает, и применим на практике.

Учитель физики одной из школ города, на уроках стал привлекать своего ученика — одаренного ребенка, победителя и призера олимпиад разного уровня к проверке решения задач учащихся. Первое время он только помогал учителю, затем стал консультантом для уча-

щихся своего класса, все ребята стали обращаться к нему за пояснениями или с просьбой проверить свои решения. Для него было важно, как думают его одноклассники, чем их ход мыслей при решении задач отличается от его хода мыслей. Так он сам стал наставником для своих одноклассников.

Учителя математики при подготовке учащихся 5 классов к предметным олимпиадам стали привлекать учеников 9 класса. В этом случае одаренный ребенок стал наставником для младших школьников. При этом следует напомнить, что одаренные дети очень своеобразны, их невозможно заставить что-то делать, они будут работать только в том случае, когда им будет интересен либо сам процесс, либо результат.

Таким образом, учитель-наставник не только сопровождает развитие одаренного ребенка, учит его решать разные проблемы, выстраивает индивидуальную траекторию развития, но воспитывает нового наставника. А предметы точных и естественных направленностей являются идеальной площадкой для работы учителей.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РАЗВИТИЯ

Гарипова Нурия Гафурзяновна
воспитатель МБДОУ «Детский сад №96 «Паровозик»
Кировского района,
Казань, Россия

Аннотация. В статье раскрываются новые подходы к организации постояннодействующей внутриорганизационной системы повышения уровня профессиональных компетенций педагогов через педагогическое наставничество. Особо отмечается необходимость учета андрогогической модели организации обучения педагогов.

Ключевые слова. Педагогическое наставничество, тренинг, профессиональная компетенция, профессиональные дефициты.

В настоящее время наставничество представляет собой форму преемственности поколений в сфере образования и воспитания. Также оно является социальным институтом, способствующим ускорению процесса передачи социального и профессионального опыта. За прошедшие двадцать веков содержание термина «наставничество» и «наставник» претерпело серьезные изменения, начиная с периода истории Древней Греции и до наших дней. Однако интерес к данному направлению педагогической деятельности, как вершине профессионального мастерства, не снижается. Много различных толкований данных терминов можно найти в словарях и энциклопедиях, но общий смысл у них один — это обмен профессиональным опытом между людьми. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. И на сложном пути освоения профессиональных знаний и умений он, конечно же, нуждается в профессиональной поддержке и помощи.

Причем надо иметь ввиду тот факт, что из-за реформирования и цифровизации системы образования, возрастают требования со стороны субъектов образования и общества в целом к профессиональной компетентности педагога, игнорировать которые просто невозможно.

Сегодня личность современного педагога рассматривается через различные рамки видов и направлений деятельности: он может быть ретранслятором знаний, психологом, интеллектуальным собеседником, равноценным партнером по обучению, и даже тренером. Его личность многогранная и разнонаправленная: он должен быть интересен себе, обучающимся, их родителям, коллегам по работе и вообще окружающим; он должен быть специалистам по обучению «учить учиться».

Эту сложную роль в образовательной организации смогут выполнять педагоги-наставники: для молодых педагогов; педагогов, вновь пришедших в школу после многолетнего перерыва; педагогов, впервые ставших классными руководителями; педагогов, желающих в рабочем режиме устранить имеющиеся профессиональные дефициты в какой-то из областей; педагогов, испытывающих синдром профессионального выгорания, для воспитателей в детском саду, для педагогов-психологов, пришедших из других сфер деятельности и других.

С одной стороны, организация системы наставничества в образовательной организации, например, в дошкольном образовательном учреждении, силами педагогов-наставников кажется простой для реализации. Однако это не совсем так. Безусловно, включив систему обучения педагогов на постоянной основе в жизнь дошкольной образовательной организации, кардинально меняется система управления персоналом: появляется постояннодействующая внутриорганизационная система повышения профессиональных компетенций педагогов и воспитателей. На рабочем месте.

Очень облегчает жизнь воспитателя то, что обучение наставниками может осуществляться без отрыва от основного вида деятельности в виде неформального образования.

Наставник из числа коллег оказывает методическую, психологическую и педагогическую помощь адресно и доступной форме. Это может быть взаимопосещение занятий, обмен методическими материалами, экспертная оценка, мастер-классы, написание совместных методических разработок и рекомендаций и т.д.

Несомненно, такая система обучения в рамках наставничества в ДОУ нужна потому, что, работая в дошкольной организации и по единым требованиям, образовательным стандартам, находясь в одинаковых образовательных условиях, педагоги и воспитатели, особенно молодые или не имеющие достаточного опыта, нуждаются в мобильной и своевременной помощи наставника по самым различным проблемам, которые ежедневно возникают в педагогической и воспитательной практике. Нередко помощь наставника нужна «здесь и сейчас», а не в отдаленной перспективе. Кроме того важно, чтобы педагог не отставал от процессов, происходящих в системе российского образования, связанных с формированием цифровой образовательной среды, реализацией ФГОС ДОО, меняющимися подходами к оценке качества образования, к профессиональной компетентности самого педагога и другие не менее значительные факторы 21 — поэтому он должен учиться непрерывно.

Педагог-наставник в дошкольном образовательном учреждении тоже не должен строить общение с другими воспитателями и педагогами только как транслирование опыта, он должен учитывать фактор,

что обучение педагогов — это обучение взрослых людей, сформировавшихся, со своими жизненными установками, ценностями и индивидуальными особенностями.

Поскольку современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи, а что уж говорить о педагогах, которые только недавно пришли работать в детский сад или студентах, которые находятся на педагогической практике. И те и другие остро нуждаются в опытных наставниках.

Сегодня в детском саду для работы с детьми нужны высокомотивированные педагогические кадры с актуальным набором знаний и навыков, необходимых для дальнейшего саморазвития, профессиональной реализации и трудоустройства.

– задачи взаимодействия наставника и молодого воспитателя или студента педагогического училища многообразны: повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

– повышение уровня профессиональной подготовки;

– ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

– развитие интереса к трудовой деятельности в целом;

– развитие интереса к работе с детьми, подготовке их к школе, развитие навыков социальной адаптации к условиям жизни в обществе;

– изучение особенностей инклюзивной среды и т.д.

Результатами активной формы наставничества должно быть:

– получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для работы с детьми дошкольного возраста;

– адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда воспитатель или педагог решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;

– освоение педагогических и воспитательных технологий, навыков работы, организационных привычек и др.

Организация и внедрение наставничества в ДОО предполагает реализацию следующих этапов.

1 этап. Подготовительный. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Внутри ДОО эта работа позволяет сформировать мотивированную команду. Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Результатом данного этапа становится подготовка и утверждение Положения о наставничестве в ДОО.

В каждом дошкольном учреждении разрабатывается алгоритм организации наставнической работы в ДОО, оформления необходимых документов.

Работа в ДОО включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, имеющих опыт работы в ДОО, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. Для отбора и обучения молодых педагогов необходимо выявить профессиональные дефициты, которые необходимо ликвидировать в период наставнической деятельности.

Основная задача подготовительного этапа — сформировать пары «наставник — наставляемый», подходящих друг другу по критериям. Формирование пар «наставник — наставляемый» в нашем детском саду происходит при следующих условиях: анкетирование, общение, экскурсия по детскому саду; знакомство с документацией и т.д. Далее происходит организация работы наставнических пар. Главная задача — закрепление продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

На втором — основном этапе реализации наставничества используются следующие формы работы: посещение методического кабинета ДОО; организация рабочего места наставляемого в одной групповой комнате с воспитателем (наставником); –«обучение действием» — групповая работа над обучающими заданиями; – индивидуальные занятия, которые предполагают обязательное совместное выполнение обязанностей наставника и наставляемого. Молодой воспитатель зна-

комится с особенностями адаптации детей раннего возраста и изменениями в самочувствии детей; выполнением режимных моментов в разных возрастных группах, занимается проведением различных видов игр (дидактической, со строительным материалом, сюжетно–ролевой, театрализованной). – организацией и проведением занятий по всем образовательным областям.

В ДОУ воспитатель проводит такие мероприятия с воспитанниками: «День родного языка», «Праздник Новый Год», «Масленица», «Сабантуй», проводят досуги и развлечения: «День защиты детей», «Приключения в зимнем лесу», экскурсии в парк. Основными задачами на завершающем этапе программы наставничества в образовательной организации является подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы.

Заключительный этап завершается не только фиксацией результатов, но и организацией комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла — вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций. В ДОО завершение наставничества включает в себя: составление наставником характеристики на воспитателя или студента. Значимой мотивацией для наставника будет получение ценных и подготовленных кадров для работы в своем детском саду, а со стороны наставляемых — выстраивание вертикали отношений с наставником.

Результаты деятельности по наставничеству на заключительном этапе: – повышение уровня мотивации на получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

В завершении хочется отметить, что в начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который 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 попадается 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. Система наставничества в дошкольном учреждении — позитивный ресурс для развития системы дошкольного образования и становления профессионализм, а педагогических кадров.

Литература

1. Режим открытого доступа: http://www.elitarium.ru/obuchenie-princip-znanija-opyt-celi-potrebnosti-razvitie-andragogika-sposobnosti/
2. Субачева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации. Режим открытого доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii
3. Субачева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации. Режим открытого доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii
4. Сайт Mental Skills/ Режим открытого доступа: https://www.mental-skills.ru/dict/aktivnoe-slushanie/#:~:text
5. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Режим открытого доступа: http://kobr.spb.ru/media/content/docs/5701/%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C._5.12.2019_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%81%D1%8B%D0%BB%D0%BA%D0%B8.pdf5

УДК 005.963.2

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН И МЕТОДОВ СОВРЕМЕННОЙ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ И СТУДЕНТАМИ

Глазунова Виктория Юрьевна
методист, педагог дополнительного образования
магистр 2 курса Института психологии и образования КФУ
Калацкая Наталья Николаевна
научный руководитель — канд.пед. наук, доцент
Институт психологии и образования
МБУДО детей и взрослых «Центр внешкольной работы»
Ново-Савиновского района,
Казань, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема наставничества, которая является актуальной в наши дни, так как это один из самых успешных методов для роста и развития профессионального педагога. Предмет исследования — наставничество, определение понятия, содержание, функции, целевая аудитория, модели, преимущества. Проведен анализ трудов различных ученых, занимавшихся данной проблемой и сделан вывод о необходимости наставничества, как одного из самых эффективных способов адаптации новых и молодых специалистов к новых условиям работы.

Ключевые слова: практика, студент, наставничество, обучение, контроль, рекомендации.

Key words: Practice, student, mentoring, training, supervision, recommendations.

Введение.

Наставничество в сфере образования является одной из важных тем в национальном проекте «Образование». Этот метод обучения и развития специалистов используется уже давно и берет свое начало с периода древности. Он связан с именами выдающихся философов таких как Аристотель, Сократ, Платон, Лукреций, а ряда средневековых философов-богословов. В новое время вклад в развитие наставничества

внесли гуманисты и педагоги эпохи Возрождения, такие как Витторио де Фельтре, Франсуа Рабле, Томас Мор, Эразм Роттердамский. Тема наставничества также освещена такими важными философами и педагогами, такими как Коменский, Руссо, Песталоцци, Ушинский, Хованский, Сухомлинский и другими. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». В словарях В. Даля и С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой «наставник» трактуется как «учитель или воспитатель, руководитель», а »наставничество» — как »должность, дело наставника».

А.С. Макаренко отметил, что успешное окончание педагогического вуза и наличие таланта недостаточно, чтобы стать хорошим педагогом. Молодому педагогу предстоит решить множество задач, связанных с вступлением в новую должность. Для успешной адаптации молодого педагога в новой сфере работы необходима поддержка коллектива образовательного учреждения.

Наставничество, основанное на неформальном контактном взаимодействии между наставником и наставляемым, является основой системы развития и обучения молодого поколения. Система наставничества способствует развитию и передаче опыта, знаний и ценностей от наставника к наставляемому. Она также является эффективным инструментом поддержания профессионального здоровья наставника, предотвращения профессионального выгорания.

В современной научной литературе используется несколько определений понятий «наставничество» и «наставник». Наставник — человек с опытом, который готов делиться своими знаниями с менее опытными людьми в условиях взаимного доверия, вдохновляя их и передавая свой энтузиазм. Наставник помогает наставляемому раскрыть его сильные стороны и создать благоприятные условия для их развития.

Опираясь на концепцию наставничества С.Я. Батышева, основанную на неформальном контактном взаимодействии наставника с наставляемым, авторский коллектив под руководством М.И. Махмутова (Н.М. Таланчук, А.А. Вайсбург, П.Н. Осипов, Л.И. Зорина, А.В. Пивоваров) сформировал педагогическую основу системы наставничества, рассматривая ее в качестве неотъемлемой части единой системы

воспитания и обучения молодого поколения, обладающей своими характерными особенностями. При этом, система наставничества, во всем многообразии реализуемых моделей, является сбалансированной и взаиморазвивающей для субъектов, входящих в нее: с одной стороны, наставник, оказывая наставляемому поддержку в раскрытии его сильных качеств, создавая благоприятные условия для их дальнейшего развития и передавая накопленный опыт, знания и общечеловеческие ценности, обогащается сам, с другой стороны, наставляемый, ощущая опору и заинтересованное индивидуальное участие со стороны наставника, безусловно, реализует свой заложенный потенциал.

Наставничество, как инструмент закрепления и развития в профессии, также является одним из эффективных механизмов сохранения профессионального здоровья наставника в части профилактики профессиональной деформации личности, минимизации факторов для стагнации, восстановления оптимального психического состояния, препятствующего возникновению профессионального выгорания.

По определению современных отечественных исследователей, 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. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Наставничество — это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

С.Я. Батышев, выделяя 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».

Педагогические аспекты наставничества в образовании включают в себя:

– формирование мотивации начинающего педагогического работника к стабильному профессиональному саморазвитию и самообразованию;

– знакомство с особенностью образовательного процесса и методической работы;

– консультации по составлению учебно-плановой документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помощь в подборе тематики;

– методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

– оказание методической помощи в планировании и организации производственной практики, подборе дидактических материалов, наблюдении за работой, контрольных работах и т.д. п.;

– посещение занятий с последующим тщательным анализом (не менее 1 занятия в месяц).

Особенность работы студентов с наставником заключается в том, что будущие педагоги получают не только возможность провести «живые» занятия с детьми, но и понять специфику, особенности профессии педагога дополнительного образования. В отличие от занятий в университете, здесь ребята чувствуют себя равными, а не на уровне «педагог — ученик». В этом и заключается смысл наставничества. В последние два года мы ведем активную работу по наставничеству в сотрудничестве с Казанским федеральным университетом с Институтом психологии и образования, факультетом «Дополнительное образование и иностранный (английский) язык». Студенты проходят практику на базе нашего центра в течение трех недель. За это время они получают знания в различных областях от методической и практической работы педагога дополнительного образования до преподавательской деятельности.

Целью наставнической работы со студентами ВУЗов является возможность передачи профессиональных компетенций педагога студенту и предоставления студентам площадки для практической работы по своей будущей специальности.

Задачи:

– посетить занятия наставника, проанализировать их, составить список вопросов или предложений для наставника, обсудить их;

– провести занятие и мероприятие в объединении дополнительного образования. Предоставить наставнику вариант общеобразовательной общеразвивающей программы дополнительного образования по своей специальности (Преподаватель английского языка и дополнительного образования), конспекты занятия и мероприятия;

– провести самоанализ занятия, мероприятия; ответить на вопросы наставника, внести исправления если будут замечания;

– подготовить отчет по практике для своего учебного куратора КФУ.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. (О. С. Газман [3], С. С. Гиль [4], Н. Б. Крылова [7], Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин [8; 9] и др.).

По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного или студенческого самоуправления [6]; реализации школьных или студенческих проектов, стартапов и т.д.). Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый сможет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение

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

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Психолого-педагогическая основа наставничества может быть представлена как четыре пары взаимодействующих процессов, при этом в каждой паре первый процесс является основным, второй — вспомогательным.

1. Базовая деятельность наставника — деятельность наставника по сопровождению. Базовая деятельность наставника — основной вид профессиональной деятельности, в которую наставник включен (в качестве человека (профессионала), обладающего соответствующим опытом) и в которую он призван погрузить сопровождаемого. Это может быть образовательная, профессиональная, досугово-развивающая, творческая, коммуникативная деятельность. Но во всех случаях само наставничество — это второй вид деятельности для наставника, который можно рассматривать как своего рода производную от его базовой деятельности.

В наиболее простой и ясной форме это положение отражается в работе наставника на производстве: его основная трудовая функция — участие в образовательном процессе в качестве учителя; дополнительная трудовая функция — наставничество, т. е. поддержка начинающих педагога, включенных в тот же образовательный процесс.

2. Деятельность сопровождаемого (образовательная, профессиональная, волонтерская, предпринимательская и т. д.) — деятельность наставника. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным

образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита.

3. Базовый процесс развития сопровождаемого (социализации, самоопределения, идентификации и т.д.) — наставничество. Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу базового процесса развития.

4. Развитие сопровождаемого в процессе деятельности — деятельность сопровождаемого (учебная, игровая, трудовая, проектно-исследовательская) и т.д. Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

В фокусе внимания наставника находятся:

– личность сопровождаемого и его внутренний мир;

– базовые процессы личностного развития, социализации,

– самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;

– деятельность сопровождаемого;

– система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или немногих разовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс) и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних.

Анализ существующей образовательной практики и данных анкетирования студентов — будущих педагогов показывает, что в большей степени трудности у них вызывают:

– вопросы дисциплины и порядка на занятии;

– методические аспекты проведения занятия;

– оформление рабочей документации;

– организация взаимодействия с родителями учащихся,

Поэтому план работы со студентами целесообразно выстроить таким образом, чтобы проработать наиболее «сложные» для практической деятельности вопросы:

– разработка рабочих программ и КТП;

– разработка конспекта занятия в соответствии с современными требованиями;

– организация внеклассных мероприятий;

– формы и методы контроля знаний;

– трудные ситуации на занятии;

– психология общения педагог и учащийся на занятии.

Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого будет преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

Педагог-наставник несет большую ответственность, так как именно от него во многом зависит, пойдет ли студент работать в сферу образования. Работа наставника — восполнить тот или иной образовательный дефицит у студента, помочь преодолеть те или иные барьеры (внутренние или внешние), поверить в себя и свои силы, позволить студенту проявить инициативу, замотивировать на дальнейшее развитие, пополнить знаниями и умениями «образовательный дефицит», а также подтолкнуть к желанию самостоятельно решать образовательные, социальные и другие проблемы.

Наставник педагогически влияет на основные процессы обучения, в частности, через вовлечение сопровождаемого студента в ту или иную деятельность. Затем происходит обязательное обсуждение плана и проблем, выявление плюсов и минусов, способы коррекции работы. Сопровождающий студента педагог, имея уже определенный жизненный и педагогический опыт, обращает внимание не только на знания,

но и отмечает его способности к коммуникации, возможности к адаптации в различных средах, способность переключаться с одного вида деятельности на другой.

Например, не всегда студенты во время проведения практического занятия способны справиться с шумом в классе, теряются, не знают, как себя вести, опускают руки. Задача наставника в этом случае, показать, как можно исправить ситуацию, переключить интерес детей, но и поддержать сопровождаемого, помочь ему.

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее продолжительности. Достижение цели наставничества, связанной с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.

В образовательных организациях ощущается нехватка педагогических кадров и крайне остро этот вопрос стоит в дополнительном образовании. Поэтому наставничество стало одним из самых эффективных способов привлечения будущих педагогов для работы в учреждениях дополнительного образования.

Литература

1. Батышев С. Я. (1915–). Производственная педагогика: Учебник для работников, занимающихся подгот. и повышением квалификации рабочих на производстве] / С.Я. Батышев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Машиностроение, 1976. — 687 с.; 20 см. https://search.rsl.ru/ru/record/01007664314

2. Данилова, Л. Н., Теленкова, А.А. Динамика отношения студентов к педагогической профессии — Омск: Изд-во ОГПУ, 2019. — С. 260–264.

3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. — М.: Народное образование, 1998. — 256 с.

4. Чернявская, А. П. Сопровождение адаптации молодых педагогов в школе/: сборник научных трудов Всероссийской сетевой научной конференции (21–29 ноября 2018 г.) / Составитель: А. А. Мамченко. — М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2018. — С. 676–685.
5. Югфельд Е.А., Ипатова Е.Г. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — № 1. — URL: https://mir-nauki.com/PDF/48PSMN122.pdf.

УДК: 37.09

МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И НАСТАВНИЧЕСТВА

Гурьянова Светлана Анатольевна
учитель истории и обществознания,
Шубникова Гульназ Хасанзановна
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 27
с углубленным изучением отдельных предметов»,
Нижнекамск, Россия

Аннотация. Авторы статьи, рассматривая проблемы формирования системы наставничества в школе отмечают, что педагог занимает основную позицию в школе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Нередко из-за недооценки проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов тормозится процесс развития организации. Решение таких серьезных проблем возможно через системную и целенаправленную работу в сфере педагогического наставничества.

Педагог — ключевая фигура реформирования образования. 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. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Педагог занимает основную позицию в школе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Нередко из-за недооценки проблемы повышения профессиональной компетентности педагогов тормозится процесс развития организации. Поэтому задача методического отдела состоит в создании таких условий, в которых педагоги могли бы максимально реализовать свой потенциал.

Ежегодно в школы приходят молодые специалисты, которые уже в начале своей деятельности испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот преподаватель будет через год-два? Как он вольется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации и помощи начинающему педагогу. С этой целью ведется непрерывная работа с молодыми педагогами. Работа осуществляется через наставничество Школы молодого педагога.

1. Наставники и молодые педагоги.

С целью оказания методической помощи по преподаванию учебных предметов, по организации методической работы и передачи передового опыта за молодым педагогом закрепляются наставники на учебный год.

2. Цели и задачи работы «Школы молодого педагога»

Для успешной работы Школы молодого педагога, ежегодно определяются цели и формируются задачи.

Цель: совершенствование психолого-педагогической, научно-методической компетентности молодых учителей, повышение их общей и профессиональной культуры, обновление научно-теоретических знаний.

Задачи:

– помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

– определить уровень его профессиональной подготовки;

– выявить затруднения в педагогической практике;

– формировать творческую индивидуальность молодого учителя;

– создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

– развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию;

– развивать навыки межпредметного и межшкольного сотрудничества.

Практика организации и помощи молодым специалистам прошлых лет показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Работа Школы молодого педагога в 2022/2023 учебном году строилась на основе диагностического подхода.

Диагностический подход позволяет:

– точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;

– объективно оценить промежуточные и конечные результаты;

– определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;

– наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;

– учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микрогрупп;

– обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебой педагогов, с повышением их общего культурного уровня;

– обеспечить оптимальное планирование методической работы в ШМП.

В начале учебного года была проведена оперативная диагностика проблем, с которыми столкнулись молодые педагоги в начале своего профессионального пути. Анализ выявленных проблем позволил сформулировать методическую тему ШМП «Профессиональные знания и умения — залог успеха и творчества учащихся», определить тематику заседаний и составить план работы ШМП, по которому была организована продуктивная работа объединения.

3. Заседания Школы молодого педагога

В течение учебного 2022/2023 года были проведены заседания Школы молодого педагога, где рассматривались вопросы, которые были выявлены во время анкетирования.

№	Тема заседаний	План заседаний	Дата проведения
1	Организация работы «Школы молодого педагога» в 2022/2023 учебном году	1.Ознакомление вновь прибывших учителей с Уставом, локальными актами, правилами поведения, традициями школы. 2.Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года в рамках ФГОС — 2021. Составление рабочих программ. 3.Выбор тем самообразования. Планирование работы над методической темой на год.	7 сентября
2	Формирование ключевых компетенций обучающихся в процессе обучения	1.Возможности современного урока в формировании ключевых компетенций обучающихся. 2.Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства в 2023/2024 учебном году.	31 октября
3	Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков	1.Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. 2.Памятка для проведения самоанализа урока. 3.Мастер-классы молодых педагогов.	28 марта

		4.Психологические проблемы молодого учителя и пути их преодоления.	
4	Проведение недели молодого педагога	1.Анализ проведенной недели молодого педагога. 2.Итоги и выводы.	5 мая
5	Анализ работы «Школы молодого педагога» в 2022/2023 учебном году	1.Подведение итогов работы «ШМП». 2.Отчеты по темам самообразования молодых учителей. 3.Определение основных направлений деятельности «ШМП» в 2023/2024 учебном году.	19 мая

Содержание заседаний ШМП имели большую пользу, как для молодых специалистов, так и для наставников.

За каждым молодым специалистом закреплены наставники, которые посещают уроки, анализируют их, выявляют проблемы, совместно составляют планы сложных тем, проводят совместные мероприятия и т.д. Индивидуальный подход к преподавателю позволяет раскрыть потенциальные возможности каждого, проявить творческий подход к работе. В течение учебного года регулярно проводились индивидуальные консультации.

Молодые специалисты охвачены методической работой в полном объёме и на высоком уровне. Кроме того, молодые специалисты получали постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности, способам активизации познавательной деятельности, организации внеклассной работы и по многим другим вопросам.

4. Взаимопосещение уроков

В течение учебного периода было организовано взаимопосещение уроков, мастер-классов учителей-наставников и молодых педагогов с целью обмена опытом и обучения профессиональной деятельности. Были проведены беседы, консультации.

5. Неделя Молодого специалиста

В плане работы Школы молодого педагога было предусмотрено проведение недели молодого специалиста, которая проходила в период с 27.02.2023 по 4.03.2023. Заключительное заседание по итогам Недели прошло 10 марта 2023 года.

Целью проведения Недели была демонстрация профессиональных достижений молодых специалистов через основные виды образовательной деятельности: урок, внеклассное мероприятие, профессиональное самопредставление.

Задачи заключались в следующем: активизировать педагогическую деятельность молодых специалистов, мотивировать профессиональное и личностное развитие молодых специалистов, содействовать повышению их вклада в достижения результатов работы школы.

В течение недели была проведена «Панорама открытых уроков».

– Урок русского языка в начальной школе «Учимся озаглавливать текст» был подготовлен Тепловой К.А.

– Урок математики в 9 классе «Математическая прогрессия. Готовимся к ОГЭ» показал учитель Семагин Г.А.

– Урок-викторина «Занимательная информатика» в 8 А представила Ведерникова Е.Е.

Каждому молодому учителю было предложено оценить результат своего урока по методике системного анализа. Самоанализ урока показал, что молодые специалисты адекватно оценивают свой профессионализм и способности.

Очень интересными и увлекательными были внеурочные занятия, подготовленные молодыми педагогами. «Звездный» ЭКОурок по раздельному сбору отходов для детей Татарстана подготовила Сахабиева А.М. Также стоит отметить спортивное игровое занятие «Веселые старты», которое показала Заварюгина С.В.

Со своим мастер-классом «Развитие навыков работы с явной и скрытой информацией» выступила Петкова Э.А. на 4 республиканской научно-практической конференции педагогических и руководящих работников. Мастерство молодого педагога было достойно оценено.

Завершением Недели стал семинар-практикум «Учиться самому, чтобы успешнее учить других», где молодые учителя, которые стали победителями в конкурсах педагогического мастерства «Открытие

года» и «Наш классный Классный» — Юртаев А.И. и Казанцева А.А., поделились своим опытом участия в республиканских мероприятиях. Они провели мастер-класс с педагогами школы.

6. Участие молодых специалистов в профессиональных мероприятиях.

Кроме школьных мероприятий, молодые педагоги активно участвовали в муниципальных, республиканских профессиональных мероприятиях — конференциях, конкурсах, соревнованиях как очно, так и дистанционно, где показали высокие результаты.

Молодые педагоги являются не только учителями-предметниками, но классными руководителями, и их ученики имеют значительные достижения как в учебе, так и во внеклассных мероприятиях. Все достижения своих учеников молодые педагоги отметили в своих личных отчетах.

Подводя итоги работы методического объединения «Школы молодого педагога», надо отметить, что период адаптации молодых педагогов прошел успешно. Молодым специалистам оказывается помощь администрацией и педагогами-наставниками в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.

УДК:378.2

ГЕРОИ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ: НАСТАВНИКИ

Житина Айгуль Рамисовна
Воспитатель МБДОУ «Алексеевский детский сад №5 «Солнышко»
Алексеевского муниципального района,
Алексеевское, Россия

Аннотация. Статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе определенного педагога.

Ключевые слова: наставник, ФГОС ДОО, молодые специалисты, профессиональное становление педагога.

Введение.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Несомненно, все молодые педагоги убеждены, что они вооружены знаниями, умениями и только первый день работы в детском саду выявляет реальную картину их подготовки. Практика показывает, что большинство молодых специалистов, только закончивших ВУЗ, имеют большой объем теоретических знаний, а опыта практической работы вовсе нет, у некоторых отсутствует педагогическое мышление и главный вопрос в их голове — «получится ли у меня?» Вопрос, полный сомнений. И это — вопрос неуверенных в себе людей. Чтобы устранить случаи, когда педагог уходит из профессии навсегда, в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Наставничество в образовании — важнейшее условие профессионального становления педагога в повышении его профессиональной компетентности.

Таким образом, наставничество сегодня — популярный тренд и осознанная необходимость.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (курсовая подготовка, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это очень важно в современном мире.

Чтобы лучше понять суть слова «наставник», я заглянула в словари. Во многих толкованиях его описывают как квалифицированного специалиста, который помогает, передает свои знания. А больше мне понравилось толкование в Библейской энциклопедии Брокгауза (Детоводитель. Библейская энциклопедия Брокгауза / Ринекер Ф., Майер Г. — М.: Российское Библейское Общество, 1999г. — 1120 стр.)

А ведь мы, воспитатели, таковыми и являемся для детей в саду.

Наставник — квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию. (Словарь бизнес-терминов. Академик. ru. 2001г.)

Наставник — высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. (Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. — М.: НМЦ СПО. С. М. Вишнякова, 1999г.)

Изложение основного материала статьи.

Я бы хотела поделиться мыслями о своем наставнике, и о том, какую роль он сыграл в моем выборе профессии, методов воспитания. Я училась мастерству у опытного педагога. И в какой-то момент поняла, быть педагогом огромная ответственность. Такой труд по плечу не каждому, а лишь тому, кто искренне любит свое дело, детей, горит и умеет зажечь других. Говорят, человека делает личностью его окружение, мы напитываемся энергией от тех, кто рядом с нами. Без сомнений называю наставником свою маму — Шигапову Екатерину Степановну.

Екатерина Степановна — учитель высшей категории, сейчас находится на заслуженном отдыхе. Мое влечение заниматься педагогикой началось в дошкольном возрасте. Мы с сестрой раз в неделю перебирали стеллаж с огромным количеством книг, вытирали пыль, наводили порядок. Тогда у меня возникла любовь к чтению. А позже мы заполняли «школьные журналы», придумывали фамилии и выставляли оценки. Крутили на ночь бигуди, чтобы полностью создать образ учителя. Вели уроки, рисовали на камнях. Когда начали ходить в школу эти игры прекратились. Мы поняли, что школа — это другая жизнь. Но я всегда знала, что стоит за уроком, который длился 45 минут. Это бессонные ночи учителя за подготовкой к уроку, это постоянное развитие и многое другое. Я любила подглядывать, как мама пишет конспекты уроков, как проверяет тетради. Иногда прислушивалась к разговорам об учениках, своих сверстниках, одноклассниках. Учителя старались

«вытянуть» каждого, помочь «подняться». Важную роль сыграло и то, что школа была маленькой, в каждом классе 4–8 учеников. Сейчас я поняла, что это было преимуществом. Учитель за один урок мог разглядеть каждого, понять его мировоззрение, дать время на продуманный ответ, объяснить новый или дополнительный материал, смогла вовремя оказать помощь всем.

Моя мама изучала возможности внедрения индивидуального подхода в процессе образования. Ей даже удалось посетить курсы педагога Шалвы Амонашвили, новатора в области педагогики, исследователя, одно из величайших психологов и педагогов советского периода. Создатель собственной методики работы с детьми, автор огромного количества трудов по педагогике и психологии. Он предложил систему личностно-гуманного подхода. Методика направлена на обучение, воспитание и личностное развитие каждого отдельно взятого ребенка, выстраивание доверительных отношений, основанных на взаимоуважении. Она с восторгом рассказывала, какой он великий педагог, и всегда повторяла цитату Амонашвили: «Я отучился кричать, наказывать, смотреть на детей сверху вниз, старался не ущемлять их чувство собственного достоинства. Дети начинали все больше мне доверять, спешили поговорить и поспорить со мной. Надо одинаково любить и шалуна и послушного, и сообразительного и тугодума, и ленивого, и прилежного. Доброта и любовь к детям не позволят грубо обращаться с ними, ущемлять их самолюбие и достоинство. Понимать детей, то есть стать на их позицию, принимать их заботы и дела как серьезные и считаться с ними. К этим заботам и делам нужно проявлять не снисхождение, а уважение. Понимая движения души и переживания сердца ребенка, его чувства и устремления, педагог сможет заняться глубинным воспитанием».

Когда пришло время выбрать профессию, я решила поступить в ВУЗ, где училась мама. Выбрала ту же специальность. Мы вместе обсуждали темы, конспекты педагогов. Она с улыбкой смотрела на фото своих педагогов, говорила какие они высококвалифицированные. У меня тоже был свой наставник, которая давала ценные советы, приводила примеры из своего опыта. И всегда повторяла, чтобы я находила время выслушать детей. Воспитанник должен понимать, педагог всегда

поможет решить проблему, найти выход. Нельзя научиться любить детей по учебникам. Любовь к детям и профессии привила мама. Все это позволило мне достигнуть профессиональных успехов быстро и с меньшим количеством критических ошибок. Ведь один совет наставника, может сэкономить годы ошибок!

Выводы.

Благодаря своему наставнику я выбрала работу с дошкольниками. Именно она открыла секрет о том, как учитель остается верен профессии на протяжении многих десятков лет, его главная педагогическая победа — любовь детей, которая делает жизнь педагога счастливой. И нисколько не жалею о выборе своей профессии, потому что мне нравится постоянный живой контакт с детьми, и каждое мое пребывание в детском саду доставляет удовольствие, постоянно присутствует желание идти на работу.

Быть воспитателем — нелегкий и непростой труд, творческий подход, новые открытия. И, чтобы быть нужной и интересной детям, необходимо постоянно совершенствоваться самой, шагать в ногу с новыми технологиями. В настоящее время работаю воспитателем, и до сих пор обращаюсь с вопросами к своему наставнику, ведь она выполняет роль советчика, а также мотиватора. Своими действиями, идеями и культурой общения мотивирует меня на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к предстоящей аттестации.

Развитие педагога повышение его уровня — это не просто красивые слова. Это вклад и труд наставника в рост ценности неопытного педагога. Я горжусь своим педагогом за ее самоотдачу и мастерство, преданность профессии.

Литература

1. Амонашвили Ш.А.: Гуманно-личностный подход к детям: Ин-т практической психологии, 1998г.
2. Библейская энциклопедия Брокгауза / Ринекер Ф., Майер Г. — М.: Российское Библейское Общество, 1999 г. — 120 стр.
3. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. — М.: НМЦ СПО. С. М. Вишнякова. 1999 г.
4. Словарь бизнес-терминов. Академик. ru. 2001г.

УДК: 37

НАСТАВНИЧЕСТВО — КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД

Исмагилова Анастасия Фанисовна
Преподаватель ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»,
Елабуга, Россия

Аннотация. В современном обществе обучение и саморазвитие становятся все более важными аспектами успеха и профессионального роста. Вместе с тем, изменения в подходах к образованию приводят к возникновению новых трендов, которые активно внедряются в различные сферы обучения. Один из таких трендов в настоящее время — это наставничество.

Ключевые слова: наставничество, образовательная среда.

Annotation. In modern society, learning and self-development are becoming increasingly important aspects of success and professional growth. At the same time, changes in approaches to education lead to the emergence of new trends that are actively being introduced into various areas of education. One of these trends currently is mentoring.

Keywords: mentoring, educational environment.

