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



НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:

СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
VI ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

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

Сборник материалов
VI Всероссийской научно-практической конференции

Часть 2

КАЗАНЬ
2024

ББК 74.202
Н 32

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией:
Нугумановой Л.Н., ректора, доктора пед. наук;
Хохлова А.В., проректора по учебно-методической работе, канд. пед. наук

Авторы-составители:
Зияева Г.А., директор центра реализации программ и проектов;
Шевченко Н.А., научный сотрудник центра реализации программ и проектов;
Чеботарев Р.А., научный сотрудник центра реализации программ и проектов.

«Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика», всероссийская научно-практическая конференция (6; 2024; Казань). Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика», 15–29 октября 2024 г.: в 2 частях. Часть 2 / авт.-сост.: Г.А. Зияева, Н.А. Шевченко, Р.А. Чеботарев. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024. — 132 с.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024

Содержание

Андреева Л. Н. Актуальные вопросы в преподавании химии в сельской малокомплектной школе 5

Ахунова Г. Б., Бугрова В. В., Храмова Т. О.Опыт работы наставничества по модели «методист-педагог» в дополнительном образовании 11

Барскова Т. С. Научно-исследовательская деятельность как одна из форм наставничества учителя 18

Басирова А. Р. Актуальные проблемы педагогического сопровождения молодых специалистов и пути их решения 23

Валиева Г. М., Мотыгуллина Г. С. Сопровождение молодых педагогов на старте карьеры: опыт работы Азнакаевского муниципального района 29

Ветлугина Т. А. Роль наставничества в формировании функциональной грамотности средствами интерактивных методов и приемов обучения на уроках истории и обществознания 34

Виноградова Г. А., Егорова О. Н. Применение современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования (заседание школьного методического объединения) 40

Калимуллина Г. Т. Система наставничества в развитии инновационной деятельности в условиях современного образования 44

Кашапова Г. Г., Гатина Г. И. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов 51

Лакомкина Л. П., Мухутдинова Г. Н. Реализация метапредметного взаимодействия, через сквозное интегрированное обучение посредством виртуального подключения 57

Матвеева О. В. Основные задачи и направление деятельности методического объединения в школе 60

Матюкова Н. Н. Зависимость школьного методического объединения сельской школы от количества учащихся 64

Меннеханова Ж. В., Захарова Л. И. Новый формат наставничества в ДОУ 72

Наумова М. А. Современные образовательные практики в работе с педагогическими классами в школе. Из опыта работы районного методического объединения кураторов профильных классов 79

Сабирова А. И., Якупова Г. Н., Тагирова Г. Р., Газизова Д. М. Нуриева Р. Р. Проблема профессионального становления и сопровождение молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении 84

Саетмухаметова А. М. Профессиональное становление молодого учителя: путь в профессию 90

Соломатина Н. В., Минуллина Ж. И., Костина В. М. Взаимодействие школьных методических объединений учителей начальных классов по совершенствованию профессиональных компетенций через методические мастерские 93

Сотникова Н. К. Цифровое наставничество как образовательная практика 102

Талипова А. К. Использование инновационных образовательных технологий в нашей школе 108

Фролова О. А. Помощь в становлении молодого педагога в школе..... 114

Хаматшина Г. А., Халимова С. В., Минабутдинова Р. Х., Мельникова А. А. Демьянова Ю. В. Роль наставничества в дошкольном образовании 117

Шакирова Л. А., Денисова В. В. Как стать педагогом-наставником..... 124

Актуальные вопросы в преподавании химии в сельской малокомплектной школе

Андреева Людмила Николаевна
учитель биологии — химии
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ерсубайкинская основная общеобразовательная школа»,
Республика Татарстан, с. Ерсубайкино, Россия

Аннотация. В материале рассматриваются особенности преподавания в малокомплектных сельских школах.

Ключевые слова: малокомплектная школа, образовательный процесс, методика преподавания химии

Введение. В настоящее время современная сельская школа занимает особое место в системе российского образования. В сельских школах обучение имеет ряд особенностей. Сельская школа неразрывно связана с сельским социумом, сельской культурой, которая взаимодействует с природой, с жизнью в природном пространстве. В данном случае природа выступает как мощный дополнительный ресурс образования, который необходимо учитывать при планировании и реализации образовательного процесса. Главную роль в повышении качества обучения и воспитания учащихся сельской школы играет педагог. В связи с этим учителю необходимо использовать в учебном процессе теоретические вопросы, упражнения и задания сельскохозяйственного содержания. Такие задания можно предлагать ученикам как на уроке, так и для выполнения домашних заданий. Например, при изучении химии, выполняя задания по сельскохозяйственной тематике, школьники получают полную и важную информацию об использовании изучаемых химикатов и явлений в сельскохозяйственном производстве, мелиорации земель, хранению и переработке сельхозпродукции и др. В процессе изучения химии школьники наряду со знаниями по предмету, также приобретают практические

навыки, которые применимы для работы на приусадебном участке, что особенно важно в сельской местности.

Изложение основного материала статьи.