Наставничество — под этим словом понимается процесс, когда компетентный в определенном вопросе человек (наставник), имеющий опыт работы над конкретным вопросом, помогает другому (наставляемому) в формировании и развитии умений, знаний, навыков в одной из профессиональных областей. Яркий пример такой помощи — образование, в котором все больше признается наставничество, как неотъемлемая часть обучающего процесса.

В современном обществе превалирует в качестве определяющей тенденции — включенность в систему непрерывного обучения. Посредством наставничества становится возможным передача знаний от опытного человека к неопытному, развитие многих навыков, таких как адаптация к новым условиям, самостоятельный поиск информации, развитие критического мышления.

В образовательной сфере к наставничеству предъявляются определенные требования. Основная его задача — в максимальной степени организовать персонализированный и индивидуальный подход к каждому обучающемуся. Благодаря наставничеству, каждый студент может рассчитывать на то, что получит индивидуальное внимание, а также поддержку в определенном вопросе от своего опытного наставника, которым может быть мастер производственного обучения, преподаватель и т.д. Такой подход позволяет обучающемуся развивать свои потенциальные возможности и лучше усваивать материал.

Передача опыта и знаний от наставника к студенту — одна из основных особенностей наставничества. Преподаватели работают с обучающимися на уровне умений и знаний, передают свое мировоззрение и ценности, развивают профессиональные навыки студентов, способствуют их личностному росту.

Роль наставничества в образовательной сфере первоначальная и главнейшая. Помогая обучающимся в процессе адаптации к программе учебы, наставники способствуют развитию и достижению учениками высоких показателей. Обратим внимание на некоторые ключевые моменты наставничества на примере опыта в ГАПОУ «Елабужский политехнический колледж»:

1. Персональное внимание. Для каждого студента гарантировано индивидуальное руководство, поддержка. Наставники выявляют потребность обучающегося и помогают ему следовать к достижениям. Благодаря этому, студент раскрывает свой потенциал, достигает наилучших показателей.

2. Побуждение к действию, вдохновение. В отношении своих студентов наставники проводят мотивационную политику. Их опыт и знания позволяют вдохновить обучающихся, побудить их к действию, привить страсть к учебе.

3. Развитие способностей. Наставники колледжа помогают студентам развивать способности, которые нужны, чтобы добиться успеха не только в будущей профессиональной деятельности, но и в жизни. Акцент делается на лидерство, проблемное решение, коммуникацию, критическое мышление.

4. Рост студента, как личности. Наставники колледжа помогают обучающимся осознать свои цели, добиться успехов в учебе, установить приоритеты, развить себя, как личность, разработать план действий на будущее. Это позволяет стать успешным человеком во всех сферах жизни.

5. Карьерное руководство. Наставники консультируют студентов по поводу будущей карьеры, помогают на примерах своего профессионального опыта правильно и осознано подходить молодых специалистов к реалиям рынка труда.

Наставничество — ключевое звено современного образования. Для студентов это прекрасная возможность получать знания и развивать свои способности. Наставничество позволяет развивать умение быстро адаптироваться к любым событиям, происходящим в современном мире. Будущее наставничества — выход его на новый уровень в качестве главного образовательного тренда.

Литература

1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4–18.
2. Гаспаришвили, А.Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А.Г. Гаспаришвили, О.В. Крухмалева // Народное образование. — 2019.—№ 5 (1476). — С. 109–115.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Лакомкина Лилия Петровна,
учитель технологии,
Мухутдинова Гузел Нургаязовна,
учитель английского языка
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №9»
Набережные Челны, Россия

Аннотация. Автор статьи отмечает, что показателем результативности работы наставников является высокий уровень включенности молодых учителей в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Правильно и эффективно построенная администрацией система работы наставников в школе — залог успеха профессиональной безбарьерной адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: наставничество, педагогическая корпоративная культура, кадровая политика, молодой педагог.

Тема наставничества была очень популярна в 70–90-е годы прошлого века, и сегодня, в век технологических инноваций, к ней возвращаются снова — причем на самых высоких уровнях (например, в нацпроекте «Образование»).

Пожалуй, наставничество можно назвать одним из ресурсов развития человечества, и альтернативу этому подходу придумать сложно. Еще древние философы размышляли над ролью наставника. Сократ, например, считал: она состоит в том, чтобы пробудить мощные душевные силы ученика. А поскольку древнегреческий философ жил по принципу «я знаю, что ничего не знаю», то с учениками он взаимодействовал в том формате, который и сегодня кажется весьма прогрессивным — поддерживая равноправие и рождая истину в споре.

Когда заходит речь о наставничестве в сфере образования, в первую очередь, на ум приходят отношения учитель — ученик. Однако немаловажную роль играет и передача опыта, знаний между коллегами. Система образования занимает ведущее место в реализации национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации. Одним из условий повышения качества общего, профессионального образования является развитие кадрового потенциала образовательных организаций. Зарубежные и российские исследователи образования сходятся во мнении, что высокий уровень профессионализма педагогических и руководящих работников оказывает наиболее сильное влияние на повышение качества образования.

Наставничество — неотъемлемая часть корпоративной культуры многих образовательных организаций, один из эффективных методов адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям работы, выполнению своих профессиональных задач.

Цели наставничества в школе:

– помощь новым учителям в адаптации, чтобы они как можно скорее вышли на плановые результаты работы;

– реализация принципа обучения на рабочем месте;

– передача как формальных, так и неформальных приемов, подходов обучения;

– развить понимание и принятие всеми сотрудниками норм корпоративной культуры.

– Имеются и другие цели: задумайтесь, что актуально именно для вашей организации, — наверняка вы сможете добавить в этот список еще пару пунктов.

Принципы наставничества в педагогическом коллективе

Система наставничества условно делится на три составляющие: адаптацию, обучение и сопровождение.

Опыт показывает, в том числе накопленный и в сфере образования, что наиболее эффективным на данном этапе развития является системный подход, в котором используются все три вида воздействия. Процессы могут повторяться и накладываться один на другой: например, если учитель перешел на новую должность, ему снова нужна помощь в адаптации. Кроме того, наставничество бывает индивидуальное и коллективное (когда наставник работает с несколькими сотрудниками, в групповом формате или раздельно).

Наставничество реализуется в соответствии с традиционными подходами в педагогике. Основные из них выглядят следующим образом:

«Я скажу — ты послушай» → «Я покажу — ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам — я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал»

Чтобы создать систему наставничества в образовательной организации, нужно выполнить два шага:

– назначить координатора;

– разработать соответствующую документацию, регламентирующую действия наставников и обучаемых сотрудников: положение, план мероприятий, оценочные бланки, тесты и т.д. (да, это новый объем бумажной работы, но без управленческой прозы здесь не обойтись). На всех этапах важна поддержка наставником и доверительное общение.

Как оценить успешность наставничества?

Наставничество ради наставничества, разумеется, никому не нужно. В процессе внедрения системы возникают логичные вопросы: придерживается ли наставник разработанного плана работы; достаточно ли разработанной документации; что делать, если наставник не справляется и т.д. и т.п. Для начала нужно определиться с критериями эффективности программ, и затем проводить по ним оценку, исходя из целей, особенностей работы своего коллектива.

Основные критерии эффективности наставничества:

– достижение поставленных целей;

– одобрение и позитивный настрой всех участников;

– высокие рабочие показатели подопечных;

– полное соответствие поведения подопечных с занимаемой должностью;

– профессиональная эффективность;

– достичь высоких результатов по всем критериям невозможно без простоты, активности и показательности внутри системы.

Адаптационный период педагога на новом месте из-за отсутствия опыта работы сопряжен с преодолением ряда трудностей. Молодой учитель не знаком со спецификой образовательной организации, не всегда умеет наладить общение с обучающимися, с руководством педагогического коллектива, коллегами и родителями. Государственная образовательная политика считает важнейшей задачей наставничества ориентирование педагогических кадров на саморазвитие, на процесс более быстрого профессионального становления.

Наставником может быть опытный педагог, который достиг определенных успехов в своей профессии, обладающий лидерскими, организационными навыками и, конечно, имеющий желание, заинтересо-

ванность работать с начинающими педагогами, делиться своим профессиональным опытом. В процессе деятельности наставника целесообразно организовать его обучение. Программа обучения наставников составляется с учетом возраста наставников, уровня их психологической и педагогической подготовки и тех задач, которые им предстоит решать. Важным вопросом организации наставничества является проблема мотивации наставников. Важно популяризировать роль и значимость наставничества как почетной миссии, поддерживать систему наставничества на разных уровнях органов власти.

Показателем результативности работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов [3].

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» поставил перед Правительством Российской Федерации задачу при развитии системы отечественного образования «исходить из того, что к 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества» [2].

УДК: 37.02

РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ ПЕДАГОГА В СФЕРЕ ОСВОЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Леонтьева Евгения Анатольевна,
учитель математики высшей квалификационной категории
МБОУ «Ялкынская основная общеобразовательная школа»
Алексеевского муниципального района,
Ялкын, Россия

Аннотация. В статье автор акцентирует внимание на том, что в инновационной цифровой среде возрастает значимость подготовки учителя со сформированными цифровыми компетенциями и применяющего на практике цифровые технологии. В настоящее время цифровая компетентность является для современной школы ключевой.

Ключевые слова: наставничество, профессиональные компетенции, цифровые технологии, педагог, профессиональные навыки.

В настоящее время первостепенное значение для цифровой трансформации образовательной среды играет содержание «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы», проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», утверждённый президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9).

Данным документом предусматривается, что в инновационной цифровой среде возрастает значимость подготовки учителя со сформированными цифровыми компетенциями и применяющего на практике цифровые технологии. Учитель, владеющий широким спектром цифровых компетенций, в свою очередь, способствует развитию цифровых компетенций обучающихся, обеспечивает условия для получения учениками информации из разных информационных источников, владения современными технологиями.

Профессиональная ИКТ-компетентность педагога присутствует во всех компонентах профессионального стандарта педагога. В профстандарте педагога требования к ИКТ-компетенциям преподавателя можно условно разделить на два уровня — технологический и методический. К первому следует отнести позиции, в которых предусматривается пользовательское владение информационными технологиями. Второй уровень требований — методический предполагает владение преподавателем методами применения ИКТ в учебной и воспитательной работе с учащимися. ИКТ-компетентность педагога включает в себя три компонента: общепользовательский компонент; общепедагогический компонент; предметно-педагогический компонент.

Общепользовательская ИКТ-компетентность включает в себя пользовательские навыки, в том числе использование видео- фотосъемки, умение применять системы мгновенных сообщений, навыки поиска в сети Интернет и базах данных с соблюдением этических и правовых норм использования ИКТ.

Общепедагогическая ИКТ-компетентность связана с глубокой перестройкой методики обучения и содержания образования: применение информационных технологий для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, коллективной; планирование проектной деятельности с учетом возможностей ИКТ; использование доступных ресурсов Интернета; использование интерактивных моделей, виртуальных лабораторий; использование дистанционных ресурсов при подготовке домашних заданий; подготовка заданий и тестов в электронном виде. Немаловажным является задача педагога — привлечение обучающихся к активному участию в образовательном процессе, используя для этого современные средства коммуникаций: электронную почту, Skype, Zoom, TrueConf, Сферум и т. п.

Предметно-педагогическая ИКТ-компетентность соответствует области деятельности и определена следующим образом: учителю необходимо владеть расширенными приемами самостоятельной подготовки дидактических материалов и рабочих документов, что позволяет запланировать и организовать комплексное использование средств ИКТ в образовательном процессе.

Понятие «цифровые компетенции» понимается в общеупотребительном смысле как «…способность пользователя уверенно, эффективно и безопасно выбирать, и применять инфокоммуникационные технологии в разных сферах жизни, основанная на непрерывном овладении знаниями, умениями, мотивацией, ответственностью. Применительно к педагогике термин «цифровые компетенции» рассматривается как «готовность и способность педагога применять эффективно цифровые технологии в процессе обучения на основе овладения соответствующими компетенциями, как системой знаний, умений, ответственности и мотивации.»

При проектировании урока в своей работе я постоянно использую цифровые онлайн-ресурсы, размещённые на образовательных

платформах: Моя школа (Учи.ру,РЭШ и т.д) Videouroki.net, Решу ГИА и т.д.

Так как в современных условиях общество предъявляет высокие требования не только к уровню знаний выпускников школ, но и к умению работать самостоятельно, индивидуализация образовательного процесса — это основное условие для создания творческой, самореализующейся личности, готовой к профессионально-личностному самоопределению. В цифровой образовательной среде уроки (занятия) приобретают свои особенности. Поэтому к уроку, как основной форме организации обучения, особые требования. В учебном процессе создаются возможности применения разных сценариев урока при очно-заочном формате обучения. В процессе смешанного обучения появляется возможность сочетать разные формы познавательной деятельности на уроке и вне рамок образовательной организации. Позиция учителя носит характер сопровождения процесса обучения и организации интерактивного взаимодействия учащихся с информационными базами данных и удаленными пользователями. Особую значимость приобретает самостоятельный процесс обучения при опосредованном общении с преподавателем и удаленными пользователями, но при непосредственном обращении к базам данных с удалённым доступом. В этом аспекте особую значимость приобретает взаимодействие учащихся с онлайн-платформами, которые предлагают варианты личностно-ориентированного процесса обучения. Подходы, предлагаемые разработчиками онлайн-платформ, в настоящее время отличаются друг от друга. Ниже представлены варианты индивидуализации процесса обучения, предлагаемые на сегодня некоторыми онлайн-платформами в процессе обучения.

Интерактивная платформа «Учи.ру». На платформе «Учи.ру» создана такая среда обучения, которая повышает интерес детей к изучению школьных предметов. Разработчики платформы уделяют много внимания развитию внутренней и внешней мотивации. Внутренняя — искренний интерес к предмету и желание познавать новое, а внешняя — похвала взрослого или получение награды. Обучение на «Учи.ру» построено на принципах системно-деятельностного подхода. Со-

держание каждого курса на «Учи.ру» представлено в наглядном структурированном виде, чтобы ученики могли ориентироваться в материале. Ученик наглядно видит, что пройдено и сколько предстоит пройти до конца задания, урока, темы и курса в целом. Если ученик выполняет задания легко и без ошибок, то он быстро переходит к следующим темам. При возникновении затруднений платформа задает ему наводящие вопросы, помогает самостоятельно прийти к решению. Когда ребенок делает много ошибок, он получает больше аналогичных заданий для отработки. А самые сложные задания разбиваются на более мелкие, с которыми ученик может справиться самостоятельно. Онлайн-платформа «Учи.ру» даёт ученику возможность самостоятельно определять, что именно изучать дальше. Однако для выбора доступны только уроки из зоны ближайшего развития. Новый урок открывается только после прохождения предыдущих тем, чтобы ученик изучал материал последовательно, переходя от темы к теме до полного усвоения курса. Занимаясь на «Учи.ру», школьник находится в комфортной интерактивной среде, которая поддерживает с ним постоянный диалог. Для поддержания интереса к учебе ученику даётся то количество времени и заданий, которые необходимы для усвоения материала именно ему. При этом для каждого ребенка выстраивается индивидуальная траектория с оптимальной скоростью и количеством повторений и отработок. Задания выстроены так, что ребенок сам «выводит» правило на практике, а не заучивает его. Он постоянно взаимодействует с системой. Такой подход способствует повышению внутренней мотивации к изучению школьных предметов: ребенок двигается в своем темпе, в случае сложностей он чувствует поддержку и помощь системы. Для поддержания интереса к учебе на «Учи.ру» каждый месяц проходят предметные онлайн-олимпиады. Участвуя в них, дети соревнуются друг с другом и по результатам получают дипломы, грамоты и сертификаты. Соревновательный эффект и награды дают ребенку внешнюю мотивацию. Вместе с тем решение ярких и нестандартных заданий позволяет ребенку развить интерес к предмету. Ученик может зайти в «Тайную лабораторию» или начать решать задачи из прошлых олимпиад на «Учи.ру». Это интеллектуальный вызов, который поддерживает стремление ребенка развивать свои способности.

Интерактивная платформа «ЯКласс» — гибкий образовательный ресурс, который даёт возможность реализовать разные сценарии обучения. Можно работать с платформой «ЯКласс» на уроке. «ЯКласс» адаптирован для работы с проектором, мультимедийной доской или широким экраном компьютера. Онлайн-платформа работает в 2х демонстрационных режимах на уроке и при решении интерактивных задач у доски. Решение заданий у доски мотивирует обучающихся, повышает их уверенность при работе с ресурсом.

При наличии Интернета учащийся может заниматься на любом устройстве: компьютер, планшет, смартфон. Система автоматически собирает результаты обучающихся и отображает в портфолио «ЯКласс». В «Портфолио класса» можно увидеть краткую информацию о классе (статистика активности класса, краткая ежемесячная статистика, отметки по предмету), а в блоке «Освоение предметов» —детальный отчёт о каждом ученике. В детальном отчёте обобщена информация: освоение тем по предмету; рекомендуемые отметки; затраченное на решение задач время; количество попыток. Учитель выдаёт домашние или контрольные задания.

В разделе «Проверочные работы» учитель может выдать домашние, контрольные и диагностические работы. Система автоматических их проверит и выдаст результат каждого ученика. В ходе выполнения работы заполнится статистика по учащимся. Создание домашнего задания или проверочной работы занимает менее 5 минут и включает в себя 3 шага: выбор заданий, выбор учащихся, выдача заданий. «Проверочную работу» можно проводить в конце урока. Одни ученики подключаются к «ЯКлассу» и выполняют работу в электронном виде, другие получают распечатанную проверочную работу, которую можно проверить после урока.

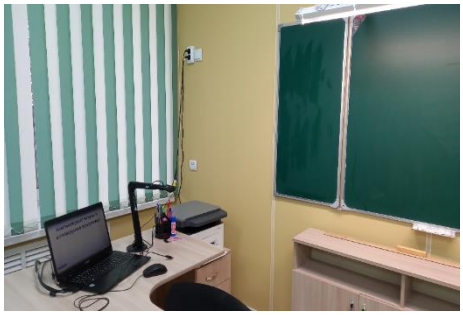
Уникальная особенность электронной платформы «ЯКласс» заключается в том, что каждое задание и тест имеет множество вариантов с разными условиями (50 и более вариантов каждого задания). Ответы на такие задания невозможно списать ни в Интернете, ни у соседа по парте, ни с ГДЗ. Осуществляется принцип «бесконечной» тренировки и обучения на собственных ошибках. В случае неверного ответа на за-

дание система даёт подсказку в виде теории и разбора решения данного задания. Онлайн-платформа ЯКласс также ориентирована на внеурочную деятельность с обучающимися. Предметные олимпиады Якласс способствуют выявлению учащихся, которые стремятся к решению нестандартных задач. Таким образом, вариативные сценарии в работе «ЯКласс» способствует индивидуализации образования.