В свете последних геополитических изменений роль естественных наук как никогда становится очень важной. Ученик, выбравший как основу предметы естественно-научного цикла, должен понимать, как нужны эти знания в современном мире. Сегодня ученик — это уже не чистый лист, на который наносятся знания, а учитель не является единым источником информации. Но дети зачастую не умеют превращать информацию в знания [1].

Цель моего обучения — формирование у детей целостного представления о мире и роли химии в создании естественно-научной картины мира; основ химической науки, методов ее познания, формирование умений объяснять химические явления, происходящие, прежде всего, в быту, в живых организмах.

Проработав несколько лет, я столкнулась с тем, что в маленьких сельских школах идет привлечение внимания учеников к предмету, где, как на войне, все средства хороши.

В школе, где проходит моя педагогическая деятельность в последние годы количество учеников не превышает и 25 человек, а количество учеников 8–9 классов уменьшается еще быстрее.

Поэтому в настоящее время для сельского учителя химии особую актуальность приобретает вопрос об усилении обучающей функции урока по сравнению с контролирующей. Такая перестановка акцентов позволяет включить некоторый дополнительный материал на том или ином этапе урока, например, появляется возможность шире использовать на уроке книги для чтения по химии, справочники, возможности информационно-компьютерных технологий. В зависимости от числа учащихся, я использую на уроке различные формы организации работы: индивидуальные, парные, групповые. Но обучение в классах с малой наполняемостью имеет и свою специфику, так как

образуется некоторый резерв времени за счет организационного момента, а также опроса, поскольку в классах с малым числом учащихся меньше времени затрачивается на проверку их знаний и умений. Использование резервного времени позволяет выполнить на уроке несколько больший объем работы, чем предусмотрено в существующих методических рекомендациях.

Но, несмотря на все очевидные преимущества ведущую роль стараюсь отвести устной и письменной речи так как постоянное использование ИКТ, на мой взгляд, имеет не только ряд преимуществ, но и сопровождается такими проблемами как подавляются межличностные отношения, притупляются навыки устной и письменной речи теряется принцип здоровье сберегающих технологий.

При выборе форм и приемов подачи учебного материала могу согласиться с авторами статей в методической литературе, и более опытными коллегами, что причинами массового нежелания учится, у детей сельской местности являются такие причины, как слаборазвитые дети, низкая образованность родителей и малая обеспеченность семей, а также проявление асоциальных явлений в сельской местности. Каждый урок я строю таким образом, чтобы каждый присутствующий в классе ребенок мог понять меня и унести с моих уроков тот минимум знаний, который требует он нас стандарт преподавания предмета.

Одним из таких приемов являются ассоциации. Особенно хорошо этот метод работает на уроках в 8 классе. Например, при изучении строения атома и распределении электронов по энергетическим уровням и орбиталям я провожу ассоциацию с многоквартирным домом, что дает 100 % результат освоения темы. Начиная со средних классов, я учу детей составлению опорных конспектов с использованием методики В.Ф. Шаталова.

При составлении заданий я опираюсь на разный уровень детей и учитываю личные особенности ребенка. Правильно подобрав

форму работы, я даю возможность показать ребятам, что даже слабый ребенок может быть отмечен учителем на уроке.

Помимо традиционного опроса использую на уроках ситуационные задачи, взятые из жизни. Например: почему при приготовлении шашлыка мясо предварительно замачивают в вине, уксусе или кефире? Как в походе помыть посуду без моющих средств? Также использую тексты произведений Ж. Верна и А. Конан Дойля. С помощью такой формы работы мы прорабатываем устную речь, роль которой в последнее десятилетие из-за замены устных экзаменов на письменное утрачивает свое значение [2].

Другое важное направление совершенствования уроков химии в сельской малокомплектной школе — это увеличение доли самостоятельной деятельности школьников и создание возможности для индивидуального выполнения учащимися лабораторных опытов и практических работ, предусмотренных программой.

Малая наполняемость класса требует также четкого выбора методов преподавания и их рационального сочетания, т.к. некоторые общепринятые в обычном классном коллективе методы здесь не «срабатывают». Как показывает наблюдение, на уроках химии в условиях малого количества учащихся в классе коллективные формы работы являются недостаточно эффективными: труднее осуществляются лекции и теоретические беседы, сложно организовать фронтальный опрос. Зато с большим успехом реализуется поэтапное объяснение нового материала с расчленением его на отдельные порции, сочетание сообщений учащихся с самостоятельной работой.

Важнейшая задача современного учителя — формирование универсальных учебных действий учащихся. Систематическое выполнение конкретных комплексных (относящихся к повседневной жизни) задач формирует и развивает навыки работы с учебником, дополнительной литературой; способствует анализу, сравнению, установлению причинно- следственных связей, обобщению выводов, способности применять полученные знания для объяснения новых фактов.

Наиболее эффективной современной образовательной технологией является проектная деятельность, результатом которой является информационный продукт — проект.

Здесь необходимо учитывать специфику условий проживания и интересы школьников. По правилам проектной деятельности заранее сформулировать темы проекта невозможно, так как они рождаются в сознании самих школьников исходя из личной значимости. Примерные темы проектов для сельских школ: определение и сравнение содержания витамина С в ягодах или фруктах приусадебного участка; исследование молочных продуктов различных пород домашних животных; исследование овощей на содержание нитратов; оценка влияния минеральных удобрений на урожайность сельскохозяйственных культур.