Аналогичные платформы, которые я использую в своей работе это Videouroki.net и **uztest.ru**, позволяющие обучающимся готовиться также к ОГЭ и ЕГЭ.

При этом возросла востребованность в освоении приемов работы с образовательными платформами, такими как Zoom, TrueConf,Сферум, навыков разработки и проведения сценариев оффлайн- и онлайн-уроков. Это актуально для обучающихся, которые по каким-либо причинам отсутствуют в школе.

В качестве простых решений в практике обучения может также применяться программа Free Cam. Это программа конвертации учебных презентаций в онлайн-занятие. Поскольку у каждого педагога имеется большое количество наработок, можно достаточно быстро интегрировать в них тестовые вопросы разного уровня и превратить презентацию в учебный модуль.







Очень важны следующие факторы: наличие достаточной технологической базы (требование ФГОС): широкополосный канал-интернет, постоянный доступ к мобильному компьютеру, инструментарий информационной среды (ИС), установленный в школе; наличие потребности у учителя. В нашей школе это возможно. В 2022 году наша школа была в числе, вошедших в программу «Школа России». Кабинеты оборудованы всем необходимым, чтобы реализовать сетевое взаимодействие педагогов и обучающихся в условиях единой цифровой образовательной среды.

УДК: 374

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Мамедова Барно Нурметовна,
преподаватель по классу фортепиано
МБУДО «Детская школа искусств №16» Ново-Савиновского района
Казань, Россия

Аннотация. Автор статьи отмечает, что миссия и роль наставника в образовании и воспитании включают в себя не только помощь опытного сотрудника молодому специалисту при вхождении его в профессию, в непосредственную профессиональную деятельность. Наставническое сопровождение может осуществляться, начиная с начального этапа обучения в школе, затем будучи студентом в колледже, в дальнейшем — студентом на протяжении срока его обучения в профессиональном вузе преподавателем.

Ключевые слова: наставник, наставничество, профессионал, специалист, преподаватель, образование.

Введение. Наставником называют человека обладающим большим багажом знаний в определенной сфере деятельности или по жизни в целом, готовый делиться и передавать свои знания и опыт другому человеку для его дальнейшего развития.

Перевод слова «наставник» на английский язык имеет несколько значений: mentor, tutor, preceptor, monitor, edifier; «наставичество» — mentoring, instructions; перевод словосочетания «профессиональное наставничество» — professional coaching и др. понятия «наставничество» можно сравнить с древним, исконно русским словом «пестовать», т.е. «нянчиться, растить и воспитывать ребёнка, холить и лелеять».

Слово «Наставничество» происходит от древнерусского слова «настав», но уходит корнями в греческую мифологию. Первым профессиональным наставником (ментором) давший имя всем будущим поколениям наставников был древнегреческий герой Ментор, друг

царя Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою.

Проблема воспитания личности — вечная проблема, во все времена люди обращались к поискам ответа на вопрос: каков идеал воспитания, каковы цели воспитания, кто, с помощью каких средств и какими методами будет осуществлять процесс воспитания подрастающего поколения. Современный период — не исключение.

На мой взгляд, миссия и роль наставника в образовании и воспитании включают в себя не только помощь опытного сотрудника молодому специалисту при вхождении его в профессию, в непосредственную профессиональную деятельность, а сопровождение, начиная с первого звена обучения в школе, студента в колледже, затем студента на протяжении срока его обучения в профессиональном вузе наставником-преподавателем.

Наставник несет ответственность как за результат обучения, производственной деятельности молодого работника, сотрудника, так и за его нравственный облик, поведение. Например, великий древнегреческий философ Сократ полагал, что главная задача наставника — пробудить мощные душевные силы ученика. Не менее известный наставник-философ Платон говорил, что учителя становятся своего рода правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

Личностные качества, собственное отношение наставника к профессии, в целом к жизни проецируются на ученика, студента, воспитанника. Поэтому не случайно говорят, что прежде, чем воспитывать, нужно самому быть воспитанным, чтобы вызвать уважение к профессии, нужно самому ее любить. Именно в образовательной организации есть реальная возможность заложить то желаемое отношение к профессии, людям труда, те нравственные качества, которые воспитанник понесет по жизни.

Наставничество — длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации студентов, качественному освоению учебной программы, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности. Систему наставничества нужно реализовывать не только в ходе получения профессионального образования, но и в воспитательном процессе, при передаче профессионального и жизненного опыта, но и традиций, культуры в целом, ведь не будет качественным образование, если не сформирована всесторонне развитая личность, которая будет носителем всего духовно-нравственного, культурно-исторического наследия своего народа.

К. Д. Ушинский считал, что, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Наставничество не ограничивается только передачей навыков и педагогического опыта, это процесс долгий и трудоемкий. Наставник вводит новых специалистов в коллектив и помогает им в адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим.

Наставничество — постоянный диалог между людьми. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные не только с его профессиональной, педагогической, методической компетентностью, но и коммуникативными, личностными качествами. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Обязательно должно присутствовать обоюдное согласие со стороны наставника и молодого специалиста, готовность к совместной работе, к передаче и приобретению опыта. Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью. Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и

с различными целями: со старшеклассниками — для целей профориентации; со студентами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации; с руководителями — для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально. Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Бесспорное преимущество модели: наставниками становятся только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль на себя, при этом каждый подопечный может выбрать для себя такого наставника, который, по его мнению, более совместим с ним и может оказать реальную помощь и поддержку. При этом важно, что инициатива и ответственность — личностные качества наставника, готового добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию. Безусловно, саморегулируемое наставничество может применяться как инструмент саморазвития и обучающихся и сотрудников.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента Российской Федерации. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Наставничество может и должно стать инструментом повышения качества образования. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, его активной социальной и профессиональной позиции. Вместе с тем сегодня в образовании наблюдается ситуация «кадрового голода» обусловленная старением педагогических кадров, низким уровнем оплаты труда, сни-

жением престижа профессии педагога. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а обучающиеся и их родители, сотрудники, руководство ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

Задачи программы:

– обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;

– дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;

– 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.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

– планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

– консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);

– оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

– посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализация их.

Сроки реализации программы: 1 год

Организационные основы наставничества.

1.Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2.Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.

3.Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

– изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации.

Вопросы наставничества начинающего преподавателя-инструменталиста в ДМШ и ДШИ.

Особенно в первые годы работы у молодого преподавателя возникает множество вопросов при организации и ведении урока в ДМШ и ДШИ. Хорошо, когда складываются условия непрерывности всех ступеней обучения, и молодой педагог еще помнит формы работы на уроках своих педагогов. Но это бывает не всегда. И на разных этапах обучения требования различаются. По мере взросления они усложняются. И если пройти начальное, среднее и высшее звенья обучения, как это бывает у многих музыкантов, то возвращаясь в музыкальную школу можно позабыть навык общения с детьми, не суметь адаптироваться под методы обучения самых маленьких музыкантов, только начинающих свои первые шаги. Здесь и возникают вопросы:

– с какого репертуара начинать обучение;

– вопросы постановки на инструменте;

– вопросы подбора инструктивного материала для технического развития ученика;

– на чём акцентировать внимание на этапах разбора произведения;

– формы проведения уроков и умение уложиться во временные рамки урока;

– вопросы психологического подхода к личности ученика;

– вопросы заполнения документации;

– стратегия развития учащихся с разными музыкальными данными и многое другое.

Этому невозможно научить студентов на словах и в конспектах на уроках методики и педагогики. Это тот опыт, который приобретается

в многолетней педагогической практике. И тут не обходится без ошибок и набивания «шишек». Но смягчить реальность, найти пути решения и подсказать педагогические хитрости может помочь старший наставник.

Рассмотрим некоторые из этих вопросов. Одной из важных проблем начинающего педагога является *подбор репертуара.*

На начальном этапе не следует брать неизвестные пьесы. Юным музыкантам ближе по духу детские или народные песни. Им проще осмыслить песенный материал, запомнить мотив мелодии, повторить его голосом или на инструменте, при помощи текста песни представить себе музыкальный образ. А так как детям свойственно желание быстрее научиться играть, то они быстрее и легче заучат знакомые и понятные им мелодии песен. Исполнение песенных переложений известных композиторов постепенно заложит основу приобщения учащихся к музыкальной классике.

Ещё одной проблемой молодого преподавателя могут стать *формы проведения уроков*.

Если занятия проводить всегда по одной схеме, монотонным голосом, в одинаковой последовательности и с одинаковыми педагогическими приёмами, то дети быстро заскучают и могут потерять интерес к обучению. В этом вопросе может существенно помочь педагог-наставник.

Начинающему преподавателю необходимо посетить серию уроков опытного коллеги, или даже разных учителей музыкальной школы, в том числе по другим специальностям и теоретическим дисциплинам. Важно уловить методы построения урока, методы подачи материала, способы общения с обучающимися, в том числе и психологические приемы, интонацию преподавателя, формы контроля изученного материала, умение добиваться обратной связи, эргономичное распределение отведённого на урок времени.

Также важно наставнику побывать на уроках начинающего коллеги. Указать на успешные моменты, подсказать грамотное распределение сил по мере изучения произведения, рассмотреть план работы над ним по мере усложнения, как двигаться от общего к частному, не распыляться по мелочам. Дабы не вызвать отторжение к музыкальным

занятиям на инструменте, необходимо периодически менять консервативную форму проведения урока. Тут не обойтись без подсказок старшего коллеги. И, кстати, *обмен знаниями* может получиться взаимный, у молодых тоже иногда есть чему поучиться.

Разнообразие форм, как и методического материала — велико:

– это может быть урок чтения с листа несложных музыкальных произведений;

– урок-игра на закрепление музыкальной терминологии с применением наглядных карточек, тестов или компьютерных приложений по данной тематике;

– урок полностью посвящён инструктивному материалу в разнообразном изложении гамм, ритмическим упражнениям, дыхательной технике, упражнениям на растяжение и тренировку игрового аппарата, координацию рук;

– урок ансамблевой игры с преподавателем. Дети любят приобщаться к совместной работе, им нравятся ансамблевые исполнения с педагогом, когда ансамбль звучит, т.к. под них максимально подстраиваются;

– урок-концерт с выступлением перед другими учениками, родителями, коллегой по работе.

Можно просто поменять местами привычной ход вещей, например, начать с пьес, а гаммы оставить на конец урока. Главное условие — это доброжелательность, миролюбивая интонация, позитивный настрой, возможно, анализ выступления, но не упрёк или критика. Допустимо применение отдельных этих форм на одном уроке.

Главное, не перегружать ребёнка информацией, и помнить, что основная цель — поддержание *заинтересованности к обучению*.

Бывает и другая сторона медали. Когда *преподаватель излишне лоялен*, безволен, с трудом заставляет ученика трудиться. Призываем на помощь науку психологию. Надо ему помочь приобрести самоуверенность, выработать манеру поведения с напористыми учениками, работать над имиджем преподавателя, в отдельных случаях авторитарностью поведения, тактикой общения с родителями.

Ещё один вопрос в работе молодого преподавателя — это умение *оценивать силы и возможности* обучаемых им *детей*. Например, ученик

быстро запоминает нотный текст. У преподавателя возникает желание выбирать ему более сложный нотный материал, поскорее «подрастить» его для конкурсных выступлений. Но за этой спешкой легко теряется техническое развитие. В данном случае важна поэтапность освоения материала. Ученику необходимо время для развития и укрепления игрового аппарата. Поэтому его выступления становятся нестабильными, мало техничными, и, вероятней всего, неконкурсными. Наставнику важно указать на недопустимость такой ошибки.

Равномерное распределение времени на инструктивный материал, нотную грамоту, чтение с листа, художественное оформление исполняемого репертуара и подготовка к сценическому выступлению — вот залог успешного выступления способного ученика в будущем. В первые годы работы молодого педагога наставнику необходимо помочь ему разработать перспективный план обучения способных учащихся.

Выводы.

Вопросы педагогики и психологии обучения не стоят на месте и развиваются вместе со временем. Успешное наставничество всегда играло важную роль в становлении молодых преподавателей-музыкантов. Грамотные советы, привитие любви к обучению на начальном этапе работы, дружелюбие, поддержка, передача знаний — вот столпы сохранения музыкального образования в будущем.

Литература

1. Богданова Л. А. и др. Наставничество в профессиональном образовании. — 2014.

2. Игнатьева Е. В., Базарнова Н. Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? //Вестник Мининского университета. — 2018. — Т. 6. — №. 2 (23). — С. 1.

3. Кадыров, Рауф. Музыкальная педагогика / Р.Г. Кадыров, Издательство: Ташкент: Musiqa, 2009, с.504

4. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний //М.: Баланс Бизнес Букс. — 2002.

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

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

Мотыгуллина Гульназ Сабировна,
методист
Валиева Гульназ Мударисовна,
методист
Хазиева Лиана Миргазияновна,
методист
Информационно-методический отдел
управления образования Азнакаевского муниципального района,
Азнакаево, Россия

Аннотация. Авторы статьи представили муниципальный опыт работы образовательных организаций с молодыми педагогами, систему работы по закреплению молодых специалистов школе, созданию благоприятных условий для профессионального роста и успешной адаптации. Отмечается особая роль муниципальной методической службы в процессе вхождения молодого учителя в профессию, формы и методы сопровождения его на пути становления.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, муниципальная методическая служба, профессиональные компетенции.

Изменения, происходящие, в современном обществе диктуют новые, более высокие требования к профессионализму молодых специалистов.

Современная школа нуждается в учителях, способных принимать решения в различных ситуациях, умеющих сотрудничать, мобильных и толерантных. Учитель это не просто предметник, а креативный организатор, творчески развитый, способный обучать и воспитывать ребёнка, как личность.

Одним из факторов успешного становления профессиональной деятельности педагога является грамотно построенная работа с молодым учителем с первого дня его пребывания в школе. Основная задача школы заключается в помощи молодому учителю осознать себя талантливым, умеющим показывать хорошие результаты и демонстрировать

свои профессиональные возможности педагогом, осознать правильность выбора профессии. Чтобы вырастить успешного учителя, школа должна выстроить траекторию развития молодого педагога и сопровождать его на пути становления. Дополнительную поддержку школе в работе с молодыми педагогами оказывает муниципальная методическая служба через организацию наставничества в рамках районного методического объединения, муниципальные конкурсы и проекты.

Наставничество является эффективной формой, позволяющей передавать педагогический опыт, профессиональное мастерство, методы и приемы опытного педагога начинающему учителю. Методическое сопровождение и психологическая помощь опытных учителей в профессиональном становлении молодых педагогов и их адаптации является основной целью наставничества.

Наставничество решает такие задачи, как:

– формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;

– выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

– подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Опыт старшего мудрого наставника, внимательное отношение, помощь и поддержка — залог успешного вхождения молодого педагога в одну из самых сложных в современном мире профессий. Также, чтобы данный процесс прошел менее болезненно и более успешно для начинающего учителя, ведущую роль здесь снова должен сыграть педагог-наставник, педагог-профессионал, старший товарищ, который с пози-

ций собственного опыта сумеет дать мудрый совет, помочь и поддержать в трудную минуту, поделиться своим опытом и знаниями. В свою очередь, деятельность педагога-наставника – это совершенствование уровня собственного мастерства и, как следствие, повышение качества знаний учащихся и образования в целом.

Педагог-наставник должен раскрыть профессиональный потенциал молодого педагога, привлечь его к участию в общественной жизни коллектива школы. Наставник побуждает в молодом учителе потребность к самообразованию, мотивирует его к стремлению овладеть инновационными технологиями и методами обучения и воспитания. Учитель-наставник вместе с начинающим учителем создает портфолио, в котором содержится педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Создание портфолио дает возможность оценить профессиональное становление молодого специалиста.

Наставник должен помогать молодому учителю в реализации его потребностей, в личностной и профессиональной самореализации.

При организации работы районного методического объединения, молодые учителя показали себя эффективными специалистами, участвуя в психологических тренингах, творческих лабораториях, психолого-педагогических деловых играх, диспутах, конкурсах, круглых столах совместно с опытными учителями. «Мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами — формы работы, которые помогают повысить уровень профессионализма.

В самом начале учебного года вручаются молодым учителям буклеты с методическими рекомендациями:

– по организации работы классного руководителя;

– особенности организации работы с неуспевающими учащимися;

– рекомендации по организации работы с родителями;

– рекомендации по проведению родительских собраний;

– рекомендации по проведению внеклассных мероприятий и др.

Азнакаевский район Республики Татарстан вошел в апробацию по реализации федерального инновационного проекта (ФИП) «Модель «Учитель→учителю» в условиях цифровой трансформации образования». Базовой площадкой данного ФИП является Набережно-Челнинский педагогический университет. В рамках данного проекта университетом было организовано обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации с использованием цифровых образовательных технологий для учителей-наставников. Из школ Азнакаевского муниципального района 5 учителей-наставников прошли обучение на тему «Развитие метакомпетенций учителя-наставника для сопровождения непрерывного профессионального развития учителей». За каждым наставником закрепили 4 молодых педагога со стажем работы до 5-ти лет и затем апробировали модель «Учитель→учителю» в условиях цифровой трансформации образования».

На первом этапе выявили дефициты в освоении метакомпетенций у молодых учителей. Далее молодые педагоги выбрали дополнительные профессиональные программы повышения квалификации с учетом выявленных дефицитов в образовательных учреждениях, реализующих программы по освоению метакомпетенций. Наставники помогли подопечным учителям разработать индивидуальную образовательную программу и маршрут для устранения оставшихся дефицитов в освоении метакомпетенций. В течение года наставники сопровождали реализацию индивидуальной образовательной программы каждого закрепленного молодого учителя.

Данный проект позволил разрешить затруднения молодых педагогов, создал условия для профессионального роста и поддержки на пути саморазвития, постепенного погружения в профессию учителя.

Еще одной формой работы с молодыми педагогами является реализация муниципального конкурса «Шаги в будущее». Конкурс проводится с целью повышения престижа педагогической профессии, развития творческого потенциала, выявления талантливых молодых учителей и их поддержки. В мае месяце ежегодно подводятся итоги конкурса в форме фестиваля. Фестиваль проводится в два этапа: первый — прием документов на электронном носителе, второй — защита работ.

Фестиваль проводится по трем номинациям:

– молодые педагоги, работающие 1-ый год, пишут эссе на тему: «Современный урок и я»;

– молодые педагоги, работающие 2-ой год, представляют свое портфолио;

– молодые педагоги, работающие 3-ий год — представляют визитку и самопрезентацию «Современная школа и я».

Оценивает выступления молодых педагогов комиссия, в состав которой входят методисты управления образования, победители конкурса «Учитель года», наставники.

Таким образом, наставничество, реализуемое через разные формы работы, обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства, как самого педагога-наставника, так и молодого специалиста, раскрывает его педагогический потенциал, содействует развитию его общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и мастерства. Передавая свой бесценный передовой опыт, педагог-наставник помогает начинающим учителям найти свое место в жизни, успешно работать в школе.

УДК: 371.12

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Насыбуллин Ленар Айратович,
преподаватель истории и обществознания
МБОУ «Гимназия №184»,
Казань, Россия

Аннотация. Статья посвящена созданию системы наставничества для профессионального развития молодых специалистов. Автор представил анализ применения системного подхода в программах по повышению уровня профессиональной компетентности молодых педаго-

гов, позволяющий начать им развивать собственную профессиональную траекторию. Главной целью работы наставника с молодыми специалистами является формирование навыков непрерывного самообразования у молодых учителей через организацию совместной деятельности с наставником по конструированию индивидуальной образовательной траектории, с учетом профессиональных потребностей молодых специалистов. Представлены этапы создания индивидуальной образовательной программы профессионального саморазвития педагогов (на примере организации школьного образования).

Ключевые слова: молодые педагоги, система наставничества; индивидуальная образовательная программа профессионального саморазвития педагогов.

Annotation: the article is devoted to the creation of a mentoring system for the professional development of young specialists. The authors reveal a systematic approach to improving the professional competence of young teachers, allowing them to begin to develop their own professional trajectory. The main goal of a mentor's work with young specialists is to create opportunities for the continuous self-education of young teachers through the organization of joint activities with a mentor to design an individual educational trajectory, taking into account the professional needs of young specialists. The stages of creating an individual educational program for professional self-development of teachers are presented (using the example of the organization of school education).

Keywords: young teachers, mentoring system; individual educational program of professional self-development of teachers.

Сегодня существующие требования к уровню профессионализма преподавателя включают в себя набор функций в сочетании с личностными качествами, главное из которых – стремление к постоянному профессиональному саморазвитию. Данное качество, в первую очередь, необходимо сформировать у молодых, начинающих учителей. Образовательные учреждения школьного образования имеют ресурсы для предоставления молодым специалистам возможности выбора и выстраивания траектории развития своих профессиональных компетенций. Кроме того, созданы условия для того, чтобы учитель мог освоить

содержание, методику и все элементы образования, приобрести современные компетенции, ориентированные на выполнение инновационных образовательных задач.

Более того, поддержка в обучении и совершенствовании молодых педагогов со стороны опытных учителей, гарантирует эффективное функционирование образовательной организации в будущем. Внедрение профессионального стандарта в педагогической деятельности в сфере дошкольного, начального общего, основного общего среднего общего образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. К ним относятся готовность к участию в инновационной и научно-исследовательской деятельности, профессиональная мобильность и гибкость, эффективность и работоспособность.

Необходимость активного формирования личности педагогов как творческих, самостоятельных, культурных, мобильных закреплено в ряде федеральных законодательных и нормативных документах — Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на период 2018–2025 гг., Национальным проекте «Образование» на период 2018–2024 гг.

Все вышеперечисленное актуализирует реализацию целенаправленной системы постоянного совершенствования профессиональных навыков педагогов, направленной на обеспечение эффективности кадрового состава начального, основного и среднего общего образования детей.

Главными инструментами для профессионального развития молодых педагогов, содержащихся в «Методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», являются:

– реализация персонализированных программ наставничества через методическое объединение/совет наставников образовательной организации;

– содействие региональных институтов развития образования (ИРО) в повышении квалификации;

– тьюторское сопровождение центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

(ЦНППМ ПР);

– разработка и сопровождение целевой модели через ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»;

– проведение фундаментальных и прикладных исследований через федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов [3].

Для получения поддержки опытного профессионала, который может дать теоретические и практические рекомендации на рабочем месте, в МБОУ «Гимназия №184» разработана и применяется на практике система наставничества, утвержденная локальным актом – Положением о наставничестве, включающая основные этапы организации совместной деятельности молодого специалиста и педагога-наставника. Помимо этого, внутренним локальным актом обозначен статус молодого педагога, предоставляемые компенсации и гарантии, его обязанности, а также обязанности работодателя по отношению к молодому специалисту (Положение о статусе «Молодой специалист»).

Для повышения профессиональных навыков молодых педагогов в педагогическом коллективе гимназии применяется системный подход, позволяющий молодому специалисту стремительно адаптироваться к работе в общеобразовательном учреждении, определить свою индивидуальность, начать процесс организации собственной профессиональной траектории и наладить успешное взаимодействие с участниками педагогического процесса.

Для работы с молодыми специалистами наставники гимназии апробируют современные формы работы, в которых важное место занимает совместная деятельность, результатами которой являются организованные мероприятия, такие как интернет-конференции, мастер-классы, семинары и методические объединения. Инновационные формы организации педагогической деятельности помогают развитию личного лидерства, навыки принимать решения и аргументировано их формулировать, а также деловой коммуникации.

Кроме профессионального владения знаниями в определенной сфере, наставники должны быть наделены целым спектром личност-

ных качеств, одними из главных которыми являются терпение, целеустремленность, чувства такта, ответственности, отзывчивость, высокую самоорганизацию и владение приемами коммуникации.

Функционирование гимназии при непосредственном вовлечении молодых, инициативных и талантливых учителей базируется на организационно-педагогическом обеспечении и выполнении общеобразовательных программ, а также реализации направлений воспитательной деятельности согласно Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г. [4].

– улучшение условий для поиска и поддержки одаренных детей;

– развитие вариативности воспитательных систем и технологий, которые нацелены на формирование индивидуальной траектории развития личности ребенка с учетом его способностей, потребностей и интересов;

– содействие разработке и реализации программ воспитания обучающихся, направленные на повышение уважения детей к родителям, учителю, старшим поколениям, друг к другу, а также на подготовку личности общественной жизни и трудовой деятельности;

– развитие форм включения детей в творческую, интеллектуально-познавательную, общественно полезную, трудовую, физкультурно-спортивную, художественно-эстетическую, игровую деятельность.

К профессиональной функции каждого педагогического работника относится реализация воспитательной компоненты, которая направлена на становление личности ребенка, его духовно-нравственное развитие и подготовку к будущему самоопределению, способствование процессу взаимодействия педагогов, учащихся и родителей.

Важная роль отводится культурно-досуговой деятельности, которая обладает воспитательным потенциалом для удовлетворения потребностей учащихся в духовно-культурном росте, творческом самовыражении, физическом и интеллектуальном. Именно культурно-досуговая деятельность имеет огромный воспитательный потенциал, основанный на культурно-исторических ценностях, которые были накоплены обществом.

Приходя на работу в образовательную организацию, молодые учителя становятся механизмом системы воспитания, ее субъектами. Появляется потребность в планомерной работе по адаптации молодых специалистов для успешной самореализации в профессии в будущем.

Необходимость определить цели и задач работы с молодыми учителями в образовательной организации вызвана тем, что они выполняют ту же нагрузку, несут такую же ответственность и имеют те же самые обязанности, что и учителя с многолетним стажем. Поэтому они должны с первых дней работы в школе включиться в педагогический процесс в полном объеме. В таких условиях поддержка опытного педагога молодого учителя неоценима и высоко востребована.

Цель взаимодействия наставника с молодыми педагогами — создание возможностей для непрерывного самообразования молодых учителей через организацию совместной работы с наставником по созданию индивидуальной образовательной траектории, учитывая профессиональные потребности молодых специалистов.

Задачи взаимодействия наставника с молодыми педагогами:

– установление проблемных зон в работе молодых педагогов гимназии и определение путей их эффективного преодоления, контроль за процессом профессиональной адаптации и подготовка предложений по предстоящей работе;

– прогнозирование и проектирование способов оказания молодым педагогам гимназии индивидуальной научно-методической поддержки на основе анализа достижений и профессиональных дефицитов;

– применение эффективных мер улучшения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов;

– совместное планирование и разработка индивидуальной образовательной траектории молодых учителей, создание коллективных методических пособий;

– передача опыта наставничества широкой общественности на различных мероприятиях.

Данные задачи выступают неотъемлемыми инструментами профессионального роста молодых специалистов, а в будущем – и профессионального саморазвития.

Подготовка начинается с анализа членами методических объединений школы проблемных вопросов, возникающие у молодых специалистов, и совместного поиска эффективных путей их решения. На основе анализа достижений и решения проблем, затем осуществляется прогнозирование и проектирование способов оказания молодым педагогам индивидуальной научно-методической поддержки. Каждый год производится мониторинг процесса профессиональной адаптации и внесение корректив в перечень практических рекомендации по организации дальнейшей работы.

Выбор содержания и варианта реализации индивидуального образовательного маршрута молодыми учителями осуществляется совместно с наставником и определяется следующими факторами:

– уровнем профессионализма преподавательского состава;

– интересами, особенностями и потребностями молодого учителя в достижении нужного образовательного результата;

– возможностями материально-технической базы гимназии;

– возможностями по организации решения образовательных потребностей учащихся;

Требования по эффективности реализации содержания индивидуального образовательного маршрута основаны на:

– понимании всеми участниками образовательного процесса важности и значимости индивидуального образовательного маршрута как одного из путей саморазвития, самоопределения и проверки корректности выбора содержания, режима, формы и уровня образования;

– осуществлении целенаправленной деятельности по созданию у молодых специалистов постоянного интереса к процессу моделирования собственного образовательного маршрута, эффективному взаимодействию деятельности с педагогом-наставником;

– проведении психолого-педагогического сопровождения и методической поддержки в подготовке индивидуального образовательного маршрута;

– включении молодых педагогов в работу по разработке индивидуального образовательного маршрута (как заказчиков образования и как участников выбора пути получения образования);

– осуществлении процесса рефлексии как основы изменения индивидуального образовательного маршрута.

В процессе разработки индивидуальной образовательной программы молодым учителям предоставляется методическая и консультативная помощь, а также предоставляется информация о возможностях осуществления методической работы для выработки профессиональной компетентности, возможностях обучения и развития профессионализма вне гимназии (дистанционное обучение, региональные и муниципальные методические объединения, курсовая подготовка в системе повышения квалификации, форумы, открытые мероприятия, фестивали, электронные ресурсы и т. п.).

Индивидуальная образовательная программа состоит из трех главных направлений работы по формированию профессиональной компетентности педагогов:

1) самообразование;

2) деятельность специалиста в профессиональном сообществе;

3) участие педагога в работе методических объединений гимназии.

Этапы создания индивидуальной образовательной программы профессионального саморазвития педагогов МБОУ «Гимназия №184» выглядят следующим образом:

– мотивационно-побудительный, в рамках которого предусматривается создание необходимого настроя на индивидуальную работу;

– организационно-деятельностный, в рамках которого вырабатываются механизмы, и реализовывается практическая работа по определенной теме самообразования;

– внедренческий, в рамках которого учитель занимается адаптацией и освоенного практического опыта;

– рефлексивно-оценочный, в рамках которого происходит понимание и оценка молодым специалистом собственных действий;

– обобщающий, в рамках которого происходит оформление результатов и портфолио.

Время реализации программы зависит от цели и задач. На наш взгляд, самый подходящий срок — 3 года: теория, практика и аналитика.

Особое внимание в реализации индивидуальной образовательной программы стоит уделить анализу и написанию аналитической записки по ее итогам, в которой содержится формулировка основных выводов и перспективное планирование деятельности педагога.

В заключении следует отметить, что предложенные инновационные методы и формы работы дают возможность уменьшить эмоциональный страх и неуверенность учителей, а также повлиять на развитие положительной психологической атмосферы в гимназии. Проанализированный опыт работы помог снизить остроту проблемы профессиональной адаптации, и позволил успешно молодым специалистам влиться в педагогическую деятельность. Поэтому главное для наставников — научить преподавателя самым эффективным образом использовать разнообразные ресурсы открытого образовательного пространства для моделирования своей собственной индивидуальной образовательной программы. Важно понимать, что педагог является заказчиком своего обучения, он сам планирует его содержание и несет ответственность за риски, которые возникают в рамках трудовой деятельности и от него самого зависит результативность его учительского труда.

Литература

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р. — URL: http://government.ru/docs/all/141781/ (дата обращения: 20.09.2023).
2. Письмо Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. — URL: http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gB.pdf (дата обращения: 27.09.2023)
4. Файоль, А. Управление — это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. — Москва: Республика, 1992. — 352 с. [Электронный ресурс]. — URL: https://copp-rb.ru/wp-content/uploads/2022/12/Письмо-Минпросвещения-России-от-21.12.2021-№АЗ-112808.pdf (дата обращения: 25.09.2023)

НАСТАВНИЧЕСТВО И МОТИВАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПО ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ГРАМОТНОСТИ

Новикова Наталья Владимировна,
старший методист
Заббарова Гулия Фаиловна,
методист по профессиональному росту педагога
МКУ «Управление образования Исполнительного комитета
Чистопольского МР Республики Татарстан»,
Чистополь, Россия

Аннотация. Авторы статьи анализируют новый образовательный тренд — развитие функциональной грамотности обучающихся. При этом они отмечают, чтобы достичь данного результата необходимо подготовить функционально грамотного педагога, который не только может давать знания своим ученикам, но и научит применять их в жизни: уметь находить информацию, проверять ее достоверность, проводить через критический "фильтр" правдивости, а также заниматься саморазвитием и самообразованием.

Ключевые слова: наставничество, мотивация, профессиональный рост, молодые педагоги, функциональная грамотность.

Учитель, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами — вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто начинающие педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях, вследствие чего возникают проблемы (3. стр.23).

Функционально грамотный педагог — это педагог, который не только даёт знания своим ученикам, а учит применять их в жизни. В современном меняющемся мире важно уметь находить информацию, проверять достоверность (проводя всё новое через "фильтр" достоверности), заниматься саморазвитием и самообразованием (1. стр.6–7). Для того, чтобы развивать функциональную грамотность ученика, необходимо самому быть грамотным в этой области.

Достижение востребованных результатов образовательного процесса во многом зависит от профессионализма учителя, его реализующего. В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос предкурсовой подготовки молодых педагогов, готовых и способных формировать актуальные образовательные результаты, в частности функциональную грамотность обучающихся, средствами отдельных предметных областей.

Начинающий педагог должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников. Ведь все они могут и помочь новичку в планировании работы, и рассказать о специфике урока по развитию компетенций, и поделиться опытом многими другими способами. Ведь каждый из них — мастер своего дела (4. Стр. 82).

Формирование функциональной грамотности школьника — это задача, которую не может решить отдельно взятый учитель, но школьные команды учителей могут и должны успешно работать в данном направлении, для этой цели обученная, компетентная команда молодых педагогов является отличным решением. В Чистопольском районе с 2023 года действует проект «Школа передового опыта» по функциональной грамотности для молодых педагогов.

В ходе проекта учителя знакомятся с приемами и методами обучения, позволяющими выявить проблему и найти пути решения в области развития креативности, основами разработки системы критериев для формирующего оценивания и с технологиями группового обучения по формированию функциональной грамотности на уроках и во время внеурочной деятельности.

Инновационность проекта «Школа передового опыта» в совокупности методического сопровождения, предкурсовой подготовки,

наставничества и мотивации к профессиональному росту молодых педагогов через совершенствование профессионального развития по функциональной грамотности.

Основными формами работы «Школы молодого педагога» для формирования единых целей, единых понятий, понимание методов их достижения целей по развитию функциональной грамотности являются форсайт-сессии, семинары, неформальные беседы, встречи, на которых вырабатываются общие понятия и договоренность по стратегии изменений подходов в работе, а так же индивидуальные и групповые консультации, круглый стол, дискуссионный клуб, семинар, психологические тренинги, организация практических занятий и мастер-классов.

Очевидно: для того, чтобы развить навыки у детей, учитель сам должен владеть ими на довольно высоком уровне. То есть получается, что к роли учителя как информатора, дающего теорию, сегодня добавляется роль человека, ежедневно бросающего вызов, который не боится неопределенности, неоднозначности, противоречивости, недостаточной надежности информации, наличия альтернативных точек зрения. От преподавания — к изучению, от монолога — к интерактивному взаимодействию, от формулы «Учитель знает, чему учить» к формуле «Ученик выбирает, чему учиться» (5. стр.9-10).

Для профессионального роста молодого педагога большую роль играет наставничество. Процесс происходит в рабочей обстановке, примерами служат профессиональные задачи, которые молодой специалист решает под руководством опытного специалиста. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива, помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность (2. стр.6).

Литература
1. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]
2. Кагазбаева А.К. Функциональная компетентность педагога в условиях перехода к обновленному содержанию образования // Международный журнал экспериментального образования. — 2015.
3. Бахарева Е.В. Повышение профессиональной компетентности учителя в развитии функциональной грамотности учащихся общеобразовательной школы // Наука и школа. — 2019. — № 2.
4. Саметова Ф.Т., Мырзаханова Ф.М. Функциональная грамотность как один из показателей уровня социально-культурного развития человека // Научное обозрение. Фундаментальные и прикладные исследования. — 2020.
5. Методические рекомендации школа молодого педагога (из опыта работы МБОУ лицея № 35) г. Ставрополь, 2016 Школа молодого педагога. — Ставрополь: Комитет образования администрации города Ставрополя, 2016.