Главная цель моего обучения — донести свой материал так, чтобы они его правильно усвоили. А для этого необходимо постоянно совершенствоваться самому, уметь раскрыть в каждом ребенке те таланты, которые дала ему природа. Стараюсь, чтоб мой урок проходил под девизом «Просто о сложном, забавно о серьезном!». Всегда стоит помнить народную мудрость: «Учитель, подготовь учеников, чтобы было у кого учиться».

Выводы. Итак, наиболее важным условием успешной работы в сельской школе, является использование такой традиционной и в то же время современной педагогической технологии, как педагогика сотрудничества, в основе которой лежит совместная развивающаяся деятельность школьников и взрослых. Результатом этого взаимодействия является развитие у школьников не только предметных знаний, умений и навыков, но и способности сотрудничать, планировать и проводить совместные действия, показывать инициативность.

Литература

1. Арсеньев А.С. Естественно-научные и гуманитарные знания в педагогическом процессе // Педагогика искусства и школа. М.: Советский художник, 1982. С. 22–46.

2. Митрофанова М.А., Зацепина Д.В., Золотова О.М. Исследовательская деятельность школьников в процессе изучения химии // Наука и Образование, 2020. Т. 3. №2. С. 244.
3. Попова, Е.Е. Современные технологии организации внеаудиторной работы по химии / Е.Е. Попова, Л.П. Петрищева, О.М. Золотова // Наука и Образование, 2020. — Т. 3. — №1. — С. 45.
4. Особенности учебно-воспитательного процесса в сельской малокомплектной школе / [Редкол.: А.В. Алексеева (отв. ред.) и др.]. — Ярославль; Кострома: Костром. пед. ин-т, 1984. — 104 с.
5. Система адаптивного обучения в сельской малочисленной школе Воронежской области / Г.М. Анохина, Н.А. Морозова, С.А. Рогачев, Ю.А. Савинков; [Под ред. Ю.А. Савинкова]; Воронеж. обл. ин-т повышения квалификации и переподготовки работников образования. — Воронеж: ВОИПКРО, 2000. — 167 с.

Опыт работы наставничества по модели «методист-педагог» в дополнительном образовании

Ахунова Гульнар Борхановна
Бугрова Валерия Вячеславовна
Храмова Татьяна Олеговна
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы» Авиастроительного района,
Казань, Россия

Аннотация. В статье рассмотрен опыт работы МБУ ДО «Центр внешкольной работы» Авиастроительного района г. Казани по модели «методист-педагог». В качестве средства поддержки молодого педагога использовано методическое пособие — рабочая тетрадь, разработанная для сокращения адаптационного периода вхождения в профессию.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, педагог

Введение. Одним из направлений работы методиста учреждения дополнительного образования является оказание методической помощи педагогам в стремлении расширения границ их компетентности, мастерства, профессионализма, а также личностного и профессионального роста, которые невозможны без осознания ими необходимости заниматься самообразованием.

Только профессионально подготовленный, высокоинтеллектуальный, активно действующий, творческий педагог, понимающий особенности развития обучающихся, может:

– обучить — дать знания, закрепить способы действия;

– воспитать — формировать и развивать личностные качества;

– развивать всесторонне гармоничную, творческую личность.

Координацию деятельности наставников осуществляет администрация Центра. Система наставничества регламентируется соответствующим локальным нормативным актом «Положение о наставниче-

стве». В описании приведены основные методы и приемы по созданию и реализации индивидуальной образовательной траектории для молодого педагога. В задачи наставника входит не только отработка профессиональных навыков, но и формирование ценностей корпоративной культуры, ключевых компетенций, необходимых для работы в Центре.

Изложение основного материала статьи. Методический опыт работы МБУ ДО «Центр внешкольной работы» Авиастроительного района г. Казани по организации наставничества для молодых педагогов представлен в виде создания методического пособия — рабочей тетради. Рабочая тетрадь является предметно-знаковым средством обучения педагогов. В своей профессиональной деятельности для достижения результата педагогу придется ориентироваться на действующее законодательство, правила и предписания, а также изучению множества терминов, методов и приемов, используемых на занятиях. Именно поэтому для облегчения получения молодым педагогам нужной информации изучен опыт работы квалифицированных педагогов Центра, которые делились своими методическими находками. Учтены типичные проблемы, требующие учета внимания в процессе профессиональной подготовки и в педагогической практике.

Целью создания рабочей тетради явилась необходимость построения системы работы по передаче профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.

Внедрение рабочей тетради в практику решает определенные задачи:

– педагогическая поддержка молодого педагога в процессе вхождения в профессию;

– создание условий освоения профессиональных компетенций;

– трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены молодой педагог и наставник (методист).

Создать активный мотивированный творческий профессиональный коллектив с развитым психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, способностью к рефлексии, потребностью к самообразованию, обладающим инновационным потенциалом - задача методической службы Центра.