УДК: 373

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ПЕРЕХОД ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Осипова Светлана Николаевна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Алексеевская основная общеобразовательная школа»
Бавлинского муниципального района
Бавлы, Россия

Аннотация. Системные изменения, происходящие в российском образовании, требуют от учителя новых, современных, актуальных и востребованных педагогической общественностью подходов к органи-

зации работы, способствующей повышению качества и степени адаптивности системы образования к современным требованиям образовательной политики.

Мои усилия в качестве наставника были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Своевременно оказанная методическая помощь молодому учителю позволит быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, окажет им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать профессиональной компетентности.

Данный круг вопросов рассматривается в материале по теме «Профессиональная подготовка молодого специалиста: переход от теории к практике».

Ключевые слова: системные изменения, молодой специалист, своевременная помощь, учитель-наставник, профессиональное развитие, педагогические кадры, инновации, профессиональная деятельность, педагогические технологии, нововведения, методическая работа, качества профессионала, наставничество, потребности, проблема, внеурочная деятельность, принципы педагогической деятельности, дифференцированный подход, анализ, приемы, внедрение, группа, метод обучения, мотивация, результат, компетентность.

Annotation. The systemic changes taking place in Russian education require new, modern, relevant and demanded approaches from teachers to the organization of work that contributes to improving the quality and degree of adaptability of the education system to the modern requirements of educational policy. My efforts as a mentor were aimed at activating and consolidating the motives of the young teacher's activity, mastering effective ways to overcome difficulties that arise in the course of work. Timely methodological assistance to a young teacher will allow them to quickly and efficiently solve the problems of their professional development, will help them in self-organization, self-analysis of their development, improve professional competence.

This range of issues is considered in the material on the topic «Professional training of a young specialist: transition from theory to practice».

Keywords: system changes, young specialist, timely assistance, teacher-mentor, professional development, pedagogical personnel, innovations, professional activity, pedagogical technologies, innovations, methodical work, professional qualities, mentoring, needs, problem, extracurricular activities, principles of pedagogical activity, differentiated approach, analysis, techniques, implementation, group, method training, motivation, result, competence.

Системные изменения, происходящие в российском образовании, требуют от учителя новых, современных, актуальных и востребованных педагогической общественностью подходов к организации работы, способствующей повышению качества и степени адаптивности системы образования к современным требованиям образовательной политики.

Молодому специалисту, только что окончившему учебное заведение и пришедшему с багажом теоретической подготовки в стены школы, трудно влиться с школьную стихию. В век компьютерных технологий, когда все процессы требуют мобильности, многие молодые специалисты теряются в образовательном пространстве. Есть риск, что они могут потерять интерес к выбранной профессии. Необходима своевременная помощь более опытных учителей-наставников.

Наставник — это субъект, сопровождающий профессиональное развитие педагогов в процессе их образования. Основным направлением наставнической практики в системе образования можно считать сопровождение профессионального развития педагогических кадров в условиях реализации в общеобразовательных организациях Федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Инновация подобного масштаба требует полной мобилизации кадрового потенциала: в короткие сроки от учителя требуется пересмотреть цель профессиональной деятельности, принять идеологию нововведений, освоить новые знания и педагогические технологии. Немаловажным является информационно-методическое обеспечение инновационных процессов. В этих условиях наставническое сопровождение является оптимальной формой методической работы, позволяющей включить в сетевое взаимодействие максимальное количество педагогических кадров.

Я как наставник молодых учителей огромное подспорье получила в ходе прохождения курсов повышения квалификации на базе Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» по теме «Тьюторство в образовании. Тьюторское сопровождение преподавания учебных предметов «Русский язык» и «Литература» в условиях внедрения ФГОС ООО». Именно с этого учебного курса началась моя наставническая миссия. Составленный проект по работе с молодыми специалистам успешно реализовывается, помогая моим молодым коллегам в их профессиональном становлении в условиях реализации ФГОС ООО.

Приоритетными были выбраны ведущие направления, помогающие в становлении учителя:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала, и именно здесь молодому учителю необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

В своей наставнической работе я акцентирую внимание, как на теоретических, так и на практических занятиях. К каждому молодому специалисту применяется индивидуальная стратегия, которая начинается с изучения потребностей в профессиональном развитии и выявления затруднений.

После изучения результатов анкетирования с целью выявления профессиональных потребностей выделяется круг вопросов, интересующих и вызывающих затруднение у молодых специалистов. Среди проблемных вопросов можно выделить следующие:

Вопросы по организации уроков:

– использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников;

– развитие в учениках навыков самостоятельной работы;

– связь этапов урока.

Эти вопросы составляют основу урочной и внеурочной деятельности. Поэтому для оказания помощи молодому специалисту я решила

посетить ряд уроков начинающих педагогов с целью подготовки алгоритма дальнейшей работы с ними. Приятно было отметить основные положительные моменты уроков всех молодых учителей, которые удалось осуществить: знание материала; знание методики преподавания; применение цифровых технологий.

Также выявились профессиональные затруднения, которые вызывали проблемные вопросы у молодых педагогов: организация индивидуальной работы с «сильными» учащимися; дифференцированная работа со слабоуспевающими с учащимися; плотность урока.

Свою дальнейшую работу я уже начинаю планировать, исходя из перечня выявленных недоработок и проблемных вопросов.

Основные принципы педагогической деятельности при формировании индивидуальной работы с сильными учащимися следующие:

– максимального разнообразия представленных возможностей для развития личности:

– возрастания роли внеурочной деятельности;

– создания условий для совместной работы учащегося при минимальном участии учителя;

– свободы выбора учащимся дополнительных образовательных услуг.

Также рассматриваем возможные варианты реализации данных принципов на примерах.

Ученики с высокими учебными возможностями имеют достаточный объем знаний, высокий уровень познавательной активности, способности к абстрагированию, обобщению, анализу. Она гораздо меньше, чем другие, утомляются от активного, напряженного труда. Такие учащиеся самостоятельны и работоспособны. Работа с сильными учащимися предполагает тщательную организацию их учебной деятельности, подбор заданий высокой сложности.

Работа с сильными учащимися должна идти не по пути увеличения объема заданий, а за счет разнообразия заданий, например:

– составление текстов;

– составление карточек-заданий по изученному материалу;

– составление обобщающих таблиц для работы на уроке;

– сочинение лингвистических сказок (миниатюр);

– работа с дополнительной литературой;

– проверка индивидуальных заданий, выполненных учащимися, которые имеют более низкий уровень подготовки;

– выполнение обязанностей консультанта при групповой работе;

– работа «учителем» (проведение фрагментов урока).

Как может осуществляться дифференцированный подход на различных этапах урока? На этапе введения нового материала сильные учащиеся получают задание самостоятельно прочитать литературу, проанализировать текст. Учитель ученикам первой группы, которые работают самостоятельно, дает в основном общие указания и требования к выполнению заданий, а также о путях и способах выполнения.

Дифференцированное домашнее задание для сильных учащихся должно быть направлено на расширение и углубление знаний, умений и навыков, выполнение упражнений, требующих творческого подхода.

По формированию дифференцированной работы со слабыми с учащимися рассматриваются эффективные приемы работы:

– использование различных дифференцированных тематических карточек по предмету;

– внедрение групповой и парной формы работы, которую можно использовать в урочное и в неурочное время;

– при организации домашней работы осуществляется подбор для слабоуспевающих школьников специальных заданий с проведением подробного инструктажа. При этом важно учесть объём домашних заданий, чтобы не допустить перегрузки школьников;

– работа со слабоуспевающими учащимися сводится не только к коррекции и устранению пробелов в знаниях, но и к общему личностному развитию ребенка. Для этого возможно использование активных методов обучения, которые вызывают у детей неподдельный интерес, воспитывают положительное эмоциональное отношение к уроку.

По формированию плотности урока рассматривается система требований к современному уроку:

– целеполагание. Перед обучающимися должны быть поставлены конкретные, достижимые, понятные, диагностируемые цели. По возможности целеполагание осуществляется совместно с обучающи-

мися, исходя из сформулированной (желательно обучающимися) проблемы. Обучающиеся должны знать, какие конкретно знания и умения (способы деятельности) они освоят в процессе деятельности на уроке, они должны знать и план (способы) достижения поставленных задач;

– мотивация. Учитель должен сформировать интерес (как самый действенный мотив) как к процессу учебной деятельности, так и к достижению конечного результата. Эффективными мотивами являются также решение актуальной проблемы, практическая направленность содержания, краеведческая составляющая содержания;

– практическая значимость знаний и способов деятельности. Учитель должен показать обучающимся возможности применения осваиваемых знаний и умений в их практической деятельности;

– отбор содержания. На уроке должны быть качественно отработаны знания, которые обеспечивают достижение результатов урока, определенных программой. Вся остальная информация может носить вспомогательный характер и не должна создавать перегрузок. Результат урока является объектом контроля, что требует обеспечения систематической диагностики всех (личностных, метапредметных, предметных) планируемых результатов как целевых установок урока.

Важен тот факт, что в основе нашей совместной деятельности лежит мотивация с обеих сторон, а значит, любая идея с той или с другой стороны находит быстрое решение, главное, уметь выстроить диалог. По этому поводу М. Бахтин писал: «Истина не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается между людьми, совместно ищущими истину в процессе их диалогического общения».

Мои усилия в качестве наставника направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Своевременно оказанная методическая помощь молодому учителю позволит быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, окажет им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать профессиональной компетентности.

УДК: 377

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Салимгараева Юлия Валериановна,
преподаватель истории и обществознания
Филиал ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж»,
Агрыз, Россия

Аннотация. В статье осуществлен анализ внедрения «Школы мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» как одно из направлений в решении социальных, образовательных проблем — наставничеству в профессиональном образовании.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное-педагогическое образование.

Введение.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в учебном заведении, традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

И наставничество — форма обучения на рабочем месте, которая направлена на развитие прикладных профессиональных компетенций человека.

Но не следует понимать наставничество только как процедуру адаптации молодого специалиста. Наставничество предусматривает решение узкого сугубо профессионального круга задач в области преподавания предмета и классного руководства, в то время как адаптация подразумевает включение в широкую систему отношений внутри учебного заведения в целом.

В идеальном виде наставничество должно быть непрерывным, обеспечивая постоянное развитие молодого специалиста. Однако здесь есть два ограничения. Первое: знания и навыки наставника не безграничны. Рано или поздно подопечный может «перерасти» своего наставника. В этом случае процесс наставничества теряет практический смысл. Поэтому наставник всегда должен быть на шаг впереди подопечного либо за счет внешнего обучения, либо за счет саморазвития в

ходе интенсивного обмена информацией с подопечным. А из последнего сказанного вытекает второе ограничение: наставничество в этом случае уже не просто процесс развития практических навыков, а составляющая системы знаний, которая требует принципиально иного подхода к работе.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителями. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям. В нашем колледже данное направление реализуется через различные проекты.

Проект «Школа мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» направлен на решение социальных, образовательных проблем в профессиональном образовании. Данный проект, прежде всего, предполагает активное участие всех педагогических кадров образовательной организации и непосредственную работу молодых мастеров производственного обучения.

Актуальность выбранного нами направления «Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» объясняется тем, что воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализовываться в жизни, могут только специалисты, обладающие высоким профессионализмом. Если преподавателю поручили вести группу, то это очень ответственное дело. Мастер производственного обучения выступает в роли родителя, причем многодетного. Ведь его задача — каждому ребенку уделить внимание, уметь выслушать, понять, помочь при необходимости, направить, не остаться безучастным. Очень важен стиль отношений с воспитанниками, определяемый, прежде всего, личностью самого мастера производственного обучения, системой применения им педагогических и профессиональных приемов, способов взаимодействия со студентами.

Хороший контакт с родителями учащихся и активное привлечение их к участию в воспитательном процессе будет способствовать профессиональному развитию мастера производственного обучения (его сплоченности, желанию вместе общаться в свободное время и т.д.), повышению учебной мотивации, росту уровня воспитанности студентов и их дальнейшей социализации.

Но многие, педагоги, особенно начинающие, испытывают высокий уровень напряженности и тревоги, когда оказываются перед необходимостью выполнять функции мастера производственного обучения.

Когда молодой педагог пришел работать в колледж, как бы хорошо ни был подготовлен он к этому, все равно настоящее становление его мастерства как воспитателя проходит на практике. Именно, в первые годы работы интенсивно формируются те качества, которые впоследствии являются определяющими степень мастерства педагога-воспитателя. Молодой мастер производственного обучения часто не знает, что делать, когда оказывается перед необходимостью участия в родительском собрании, а также когда анализирует результаты своей встречи с родителями. Он не всегда может правильно организовать внеурочную работу с группой. Все это тем или иным образом влияет на процесс организации проекта в колледже и его итоги. В колледже наставниками для молодых специалистов являются педагоги с большим стажем и опытом работы, а также имеющие положительный опыт.

При использовании системного подхода в управленческой деятельности «Школы наставничества» по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов молодые мастера производственного обучения:

– быстро адаптируются к работе в колледже;

– избегают моментов неуверенности в собственных силах;

– налаживают успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса;

– участвуют в процессе формирования мотивации к дальнейшему самообразованию;

– раскрывают свою индивидуальность и начинают формирование собственной профессиональной траектории и имиджа, с учетом

общественного интереса и участия в образовательной политике колледжа, района, города и республики.

В организации работы проекта "Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества" можно выделить следующие направления:

– адаптационная работа (знакомство с колледжем, представление молодого мастера производственного обучения коллективу на педагогическом совете педагогов, группе и родителям; анкетирование для знакомства, анкетирование на выявление затруднений в работе, закрепление педагога-наставника за молодым специалистом);

– методическая и психологическая поддержка (формирование позитивной установки на преодоление трудностей, развитие чувства востребованности и социальной защищённости, освоение им основ саморегуляции в профессиональной деятельности — психологические тренинги, консультации, рекомендации, памятки, тестирование и др.);

– мотивация процесса самообразования (семинары, взаимопосещение занятий, консультационные дни и др.);

– организация профессиональной коммуникации с заполнением соответствующих карт (курсы повышения квалификации, тренинги, сетевые взаимопосещение, подготовка материалов к педагогическим и методическим советам, работа с детьми и родителями и др.).

Основными способами вовлечения молодых специалистов в процесс повышения квалификации мастера производственного обучения являются: решение педагогических ситуаций; активно-игровые методы; профессиональные конкурсы; документальный анализ; написание творческих работ; посещение классных часов, открытых мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом; совместная с наставником работа по подготовке мероприятий и др.

Цель проекта «Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» — обеспечить постепенное вовлечение молодого специалиста во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых учителей потребность в непрерывном самообразовании; работать над формированием индивидуального стиля творческой педагогической деятельности, опираясь на достижения педагогического опыта.

Деятельность наставников способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года “вырос” молодой перспективный мастер производственного обучения, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Работа проекта «Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» способствует тому, чтобы в учебных заведениях профессионального образования работали творческие, успешные мастера производственного обучения, ведущие за собой студентов и их родителей. Реализация системы работы проекта “Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества” способствует также эффективной организации в колледже одного из управленческих циклов системы наставничества — работы с молодыми специалистами, в частности, и с педагогическим коллективом в целом.

Выводы.

Идея проекта находится в стадии активной реализации. Проект «Школа молодого мастера производственного обучения как эффективная форма наставничества» использует гибкость и возможность консультационного сопровождения, преимущество деятельностных форм воспитания. Однако наряду с этим в данном проекте используется сетевой принцип выстраивания системы взаимообмена ресурсами среди участников регионального пространства, а также проектно-исследовательские формы организации образования: проектный ход члена творческого коллектива является структурообразующим элементом, относительно которого выстраивается “знаниевое” обеспечение.

Еще одной важной установкой проекта является формирование представлений о разных подходах и технологиях воспитательной работы классного руководителя, предоставления права молодому специалисту действовать с помощью того инструментария, который ему предпочтителен.

В одной из своих статей Л.Н. Толстой писал, что современным делает педагога сочетание любви к детям с профессиональными знани-

ями и увлечение педагогической деятельностью. Такому педагогу свойственно стремление к постоянному профессиональному росту, личностному совершенствованию, подъему общего культурного уровня. Именно о таком педагоге мечтает каждый человек, именно таким должен быть каждый молодой педагог. Шаг за шагом, посещая занятия, просматривая планы, проверяя знания студентов, можно обеспечить индивидуальный рост педагога с учетом его личных качеств, уровня развития, педагогических данных, склада характера. Только путем самообразования и творческих поисков педагог сможет прийти к своему мастерству.

Литература

1. http://adalin.mospsy.ru/l_02_07.shtml — Коррекция гиперактивности у детей.
2. http://school15eisk.ucoz.ru/index/giperaktivnyj_rebenok_v_shkole/0-35 — Гиперактивный ребенок в школе.
3. Степанова Елена Георгиевна — stepanovajelena.narod.ru › p11aa1.html тесты, анкеты.
4. Акимова М.Е. «Психофизиологические особенности индивидуализации школьников». — М., 1998. — 120с.
5. Блонский П.П. О наказании // На путях к новой школе. 1924, №1. 61с.
6. Буянов М.И. «Ребенок из неблагополучной семьи». — М.: Просвещение, 1986. 85с.
7. Рахимов А.З. Роль нравственного воспитания в формировании личности. // Классный руководитель. 2001. №6.
8. Образование родителей и школа: Учеб.-метод. пособие / Под ред. Л.Г. Петряевской. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 120с.
9. Фалькович Т.А., Толстоухова Н.С., Обухова Л.А. Нетрадиционные формы работы с родителями. — М.: 5 за знания, 2005. 240с. (Методическая библиотека.)
10. Педагогическая диагностика в работе классного руководителя / сост. Н.А. Панченко. — Волгоград: Учитель, 2007. 128 с.

УДК: 374

ФОРМИРОВАНИЕ ГАРМОНИЧНОЙ ЛИЧНОСТИ УЧАЩЕГОСЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Самигуллина Лариса Ивановна,
преподаватель
Ямалеева Анжела Явдатовна,
концертмейстер
МБУДО «Детская школа искусств №12»
Ново-Савиновского района,
Казань, Россия

Аннотация. Авторы статьи отмечают, что огромный педагогический потенциал для решения образовательных и воспитательных проблем содержится в сфере дополнительного образования детей. Ее специфика расширяет границы возможностей ребенка, имеет разные направления, реализует различные образовательные программы, формирует здоровый образ жизни, самосознание и устойчивость к неблагоприятным внешним факторам, чувства, волю, эмоции, интеллект, способствует социализации учащегося. Реализуются задачи по воспитанию и образованию ребенка как традиционными, так и инновационными методами.

Ключевые слова. Система дополнительного образования, воспитательный и образовательный потенциал, психологическое здоровье, ДМШ и ДШИ.

Психологическое здоровье — одна из основных составляющих всей жизни человека. Согласно Федеральному Закону от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании» учреждения дополнительного образования обязаны создать условия для всестороннего развития личности учащихся, их активной творческой и исполнительской деятельности, сохранения и укрепления их здоровья. Различные специалисты (психологи, физиологи, социологи и педагоги) все чаще задумываются о проблеме физического, психического и духовного здоровья подрастающего поколения, путем поиска новых методов пути воздействия на него.

Огромным педагогическим потенциалом для решения этих проблем обладает сфера дополнительного образования детей. Ее специфика расширяет границы возможностей ребенка, имеет разные направления, реализует различные образовательные программы, формирует здоровый образ жизни, правильное самознание и устойчивость к неблагоприятным внешним факторам, чувства, волю, эмоции, интеллект, способствует социализации учащегося. Для этого используются традиционные и инновационные методы образовательные технологии.

Грамотный выбор репертуара при реализации учебных программ в музыкальных учреждениях дополнительного образования (ДМШ и ДШИ) имеет большой спектр воздействия, способствует благотворному влиянию на психологическое и физическое состояние учащегося.

Музыка влияет на сознание и поведение, чувства и волю, эмоции и интеллект человека. Методика обучения учащихся в детских музыкальных учреждениях подразумевает использования тематически разноплановогo репертуара, многожанровых и разнохарактерных произведений. Эмоциональная природа этих произведений помогает воспитать в ребенке силу духа, умение противодействовать трудностям и депрессии, способность отличать хорошее от плохого, настоящее геройство от мнимого, привить уважение к старшему поколению, сформировать стремление к положительным идеалам.

Произведения на военную тематику воспитывают нравственные понятия: патриотизм, мужество, силу духа, представление о добре и зле, справедливости и несправедливости.

Произведения религиозной направленности помогают познакомиться с историей мировых религий, научиться уважать различные конфессии и мировоззрения.

Произведения о природе учат бережному отношению к окружающей среде и помогают осознать роль человека в сохранении экологии нашей планеты.

Произведения о семье и дружбе формируют бережное отношение к близким людям.

Произведения композиторов родного края воспитывают глубокое уважение к культуре, обычаям и традициям своего народа.

Произведения на спортивную тематику воспитывают любовь к спорту, мотивируют к здоровому образу жизни.

Помимо грамотного выбора репертуара большую роль играет выбор обучающих и развивающих программ и методов их реализации, которые применяются во многих направлениях работы ДШИ и ДМШ. Эти программы и методы включают в себя: беседы о здоровом образе жизни, инструктажи о технике безопасности, физкультминутки, упражнения под музыку с включением двигательной активности учащихся, специальная зарядка для дыхания.

Есть множество методик различных авторов, которые используются в работе большинства педагогов дополнительного образования. Они формируют правильную работу голосового аппарата, правильное дыхание, физическое здоровье, и как следствие благотворно влияют на психологическое здоровье учащихся. Авторы подобных методик: Д.Е. Огороднов, Д.Б. Кабалевский, Г.Н. Попов, А.Н. Стрельникова (дыхательная гимнастика). А «Фонопедический метод развития голоса» В.В. Емельянова укрепляет и развивает мышечный голосовой аппарат и тонус. Логопедические распевки Т.С. Овчинниковой, Е. Железновой, Н. Нищевой направлены на коррекционно-развивающую помощь учащимся.

Итак, вся деятельность и репертуарная политика ДШИ, и ДМШ способствуют не только приобщению к высшим духовным ценностям и исполнительской деятельности, но и сохранению и укреплению физического и психологического здоровья учащихся.

Дополнительное образование также расширяет область социализации ученика посредством выхода на иные факторы влияния: семья, общение, социальная помощь, участие в благотворительных мероприятиях, школьных концертах, конкурсах, фестивалях, посещение культурно-массовых мероприятий, театров, музеев, выставок.

В заключении можно ещё раз отметить огромное благотворное влияние музыкального направления, реализуемого в рамках дополнительного образования на психологическое и нравственное здоровье учащихся.

Литература

1. Ванечкина, И. Л. Беседы о музыке и синтезе искусств / Ирина Ванечкина. — Казань, 2012. — 347 с.

2. Галеева С.Г., Абсалямова И.Р., Мантонина О.И. Формирование культуры здоровья субъекта образования. — Казань: ИПКРО РТ, 2007. — 159с.
3. Емельянов В.В. Фонопедический метод развития голоса. — М.: Просвещение, 1998.
4. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. — М.: ародное образование, 1998. — 256 с.

УДК: 373

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД

Шигапова Гузалия Ризвановна,
заместитель директора по учебной работе
Гиматова Фануза Куттусовна,
заместитель директора по учебной работе,
Хайруллина Гульнар Ильдаровна,
учитель татарского языка и литературы
МБОУ «Балтасинская средняя общеобразовательная школа»,
Балтаси, Россия

Аннотация. Авторы статьи отмечают, что наставничество — это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности, что является актуальным в современном образовании. Они видят в педагогическом наставничестве огромный ресурс и образовательный тренд по воспитанию современной молодежи.

Ключевые слова. Педагогическое наставничество, образовательный тренд, воспитание, педагог-мастер, профессиональная адаптация.

Когда мы говорим о наставничестве, мы понимаем, что это речь идет о форме передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог на практике осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. В

начале XX века о проблемах наставничества как опыте воспитания 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 попадается 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.

Наставническая деятельность — одна из важнейших форм самовыражения человека, которая наряду с медицинской, правоохранительной и несколькими другими видами деятельности отвечает за само существование человека и выполняет особую функцию общества — воспитание личности. Таким образом, наставничество — это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности, что является актуальным в современном образовании.

Наставничество направлено на обеспечение условий для более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в нашей практике позволяет:

– повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;

– развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей;

– предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в нашей образовательной организации кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества мы считаем:

– привитие молодым и начинающим специалистам интереса к

педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательной организации;

– ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы, правил поведения в ней, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Независимо от сферы приложения своей наставнической деятельности специалисты выделяют следующие необходимые качества наставника:

– является профессионалом в своем деле, обладает хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;

– полностью понимает цели наставничества (как для наставляемого, так и для предприятия) и всегда получает нужный результат;

– составляет четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;

– находит интересные, нестандартные формы постановки задач для наставляемых, в том числе с учетом их индивидуальных особенностей и интересов;

– владеет разнообразными методиками педагогической работы и применяет их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемых;

– постоянно занимается своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития;

– имеет высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

Целью нашей инновационной деятельности является выявление основных качеств и принципов работы наставников для оказания помощи и обеспечения эффективного вхождения в должность молодого

педагога, формирование педагогически и методически грамотного учителя, обладающего качествами, соответствующими профессиональному стандарту педагога.

Достижение данной цели предполагает решение следующих задач:

– изучить основные качества и роли педагогов-наставников;

– выявить потребности педагогического коллектива;

– разработать программу и реализовать ее совместно с педагогическим коллективом;

– разработать этапы реализации проекта;

– определить формы деятельности и сотрудничества участников проекта.

В формировании системы наставничества мы определяем такие основные принципы работы:

– добровольность и целеустремленность работы наставника;

– морально-психологическая контактируемость наставника, их эффективная коммуникация реализуется по схеме внутришкольного взаимодействия (Приложение 1);

– личный пример наставника, демонстрация образцового исполнения социальной роли педагога;

– доброжелательность и взаимное уважение;

– уважительное отношение к мнению подшефного, толерантность;

– согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана;

– направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного, помощь в его самореализации.

Контингент реализации инновационной деятельности — администрация школы, педагогический коллектив, ШМО, родители, обучающиеся.

Формы работы: командная форма, анкетирование.

Этапы работы:

– анализ потребностей;

– планирование проекта развития;

– реализация программы развития;

– рефлексия и анализ;

– подведение итогов и составление отчета;

– презентация готового продукта.

Ожидаемые результаты:

Реализация данной инновационной деятельности поможет молодым педагогам и обучающимся:

– в познание себя и ориентация на ценности саморазвития;

– в росте профессиональной и методической компетенции, повышение уровня их готовности к их педагогической деятельности;

– в формировании у молодых педагогов модели, убеждений о том, чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить;

– соответствие молодого педагога модели профессионального роста (Приложение 2);

– деятельность наставника по адаптации молодого педагога и обучающегося осуществляется по плану (Приложение 3).

Инструменты мониторинга эффективности
инновационной деятельности:

– пакет диагностических методик оценки развития молодого педагога и обучающихся, оценки его методической и практической подготовленности, эмоционального благополучия, выявление динамики развития (беседы, тренинги, тестирование, наблюдение, анализ продуктов);

– анкетирование и интервьюирование молодых педагогов и обучающихся, анализ данных (Приложение 4);

– диагностика компетентности и выявления творческого потенциала молодых педагогов и обучающихся (тесты, наблюдение, самоанализ и другие методы);

– анализ статистических данных, наблюдения в динамике.

Инновационный продукт: проект на тему «Наставничество как образовательный тренд», который поможет учителям наставникам при работе с педагогами с целью повышения качества и эффективности образовательного процесса.

SWOT анализ реализации проекта

Сильные стороны	Слабые стороны	Внешние возможности	Угрозы (риски)
- наличие необходимых условий для организации работы с молодыми педагогами; обучающимися. - наличие необходимых кадров и ресурсов для реализации проекта; - наличие необходимой материально-технической базы, соответствующей санитарным и противопожарным нормам, нормам охраны труда. - условия и возможности повышения квалификации	- не вовлеченность в инновационную (в т.ч. научную) деятельность определенной части педагогического состава, - невысокая доля педагогов, обобщивших свой опыт в виде печатных работ	- условия для распространения передового педагогического опыта среди молодых специалистов; - обеспечение условий для освоения и реализации новых образовательных технологий	- не всегда возникает взаимный интерес, что может препятствовать успешности в работе - требуется высокий профессионализм педагогов наставников, что может не всегда соответствовать действительности

Перспективы развития: Наставничество является эффективным методом адаптации молодых специалистов. Это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения. Программа, которая будет разработана, может быть использована в дальнейшем для работы с педагогами района. А также, наставляемые педагоги сами смогут стать наставниками другим молодым педагогам или тем, кто нуждается в помощи.

Наставничество — процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным, должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями и высокой профессиональной компетентностью.

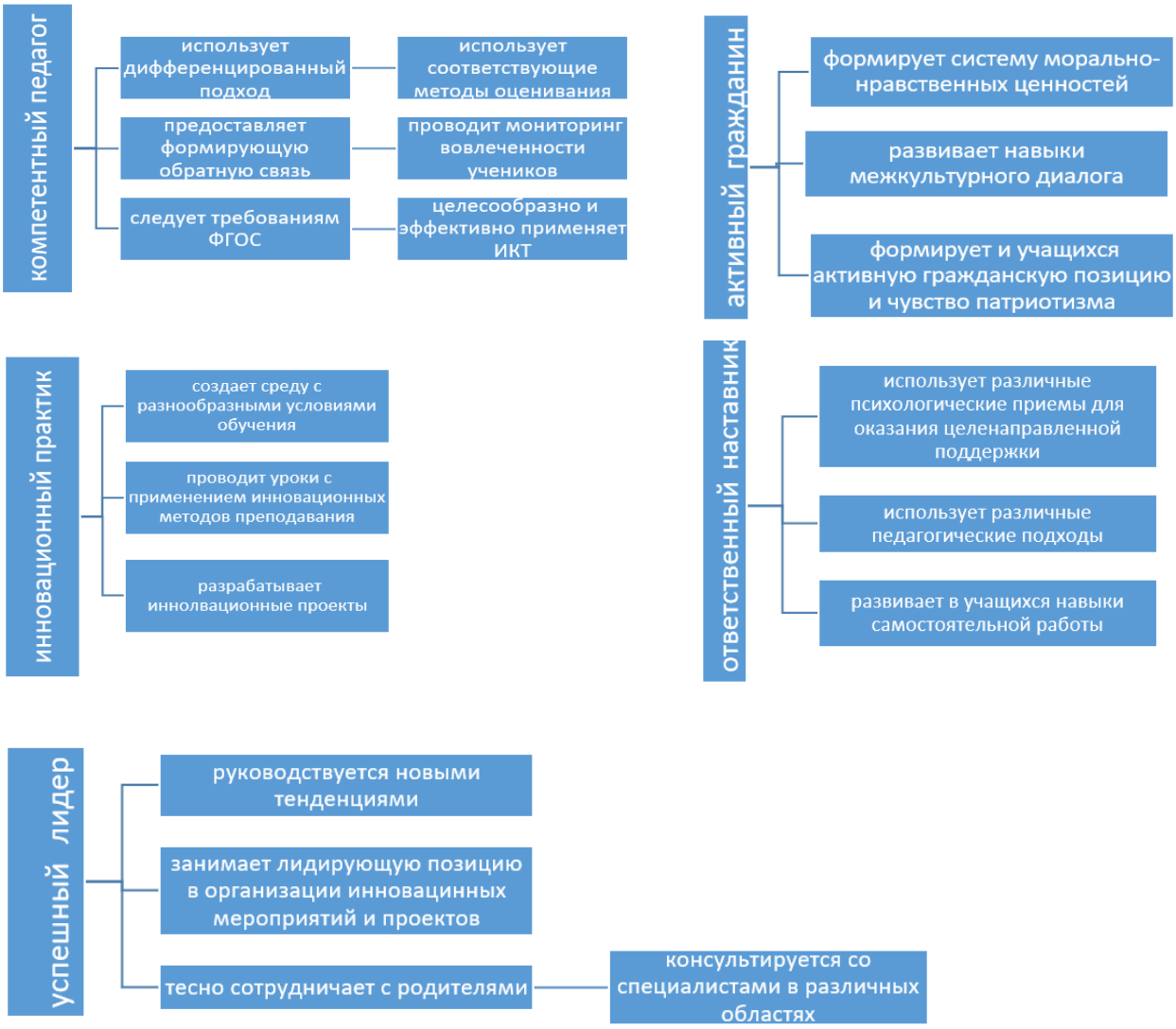
Приложение 1

Схема внутришкольного взаимодействия



Приложение 2

Модель профессионального роста молодого педагога и обучающегося



Приложение 3

План работы наставника _____ (ФИО)

по адаптации _____ (ФИО) к педагогической деятельности в 2022/2023 уч. год.

Содержание, мероприятия. Форма работы. Сроки

1. Возрастные особенности обучающихся. (консультации, беседы) — август, сентябрь.
2. Составление перспективного календарно-тематического плана (совместная деятельность) — сентябрь.
3. Планирование воспитательно-образовательного процесса (совместная деятельность) — в течение года.
4. Календарное и ежедневное планирование в рамках новых образовательных стандартов (консультации, практикум) – сентябрь, октябрь.
5. Составление рабочей программы (консультация) – сентябрь.
6. Подготовка материалов по самообразованию (консультации) – в течение года.
7. Работа с родителями (консультации) – в течение года.
8. Диагностическое обследование детей (консультация, практикум) – сентябрь, май.
9. Обработка результатов анкетирования родителей (совместная деятельность) – сентябрь, октябрь.
10. Обработка листов адаптации детей (совместная деятельность) – сентябрь, октябрь.
11. Организация предметно-развивающей среды (консультация, совместная деятельность – октябрь.
12. Создание портфолио педагога (консультации) – в течение года.
13. Создание и оформление педагогического проекта (консультации) – в течение года.
14. Празднично-событийный календарь (консультации, практикум) – в течение года.
15. Организация и проведение непосредственной образовательной деятельности (консультации, открытые занятия) – февраль.
16. Планирование образовательно деятельности в летний период (практикум) – май.

17. Подведение итогов проделанной работы на заседании методического объединения (отчет) – май.
18. Подготовка характеристики с оценкой работы начинающего специалиста за весь период адаптации (характеристика) – май.

Приложение 4

Анкета для начинающего специалиста

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер»).
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?
8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?
9. Кто из членов педагогического коллектива гимназии оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Анкета для педагога-наставника

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?
2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?
4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, планировщик, специалист по решению проблем, учитель?
5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект урока?
6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его?
7. Обладаете ли Вы даром сочувствия?
8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.
9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере?
10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

УДК: 373

НАСТАВНИК. ПРИЯТНО ПОЗНАКОМИТЬСЯ!

Эткеева Маргарита Геннадьевна,
учитель физики
МБОУ «Гимназия №94 им. Л.Н.Мурысина» Московского района,
Казань, Россия

Аннотация. Система образования занимает ведущее место в реализации национальных целей и стратегических задач развития Российской Федерации. Наставничество — неотъемлемая часть корпоративной культуры многих образовательных организаций, один из эффективных методов адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям работы, выполнению своих профессиональных задач.

В данной статье рассматриваются вопросы эффективности схемы наставничества, которая является важнейшим элементом адаптации новых сотрудников. Предлагается портрет «идеального» наставника, описываются цели и функции его деятельности, критерии его соответствия статусу.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, навыки, развитие, профессионализм.

Издавна сложилась модель передачи знаний молодым людям путем наставничества, которая и сегодня востребована, в том числе и в образовании.

В образовательной организации необходимо создать систему условий, ресурсов и процессов для реализации комплекса мероприятий и формирующих их действий с целью организации взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В одних образовательных организациях наставничество применяют для адаптации начинающего специалиста, а в других наставничество используется на постоянной основе, обучая и развивая педагогический коллектив.

КТО ОН наставник?

• ученик, желающий и умеющий помочь сверстникам в освоении учебного материала, в спортивных и творческих конкурсах и состязаниях:

- успевающий, вытягивающий неуспевающего;
- лидер, зажигающий равнодушного;
- равный с равным.