Рабочая тетрадь представляет собой методическое пособие, состоящее из нескольких разделов:

«Оценка квалификации молодого педагога». Педагог-наставник знакомится с молодым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций.

Для диагностики мотивации профессиональной деятельности используется методика Замфир К., модификация Реана А. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Также педагогу предлагается методика по изучению трудностей в работе, где нужно ответить на вопросы по степени затруднения (сильно, средне, слабо):

1. Планирование воспитательной работы
2. Помощь учащимся в планировании работы по самовоспитанию и самообразованию
3. Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства
4. Овладение содержанием программ и учебников
5. Использование разнообразных форм работы на уроке, в том числе нестандартных
6. Обеспечение самостоятельной и активной работы учащихся в течение всего урока
7. Использование методов развивающего обучения
8. Использование новых педагогических технологий
9. Проведение практических работ
10. Формирование умений и навыков учебного труда (планирование, самоконтроль, чтение, счет и т.п.)

11. Развитие интереса к учению и потребности в знаниях

12. Выявление типичных ошибок и затруднений школьников в учении

13. Осуществление индивидуального подхода к учащимся в процессе обучения

14. Использование межпредметных связей

15. Организация внеклассной работы по предмету

16. Обеспечение правильного поведения и дисциплины учащихся

17. Организация внеклассного чтения

18. Работа по профориентации учащихся

19. Работа с родителями

20. Использование разнообразных форм и методов воспитательной работы

21. Выявление типичных причин неуспеваемости

22. Выявление уровня воспитанности учащихся

23. Учет и оценка знаний, умений и навыков учащихся

24. Оценка эффективности работы:

а) по обучению школьников;

б) по воспитанию школьников;

в) по умственному развитию школьников

25. Обобщение своего опыта работы

26. Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки.

Исходя из результатов, педагог осознает, на какие вопросы ему стоит обратить внимание.

Следующий раздел *«Нормативно-правовые документы».*

Неотъемлемой частью подготовки педагогов является работа с нормативно-правовыми актами, регламентирующими образовательную деятельность, и содействие в правильном уяснении смысла и систематизации. К каждому документу прикреплена активная ссылка, что сокращает время для поисков в интернете.

Создание программ является важной частью работы педагога, и следующий раздел, *«Создание ДООП»,* посвящен методическим рекомендациям по проектированию и реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Общеобразовательная программа дополнительного образования детей это:

– документ, отражающий педагогическую концепцию педагога с условиями, методами и технологиями достижения запланированных результатов;

– модель учебного курса, отражающая процесс взаимодействия педагога и ребенка и обосновывающая содержание образования и технологию его передачи;

– краткое систематическое изложение сути образования по данному курсу, содержащее круг знаний, умений и навыков, подлежащее усвоению обучающимися.

Каждая образовательная программа — это продукт самостоятельного творческого труда и практического опыта педагога. Каждую программу необходимо проанализировать с точки зрения различных критериев оценки и классифицировать.

За основу создания программы взяты методические рекомендации под редакцией А.М. Зиновьева, Ю.Ю. Владимировой, Э.Г. Деминой.

Одна из форм представления личного опыта педагога — это открытое занятие или мастер-класс. В следующем разделе представлены «*Методические рекомендации по организации и проведению открытого занятия и мастер-класса».*

Данный раздел дает ответы на следующие вопросы:

1. Что такое мастер-класс?
2. Чем он отличается от выступлений на семинарах, конференциях?
3. Какие бывают тематики мастер-классов

Здесь также прописаны педагогические требования к проведению открытого занятия. Алгоритм, технологии, модель проведения и критерии качества подготовки мастер-класса, открытого занятия представлена в Приложении.

Представлена примерная схема конспекта занятия педагога и модель проведения мастер-класса и открытого занятия.

К основным направлениям деятельности педагога относится работа с родителями. С 2019 г. регистрация обучающихся проходит через единый портал *Навигатор ДО РТ*, которому посвящен следующий раздел.

Для набора детей в свои объединения педагог создает свою общеобразовательную программу, которую заведующий отделом выкладывает на сайте Навигатора ДО РТ. После этого программа появляется на сайте, и родители могут подать заявки для обучения. В течение года в личном кабинете педагога заполняется журнал посещаемости и календарно-тематическое планирование. Также педагог может в своём личном кабинете видеть заявки детей и, открывая их карточку, узнавать контакты родителя для получения дополнительных сведений.

В приложении расположены методички:

1. Рекомендации для публикации программ
2. Инструкция по заполнению и ведению журнала посещаемости личного кабинета
3. Памятка для работы с родителями.
4. Подача заявок через сайт Госслуги

Вывод. В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает сложности. И от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем — желание строить свою профессиональную карьеру. Профессиональная адаптация молодого педагога, особенно в первые годы работы,

характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов.

Рабочая тетрадь поможет молодым педагогам в закреплении профессиональной компетенции в Центре, и окажет им помощь во внедрении передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Литература

1. Методические рекомендации по проектированию и реализации дополнительных общеобразовательных программ в новой редакции (в том числе адаптированных) / сост. Ю.Ю. Владимирова, Э.Г. Демина. — Казань: РЦВР, 2023. — с.69
2. Реан, А.А. Психология личности / А.А. Реан. — СПб.: Питер, 2013. — 288 с.: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

Научно-исследовательская деятельность как одна из форм наставничества учителя

Барскова Татьяна Сергеевна
учитель биологии и химии
высшей квалификационной категории
МБОУ «Школа №38» Ново-Савиновского района,
Казань, Россия

Аннотация. Автор статьи дифференцирует качества наставника, пытает развести понятия педагог и педагог-наставник. С ее позиции, не каждый педагог может стать наставником. Наставник — человек, которому ребенок доверяет, опыту которого верит и хочет следовать. Основная задача наставника — развивать способности подопечного через руководство им как личностью. Педагог-наставник нацелен на углубленное развитие индивида. Он также имеет педагогическое образование, но в основе его работы лежат принципы лидерства и приемы мотивации.

Ключевые слова: педагог, наставник, научно-исследовательская деятельность, профессиональная компетентность, школьное научное общество

Часто мы слышим фразу: «Дети — наше будущее». Но задумываемся ли, от кого зависит будущее наших детей? Сегодня изменились требования к учителю и к ученику. Человек XXI века — это творческая личность. Он должен быть активным, динамичным, работоспособным, уверенным в себе, компетентным, должен быть прежде всего наставником. Как сказал французский просветитель Франсуа Рабле, «Ребенок — это факел, который нужно зажечь, а не сосуд, который нужно заполнить».

Педагог и наставник — в чем разница?

Посредственный учитель излагает. Хороший учитель объясняет. Выдающийся учитель показывает. Великий учитель вдохновляет. Педагог — это не тот, кто несет знания, а тот, кто ведет к ним. Он указывает путь к вершинам мысли, нравственным высотам, духовному и

физическому совершенствованию. Обычный педагог нацелен на общее развитие учащихся согласно общему плану обучения. Он имеет педагогическое образование и в основе его занятий лежит авторитет и мотивация. Педагог обладает глубокими академическими знаниями, развивает и передает их своим ученикам. Любой педагог не просто обучает предмету, но и осуществляет педагогическую деятельность в целом. А это значит, что, будучи педагогом он постоянно находится во взаимодействии с детьми, родителями, коллегами, другими людьми. Я считаю, что главное в работе педагога не только умение преподнести доступно свой предмет и его знание, но и быть каждому ученику другом, любить ребенка, верить в него.

Тогда кто же такой наставник?

Наставник — это человек, который вкладывает в другого свою душу, который отдает частичку себя, который интересен, общение с которым приносит пользу. Это не психолог, не родитель, не коуч и не психотерапевт. Это в первую очередь, человек, которому ребенок доверяет, опыту которого верит и хочет следовать. В отличие от учителя, наставник не оценивает академические знания человека с помощью серии тестов. Основная задача наставника — развивать способности подопечного через руководство. Педагог-наставник нацелен на углубленное развитие индивида. Он также имеет педагогическое образование, но в основе его работы лежат принципы лидерства и приемы мотивации.

Мы встречаем в своей жизни педагогов, которые связывают себя с нами на всю свою жизнь. Наставник — это инженер, создающий еще никому неведомый шедевр.

Использование наставничества в организации исследовательской деятельности в школе, дает возможности дифференцированно и целенаправленно планировать работу на основе выявленных потенциальных возможностей, обучающихся; развивать творческий потенциал обучающихся; отслеживать динамику развития исследовательских компетенций каждого ученика.

В своей практике, как учитель, я столкнулась с рядом вопросов, которые необходимо было решить: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность обучающихся в процессе исследования. Как показала практика, эти задачи невозможно решить стихийно. Исследовательская деятельность должна быть педагогически организована.

В своей педагогической деятельности реализую стандартную модель наставничества «учитель-ученик». Проектно-исследовательская деятельность в школе воплощается в двух формах — это урочные и внеурочные занятия. Я хотела бы остановиться на внеурочных занятиях. А именно защита учащимися индивидуальных проектов и исследовательская деятельность детей в научном обществе. Если исследовательская деятельность обучающихся в научном обществе создает условия для развития одаренных детей, то при подготовке индивидуальных проектов наставник работает с детьми с разной мотивацией к обучению. Существует несколько вариаций ролевых моделей внутри формы «учитель — ученик» при выполнении индивидуального проекта:

1. Наставляемый — неуспевающий ученик
2. Наставляемый — пассивный ученик
3. Наставляемый — активный ученик

Наставник как тьютор должен вести регулярные очные встречи, предоставлять методические материалы, давать обратную связь, помогать готовиться к презентации и защите проекта и отдельных его этапов.

Роль наставника на этапах проектирования.

Алгоритм действий.