• выпускник, любящий и поддерживающий свою родную школу;

• сотрудник ВУЗа, заинтересованный в подготовке будущих абитуриентов;

• куратор-автор проекта;

• сотрудник организации, успешный предприниматель, общественный деятель, стремящийся передать свой опыт и привлечь будущих специалистов;

• работодатель <—>будущий сотрудник;

• родитель с активной гражданской позицией — организатор досуга;
• педагог, заинтересованный в создании комфортной атмосферы образовательного учреждения и в распространении своего педагогического опыта следующим образом:

- опытный <—>молодому;
- новатор <—>консерватору;
- лидер <—> пассивному;
- коллега <—> равному.

Какие цели преследует наставник?

• создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, развитие у новых сотрудников корпоративного духа и позитивного отношения к работе. Получая знания от Наставника, новичок начинает чувствовать себя нужным, приобщается к корпоративной культуре, чувствует свое «родство» с коллективом, поэтому также берет на себе груз ответственности за результат;
• создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной образовательной деятельности;
• повышение качества подготовки нового сотрудника через передачу знаний, накопленных в учреждении, ценностей, стандартов и норм поведения;
• уменьшение текучести кадров, ведь чаще всего решение об увольнении большинство новичков принимает в первые месяцы работы. Это нелегкая задача — привить любовь к профессии;
• взаимообучение, развитие коммуникативных навыков;
• доведение профессионализма принятых специалистов до требуемого квалификационного уровня.

Какими качествами характера обладает наставник?

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или отрицательном результате.

Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны обладать знаниями в области оформления документации, являться носителями ключевых ценностей корпоративной

культуры, а также обладать целым рядом личностных качеств, ключевыми из которых являются: ответственность, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокой самоорганизации.

Основные принципы деятельности наставника:

– неравнодушность.

Наставник интересуется успехами молодых коллег в школе, дает советы в планировании карьеры, а также в их личном развитии;

– доступность.

Наставники доступны в качестве ресурса и источника совета: поддерживают контакт и посвящают наставляемым свое внимание;

– надежность, открытость и честность.

Наставники рассказывают о собственной карьере, представляют свой опыт, помогают наставляемым извлечь уроки из позитивных решений и избежать ошибок. Наставники пользуются уважением в своем коллективе и в обществе;

– последовательность.

Наставник правильно расставляет приоритеты в задачах и умеет избавляться от ненужной рутины, мыслит нешаблонно, сочетая преимущества накопленного опыта с оригинальными, новаторскими методами управления, помогает находить решение для любой ситуации. Упорство в достижении поставленных целей, нестандартные и иногда рискованные решения — отличительные черты успешных людей;

– принятие: суди поступки подопечного, а не его личность.

Наставники критикуют, но конструктивно. При необходимости указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его характере. Наставники дают конкретные советы о том, что было сделано хорошо или что может быть исправлено, что было достигнуто. А также показывают преимущества тех или иных действий;

– поддержка. Умение слушать, задавать вопросы и слышать. Эмпатия.

Наставник разделяет чувства и эмоции с собеседником. Именно это дает возможность по-настоящему погрузиться в ситуацию, оценить её не только умом, но и прочувствовать вместе. Наставник помогает

наставляемому, но не подталкивает его. Дает представление о перспективах дальнейшей работы сотрудника, определяет цели и приоритеты;

– равенство.

Независимо от того, насколько негативный опыт у наставляемого, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться.

Функции наставника

Исходя из вышеописанного портрета идеального образа наставника, становится очевидным, что функции наставника значительно шире, чем передача знаний и навыков в непосредственной профессиональной деятельности и включают в себя:

– приобщение новичка к корпоративной культуре, с передачей правил делового и внерабочего общения, традиций и стандартов поведения;

– выявление проблемных мест в профессиональной подготовке специалиста и проработка этих узких мест;

– повторение сложных вопросов в части освоения знаний ведения документации;

– обучение поиску и получению необходимой для работы информации;

– поддержка и эмоциональное поощрение новичка в сложный для него период;

– предоставление устной характеристики обучаемого по завершению адаптационного периода;

– передача полученного опыта Наставничества коллегам в образовательном учреждении.

Критерии соответствия званию наставника

Наставничество — непростое дело, требующее от человека эмоциональной и физической подготовки, сил и времени, а также необходимо соответствие следующим критериям:

– профессионализм и наличие опыта.

Главный критерий, позволяющий специалисту обучать других людей, — обладание значительным опытом работы и знаниями в своей профессиональной деятельности. Взаимодействие будет продуктивным и

полезным, если уровень опыта наставника значительно выше навыков его подопечного;

– приверженность корпоративным ценностям, отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, наличие системного представления о работе своего учреждения и системы образования в целом;

– отсутствие жалоб и претензий как со стороны коллег и администрации, так и родителей учащихся; обладание высоким уровнем вовлеченности.

Недостаточно иметь богатый опыт за плечами, чтобы качественно обучать новичков. Чтобы новые знания усваивались легко и эффективно, Наставнику необходимо иметь навыки мотивации и навыки влияния на других, так как ему необходимо заинтересовать, «зажечь» своего подопечного: уметь налаживать контакт с людьми и прислушиваться к их проблемам, быть лояльным и наблюдательным. Среди наставников порой встречаются те, кто обладает колоссальными знаниями, но не может доступно донести тему. Или же считает, что «нечего тут объяснять — и так все предельно понятно». Работать с таким учителем — одна сплошная головная боль;

– высокий уровень личной ответственности и организованности.

Любое серьезное дело начинается с организации процессов и взятия на себя ответственности за результат. Не с вдохновения, фантазии или гениальности, а именно с организованности, а это означает умение структурировать свой опыт и четко и последовательно излагать информацию. Нужно составить четкий план задач и действий, которые необходимо выполнить двум сторонам в обязательном порядке. Наставник должен понимать, что он тоже отвечает за результат подопечного и от их совместной работы зависит успех. Также необходимо быть способным и к конструктивной критике;

– личная мотивация осуществлять деятельность наставника.

Важно, чтобы человек, желающий наставлять других, действительно хотел этим заниматься, и никто его не принуждал к работе. Важно искреннее стремление помогать подопечному. В процессе обу-

чения необходимо не только понятно объяснять материал, но и замотивировать к обучению: увлечь рассказом, повести за собой. Без навыков лидерства и способности убеждать точно не обойтись наставнику. Однако наставник не должен быть слишком самоуверенным и считать, что его методы решения вопросов единственно верные. Все люди разные, поэтому и подход к наставничеству должен быть индивидуальным. Умение сопереживать, понимать чувства и эмоции ученика помогут сделать процесс обучения легким и эффективным, а также быстрее прийти к поставленной цели.

Выполняемые наставником действия

Наставник заранее формулирует цель обучения, формирует перечень знаний, умений и навыков, которыми стажер должен обладать по окончанию периода наставничества.

Совместно устанавливаются основные правила, которых обе стороны будут придерживаться, и составляется предварительное расписание регулярных встреч.

Все действия можно свести к трем шагам:

«Расскажи — Покажи — Сделай».

Шаг 1. «Расскажи». Наставник объясняет задание, предварительно распределив его по шагам, дает необходимые для выполнения работы знания. Сотрудник своими словами пересказывает содержание задания. С помощью вопросов наставник выясняет, насколько понята/усвоена информация его подопечному.

Шаг 2. «Покажи». Наставник подробно объясняет весь алгоритм выполнения задания и показывает, что и как нужно делать, по ходу процесса давая комментарии о том, как и какой из элементов он выполняет.

Шаг 3. «Сделай». Сотрудник самостоятельно выполняет задания. Наставник контролирует, выявляет ошибки, объясняет их причины.

Показатели результативности наставничества

- Усиление вовлеченности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Повышение уверенности в собственных силах.
- Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

УДК: 373

НАСТАВНИЧЕСТВО: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Ярмухаметова Роза Ромазановна,
МБОУ «Многопрофильный лицей имени М.В. Ломоносова №18»
Зеленодольского МР Республики Татарстан
Зеленодольск, Россия

«В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить»
(Сократ)

Аннотация. Автор статьи представил в статье ретроспективный анализ развития наставничества, показал, как менялось содержание и направления наставнической деятельности, раскрыл особенности различных форм наставничества.

Ключевые слова: ментор, наставничество, профессиональная деятельность, компетенции.

Наставничество имеет вековую история. Впервые понятие «наставничество» было связано с греческой мифологии. Первым профессиональным наставником считается древнегреческий герой Ментор, друг легендарного царя Одиссея, которому было поручено воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою. Так появилось слово наставник, который произошло от английского слова «mentor».

Педагогические задачи и проблемы волновали умы выдающихся мыслителей с древности. Глубокие размышления по вопросам воспитания содержались в трудах древнегреческих и китайских философов — Пифогора (570–490 гг. до н.э.), Конфуция (551–479 гг. до н.э.), Гераклита (ок. 530–470 гг. до н.э.), Демокрита (460–370 гг. до н.э.), Сократа (469–399 гг. до н.э.), Платона (427–347 гг. до н.э.), Аристотеля (384–322 гг. до н.э.) и др. Многие из древнегреческих мыслителей сами выступали наставниками своих подопечных.

Одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший выдающегося полководца Древней Греции Александра Македонского.

Позднее, философ Аристотель в своих трудах отводил учителю-наставнику особую роль, ставил его на самую высокую ступень общества. Он считал основным искусством наставника воспитание в ученике души разумной — чистой, универсальной и бессмертной.

В Средние века и в эпоху Возрождения значительный вклад в развитие педагогической мысли внесли многие знаменитые философы и мыслители, размышляющие о роли и задачах наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе.

В известных трудах «Великая дидактика», «Пампедия» и «Материнская школа» известный чешский педагог и просветитель XVII века Я.А. Коменский (1592–1670 гг.) изложил свою концепцию о роли учителя-наставника в процессе воспитания, как элементе системы наставничества. «Если наставник хочет в своём подопечном развить чувство любви к ребёнку, он должен стать ключом просветления сердца своего ученика» отмечает автор. Я.А. Коменский утверждает, что без таких качеств личности, как уважение, требовательность, ответственность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь и доверие, которые должен привить человеку наставник, невозможно выстроить миролюбивые душевные взаимоотношениям с людьми. Он придавал огромное значение личности учителя-наставника и считал его работу особенно необходимой и почетной, называя ее «настолько превосходной, как никакая другая под солнцем»

Французский философ и педагог Ж.-Ж. Руссо (1712–1778 гг.), автор новой для XVIII века педагогической концепции обосновал метод естественного, свободного воспитания. Он считал главным и наиболее сложным искусство учителя-наставника — уметь ничего не делать с учеником, но владеть мастерством, обеспечивать самостоятельное приумножение жизненного опыта.

Швейцарский педагог Иоганн Генрих Песталоцци (1746–1827 гг.) считал, что ядром воспитания является нравственность и любовь к лю-

дям, которые заложены абсолютно в каждом человеке, а целью деятельности наставника — гармоничное и разностороннее развитие всех способностей, заложенных в человеке самой природой.

Последователем Песталоцци, был представитель германской педагогики середины XIX в. Фридрих Вильгельм Адольф Дистервег (1790–1866 гг.). В своем труде «Руководство к образованию немецких учителей» (1835 г.) он сформулировал требования, предъявляемые к учителю-наставнику. Одним из основных условий педагогической деятельности Дистервег считал необходимость обладания гражданским мужеством и постоянного развития путем регулярной работы над собой. Обращаясь к учителю и называя его «солнцем для вселенной», А. Дистервег писал: «Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием».

Значительна роль наставничества в становлении духовности российского народа, особенно отчетливо это прослеживается со времен крещения Руси. Известный поэт Василий Андреевич Жуковский (1783–1852 гг.) продолжительное время был наставником императора Александра II и его заслугами, в том числе, считаются освободительные реформы императора, в частности отмена крепостного права. Василий Андреевич Жуковский, разрабатывая «План воспитания наследника цесаревича Александра Николаевича», определил этапность его реализации в соответствии с возрастом наставляемого. В своей педагогической системе наставника, основанной на методиках И. Песталоцци, в качестве ориентиров он выделял основные задачи наставника: научить логике и решению поставленных задач, подготовить к нравственному самоопределению с опорой на моральное воспитание, поддержать и развить собственную мотивацию и интерес к дальнейшему обучению.

Видную роль играло наставничество в зарубежной и российской педагогике. В период существования сословно-профессиональной системы образования педагогическая и наставническая деятельность не имела возможности оформиться как самостоятельная профессия. Обязанности наставителя — именно так называли наставников в профессиональных школах — исполнялись практиками, священниками и ли-

цами духовенства, для которых школы и служили. Профессиональными, в широком понимании, педагогами и учителями в то время являлись разного рода домашние наставники. Звание домашнего наставника или домашнего учителя в царской России могло быть присвоено только выпускнику образовательной организации, обладающему «добрыми» нравственными качествами и выдержавшему установленные испытания. Так, например, звания домашней наставницы могла быть удостоена выпускница женской гимназии, которая успешно окончила не только основной обучающий курс, но и дополнительный класс, и, кроме этого, награждена золотой или серебряной медалью.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял Константин Дмитриевич Ушинский (1823–1871 гг.). Он считал, что во многом успешное вхождение человека в профессию, его адаптация в профессиональном сообществе, профессиональное развитие и достижение высот могут напрямую зависеть от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. С точки зрения обеспечения продуктивности и эффективности системы наставничества, среди наиболее важных качеств наставника выделяют следующие: владение навыками эффективных коммуникаций и решения нестандартных задач, обладание педагогическим тактом и эмоциональным интеллектом. Не только в отечественной, но и зарубежной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение и отмечают, что наставничество развивает способности и содействует социальному, профессиональному и нравственному становлению. А также оказывает независимую помощь в развитии, предоставляет психологическую поддержку, осуществляет передачу навыков мастерства и профессионализма.

Для российской педагогики проблема наставничества всегда оставалась предметом особого внимания. Например, в XIX в. о наставничестве размышлял Константин Дмитриевич Ушинский, что существует прямая зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Важную роль играло наставничество в становлении российской педагогики. Наставниками именовались лучшие и опытнейшие учителя. Особое внимание наставничеству уделялось в первой половине XX века такими педагогами как Анатолий Васильевич Луначарский, Антон Семенович Макаренко. Они были замечательными наставниками и в своих трудах освящали роль наставничества в системе образования. Как говорят сами наставники: «Наставничество —прекрасная возможность содействовать развитию наставляемого и развиваться самому».

Наставничество в современной России остается актуальным направлением как в сфере образования, так и в профессиональной деятельности. Его рассматривают как эффективный метод кадровой работы педагогических коллективов, а также как форму корпоративного обучения и роста персонала. Благодаря мероприятиям, проводимым в Год педагога и наставника, мы узнаем много нового о современных методах, технологиях, моделях, принципах, формах, проектах, творческих опытов наставничества и его пользе.

Сегодня на государственном уровне развитию наставничества уделяется внимание в различных федеральных проектах и программах, реализуемых в рамках национального проекта «Образование». В настоящее время в России реализуется несколько десятков современных программ наставничества.

Я тоже занимаюсь наставничеством в нашей новой гимназии №18 им. М.В. Ломоносова. Жизнь в новой школе наполнена своими новыми традициями, педагогическими технологиями и методическими направлениями. С целью успешной реализации общешкольной педагогической проблемы у нас в школе работает Лаборатория молодого учителя, которую я возглавляю. Участие в жизни лаборатории позволяет молодому учителю приобретать теоретические знания и практические навыки, необходимые для дальнейшей педагогической работы.

Работу с молодыми учителями я начинаю с индивидуальной беседы. После проведенного анализа составляем план по самообразованию с учетом профессиональных способностей учителя. В течение учебного года молодые учителя были частыми гостями на моих рабочих и открытых уроках. В свою очередь я сама систематически посещаю уроки, внеклассные мероприятия, оказываю помощь в подготовке семинаров и родительских собраний. После каждого мероприятия совместно проводим их детальный анализ. Наша совместная деятельность позволяет молодым педагогам реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, расширять объем педагогических знаний, использовать на практике инновационные технологии.

Первый год совместной работы принес свои положительные результаты.

1) Анастасия Сергеевна Паршина, моя наставляемая, приняла участие в конкурсе для молодых педагогов «Путь к мастерству, где она выступила с докладом, посвященном применению игровых технологий и стала лауреатом районного конкурса.
2) Затем мы совместно участвовали в республиканском конкурсе «Педагог начальной школы-наставник»: наши работы были отмечены Дипломами республиканского уровня.
3) На районной августовской конференции в 2023г, мы делились опытом своей работы по наставничеству.

Полученные первые положительные результаты в области наставничества в нашем лицее вдохновляют нас на новые профессиональные свершения, успешную реализацию проектов и достижения новых целей в профессиональной деятельности

В течение года, работая с молодыми педагогами, старалась быть примером для них. Всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения, стимулировала молодого учителя на профессиональное совершенствование. Наши наставляемые получают поддержку в объеме, который им необходим и в любое время. Нам предстоит ещё много работать по изучению новых стандартов образования, овладевать новыми технологиями и методами работы с учащимися.

Процесс модернизации среднего образования требует активного включения эффективных механизмов, обеспечивающих высокий уровень квалифицированных кадров. Это значит, что сегодня наставничество является актуальным, неотъемлемым и эффективным инструментом в становлении молодого учителя, так как полученные на начальном этапе становления молодого учителя практические знания, умения и навыки опытного педагога являются весьма важными.

В жизни каждого из нас был лучший учитель или наставник, оказавший влияние на дальнейшую жизнь.

Учителя и наставники — вот главные герои этого года!

Литература

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. — М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. — 192 с.

2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования. Наука и Образование: электронный научно-технический журнал.

3. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание.

4. Наставничество // school-429.ru: URL: http://school-429.ru/uploads/

5. Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». — М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана.

6. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций: монография / Нар. укр. акад.; под общ. ред. В.И.Астаховой. — Харьков: изд-во НУЛ, 2010. — 408 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:
СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА
Часть 2
Форм. бум. 60х84 1/16.
Гарнитура Antiqua. Усл. п. л. 8,7
Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42

Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort2011@gmail.com