Этапы исследовательского проекта	Наставляемый	Наставник
Организационный этап Постановка актуальности, гипотезы (только для исследовательского проекта), цели и задач исследовательского проекта.	определение примерной темы проекта; определение наставника	индивидуальные консультации с обучающимися; оказание помощи при выборе темы проекта; идеи проекта
Деятельностный этап 1) формирование плана работы обучающегося над ИП; 2) генерация идей; 3) выполнение сбора, обработки и анализа информации по теме ИП; 4) проведение необходимых исследований или иных видов работ по оформлению практической части; 5) оформление ИП; 6) подготовка презентации, раздаточного материала. Предзащита ИП (по согласованию с наставником проекта)	самооценка; вывод; заключение	заполнение оценочного листа; составление отзыва на ИП.
Этап защиты проекта	Защита проекта	индивидуальные консультации (по необходимости)

Результатом всей этой работы стали достижения моих обучающихся в конкурсах разного уровня. Дипломы, грамоты, поощрения, благодарности — еще один вид оценки результативности проектно-исследовательской деятельности моих обучающихся со стороны независимого жюри.

– Районная экологическая конференция «Мой город»;

– Городской открытый экологический форум «Зилант»;

– Нобелевские надежды КНИТУ;

– Научно-практическая конференция «Шаг в науку»;

– Республиканская научно-практическая конференция имени Александра Михайловича Бутлерова;

– Всероссийская научная конференция учащихся имени Н.И. Лобачевского;

– Всероссийская научно-практическая конференция исследовательских, проектных и творческих работ обучающихся и преподавателей «Многообразие и диалог культурного и языкового наследия как основа социального согласия и глобального партнерства»;

– Республиканская научно-практическая конференция «Молодежь в научном поиске — яшьлэр фэнни эзлэнудэ»;

– Республиканская научно-исследовательская конференция имени татарского ученого-просветителя Ибрагима Хальфина.

Показатели эффективности наставничества в процессе проектной и исследовательской деятельности учащихся:

- повышение доли обучающихся, включённых в исследовательскую и проектную деятельность;
- презентация результатов исследования на различных уровнях;
- создание банка информационных ресурсов в области исследовательской деятельности;
- увеличение (по сравнению с предыдущими годами работы) призовых мест конкурсных мероприятиях, повышение уровня индивидуальных достижений.

Современный образовательный процесс немыслим без поиска новых, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества. Наставник — это секретное «оружие» самых успешных людей планеты.

Актуальные проблемы педагогического сопровождения молодых специалистов и пути их решения

Басирова Аделя Рубиновна
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №175», Казань, Россия

Аннотация: В статье описаны проблемы педагогического сопровождения при интеграции молодых специалистов в профессиональную деятельность. Предложены пути решения данных проблем.

Ключевые слова: молодой специалист, молодой педагог, наставничество, педагогическое сопровождение

Согласно статистике, процент выпускников средних и высших учебных учреждений педагогической направленности, идущих работать после окончания учёбы по специальности, критически низок. Они не успевают полноценно начать свою профессиональную карьеру в образовании, так как им сложно преодолеть трудности педагогической деятельности, и они принимают решение уйти из сферы образования. Если теоретических знаний им может быть достаточно, то практические навыки могут быть не развиты в связи с отсутствием опыта, необходимого для складывания субъективного представления о деятельности.

Из отсутствия опыта вытекают и другие аспекты, необходимые для принятия решения выбора дальнейшего карьерного пути, а именно: слабая методическая подготовка, сложности владения приёмами и методами обучения. Но даже те, кто решился начать свою профессиональную деятельность в роли учителя, сталкивается с одной из главнейших проблем молодых специалистов: адаптация в новом для него коллективе. Молодому педагогу, испытывающему стресс от незнания всех тонкостей работы, и попавшему в новый для него коллектив, который формировался и складывался не один год, необходимы

педагогическая поддержка и наставник, который смог бы помочь в тех или иных моментах.

Анализ опыта работы многих образовательных учреждений говорит о том, что в современных реалиях наставничество молодого специалиста является действительно актуальной проблемой.

В наставничестве молодого педагога необходимо рассматривать индивидуальную помощь в реальных ситуациях как первоочередной критерий. Наставничество в педагогике рассматривается как процесс взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего (В.А. Сластенин).

Наставничество в современных образовательных учреждениях испытывает проблемы в связи с использованием неактуальных технологий сопровождения. Принято давать некую базу дополнительной теории поверх той, что дали еще в вузах и сузах, рассказать, как и что делать, а дальше просто контролировать, не давая чёткой и разобранной обратной связи. Но было бы куда эффективнее работать с молодым педагогом, используя современные технологии управления, например, тьюторство. Это помогло бы разработать реальную образовательную среду и разработать индивидуальный маршрут его сопровождения.

Наставничество предполагает предупреждение типичных ошибок, противоречий и затруднений. Разобранные и обработанные ситуации в наставничестве помогут молодому специалисту разработать индивидуальный стиль работы, своевременно решать недочёты в своей профессиональной деятельности и нивелировать трудности в процессе психолого-педагогической адаптации. Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в организации научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Необходимо понимать разницу в понятиях «наставничество», «педагогическое сопровождение» и «педагогическая поддержка».

Наставничество — это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции (В.А. Сухомлинский).

Мудрик А.В. под педагогическим сопровождением предполагала умение быть рядом, следовать за подопечным.

Харламов И.Ф. наиболее точно определил это понятие: «процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личностного участия, поощрения максимальной самостоятельности в проблемной ситуации при минимальном по сравнению с поддержкой участия наставника».

Помимо педагогического сопровождения и наставничества начинающему учителю также необходима и педагогическая поддержка — эффективный способ постдипломного обучения.

Условно опытных учителей можно разделить на две группы. Представители первой группы понимают наставничество как периодические консультации по просьбе молодого учителя. Представители другой группы — как систематическое и постоянное его сопровождение. Они готовы советовать, вдохновлять, дружески поддерживать. Но лишь немногие готовы выступить в качестве практического профессионального образца учительской деятельности. Таких немного либо по причине отсутствия необходимого стимулирования, либо в силу недостаточной уверенности самих наставников в возможности быть достойным образцом.

Надо отметить, что в республике создаются условия для творческого комфортного микроклимата, профессионального роста и закрепления молодых специалистов в образовательной системе республики. Этому способствуют конкурсы профессионального мастерства, стимулирующие творческую инициативу. Один из важных конкурсов — «Педагогический дебют». Именно он дает старт к участию в профессиональном конкурсе «Учитель года» (муниципальный этап). Очень позитивно аудитория принимала формат общения «молодые — молодым» — это методические лай хаки от молодых педагогов —

победителей и лауреатов муниципального конкурса «Педагог года. Педагогический дебют».

Интернет сегодня — это новая коммуникативная реальность. Молодые педагоги все активнее используют его в качестве эффективного средства педагогического влияния на учеников, общения с ними, дистанционного формата работы, а также обмена идеями опыта со своими коллегами. Поэтому огромную роль в работе с молодыми педагогами играют социальные сети.

Большое внимание уделяется и организации совместного отдыха молодых специалистов: экскурсионные поездки, посещение музеев, участие во Всероссийских форумах, в интеллектуальных играх и т. п. Неформальное общение создает атмосферу дружеского отношения, творческого подъема, взаимопонимания, поддержки, и конечно, чувство надежного товарищеского плеча рядом.

На этапе рефлексии цель наставника — довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога. Для этого очень важно обучить его навыкам рефлексии и саморазвития.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, не только у молодых специалистов, но и опытных. Один из эффективных инструментов — глубокая рефлексия о ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Формы для обучения навыков рефлексии:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;

• лекция, семинар, практическое занятие;

• педагогические чтения;

• «педагогический ринг»;

• ярмарка педагогических идей;

• просмотр отснятых уроков/мероприятий;

• групповые и индивидуальные консультации;

• посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы;

• педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные
методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

В заключении хочется отметить, что любая техника и любой метод наставничества будет иметь положительный результат при соблюдении следующих принципов:

1. «Оценка действий, а не человека». Наставнику необходимо анализировать профессиональную деятельность педагога, а не его личные качества как человека

2. «Не навязывать мнение». Молодому специалисту необходимо наработать уверенность в своих действиях, а этого не получится сделать, если наставник будет навязывать свое мнение. В данном случае можно ограничиться лишь советом, к которому подопечный прислушается (или не прислушается) и исходя из этого будет организовать свои действия.

3. «Ориентация на действие». Необходимо нарабатывать педагогический опыт путём принятия решений и действий со стороны молодого специалиста под наставничеством более опытного педагога.

Наставничество молодых специалистов крайне необходимо для формирования у них положительного отношения к работе и возможности быстрее достичь определенных успехов в профессиональной деятельности.

Литература

1. Мудрик А. В. Социальная педагогика: учебник для студ. пед. вузов / под ред. В.А. Сластенина. — Москва: Академия, 2013. — 240 с.
2. Сластенин В.А. Педагогика: учебник для студентов учреждений высш. проф. образования / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. — Москва: Академия, 2012. — 608 с.
3. Сухомлинский В.А. Как воспитать настоящего человека / сост. О.В. Сухомлинская. — Москва, 1990. — 273 с.
4. Харламов И.Ф. Педагогика: учебное пособие / И. Ф. Харламов. — Москва: Гардарики, 2005. — 520 с.

Сопровождение молодых педагогов на старте карьеры: опыт работы Азнакаевского муниципального района

Валиева Гульназ Мударисовна
Мотыгуллина Гульназ Сабировна
Муниципальное казённое учреждение «Управление образования исполнительного комитета Азнакаевского муниципального района» Республики Татарстан

Аннотация: в данной статье представлен опыт по организации работы наставников с молодыми педагогами в образовательных учреждениях и на уровне управления образования Азнакаевского муниципального района.

Ключевые слова: наставничество, становление молодого педагога

Система образования нашей страны очень гибкая и постоянно меняющаяся структура. На протяжении нескольких лет идет реформа, которая касается всех уровней образования. Перспективу развития определяет национальный проект «Образование» — обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, что в свою очередь требует от педагога соответствовать всем современным вызовам. Современная школа нуждается в учителях, способных принимать решения в различных ситуациях, умеющих сотрудничать, мобильных и толерантных. Учитель это не просто предметник, но и креативный организатор, творчески развитый, способный обучать и воспитывать ребёнка, как личность. Происходящие изменения диктуют, новые более высокие требования к профессионализму как опытных педагогов, так и молодых специалистов.

Если опытные педагоги могут использовать свои профессиональные навыки, то молодым педагогам приходится сложнее. Им необходима помощь в практической деятельности. Учитывая, что по данным с официального сайта Министерства образования и науки Республики Татарстан доля молодых педагогов составляет 25%, эта проблема становится актуальной [4].

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 и методических служб помочь молодому учителю осознать себя талантливым, умеющим показывать хорошие результаты и демонстрировать свои профессиональные возможности, осознать правильность выбора профессии и соответствовать новым вызовам. Чтобы вырастить успешного учителя, необходимо выстроить траекторию развития молодого педагога и сопровождать его на пути становления.

В нашем районе для сопровождения молодых педагогов на старте их карьеры используются несколько форм организации деятельности.

Наиболее эффективной формой сопровождения является наставничество.

Опыт старшего мудрого наставника, внимательное отношение, помощь и поддержка — залог успешного вхождения молодого педагога в одну из самых сложных в современном мире профессий. Деятельность педагога-наставника — это совершенствование уровня собственного мастерства и, как следствие, повышение качества знаний учащихся и образования в целом.

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

Наш район вошел в апробацию по реализации федерального инновационного проекта (ФИП) «Модель «Учитель — учителю» в условиях цифровой трансформации образования». Базовой площадкой ФИП является Набережночелнинский педагогический университет. В рамках данного проекта университетом было организовано обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации с использованием цифровых образовательных техноло-

гий для учителей-наставников. Из школ Азнакаевского муниципального района 5 учителей прошли обучение по теме «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 в 2022 г. они 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.

В работе с молодыми педагогами хорошо зарекомендовала себя технология «Педагогические туры» [3]. Основная идея технологии заключается в том, что малая группа молодых учителей посещает большое количество уроков в одной школе. При этом главная цель — не оценить учителей, которые ведут урок, а сравнить свою практику с опытом коллег. Это позволяет молодым учителям просмотреть урок опытного коллеги и мысленно сравнить то, как он сам проводит урок или этап урока, при этом не обязательно попасть на урок по своему предмету. Педагогический тур проходит в течение одного дня на базе одной школы. Формируется группа из нескольких молодых учителей и методиста.

Посещение уроков должно быть целенаправленным. В качестве объектов для наблюдения и изучения можно использовать как проведение самого урока, так и отдельных его этапов и разные ситуации:

- решение дисциплинарных проблем;
- организация дифференцированной работы;
- организация рефлексии и обратной связи;
- усвоение содержания урока и др.

Урок посещают в течение 15–20 минут. Группа должна посетить несколько учителей (уроков) за день. По завершению запланированных просмотров методист организует обсуждение. Молодые педагоги описывают то, что они видели. Затем вместе анализируют данные. В завершение обсуждения учителям предлагается высказаться, как они могли бы усовершенствовать свои практики в соответствии с теми данными, которые они получили.

Данная технология, по отзывам участников, вносит энергию и воодушевление в работу учителей. Она позволяет понаблюдать за работой коллег, обсудить практику работы с другими учителями и задуматься о своем преподавании. Такие туры с молодыми педагогами организуем 2 раза в год.

Следующей формой работы с молодыми педагогами в нашем районе 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. Конкурс стартует в сентябре. 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 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.

Конкурс позволяет педагогам в течение учебного года собирать материал и обобщать свой небольшой опыт работы. В течение года их сопровождают наставники. На фестивале молодые учителя презентуют свой опыт и имеют возможность познакомиться с работой молодых коллег.

Таким образом, описанные формы работы обеспечивают непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства молодых педагогов, раскрывают их педагогический потенциал, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и мастерства. Мы помогаем начинающим учителям найти свое место в жизни, успешно адаптироваться и работать в школе. Решая проблему становления молодого педагога, достигается и еще одна цель — помощь в профессиональном развитии и соответствие современным вызовам в образовании.

Литература

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справ. педагога-психолога. Школа. 2012. №7. 67 с.
2. Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука — образованию. Вып. 2 / под ред. проф. В.П. Симонова. М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005.
3. Куксо Е.Н. Десять эффективных способов улучшения качества преподавания в школе. М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. 192 с. (Библиотека журнала «Директор школы».)
4. Министерство образования и науки Республики Татарстан: офиц. сайт. URL: https://mon.tatarstan.ru/index.htm/news/2002283.htm (дата обращения: 22.03.2024).

Роль наставничества в формировании функциональной грамотности средствами интерактивных методов и приемов обучения на уроках истории и обществознания

Ветлугина Татьяна Альбертовна
учитель истории и обществознания
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Заинская средняя общеобразовательная школа № 6»,
Заинск, Россия

Аннотация. В статье автор отмечает, что в настоящее время значительна роль наставника в формировании функциональной грамотности у учащихся. Хороших результатов можно добиться, понимая важность неформального, творческого подхода к моментам взаимодействия детей с книгой. Педагог–наставник, соединяя текст с жизненным опытом детей, делая его понятным вдохновляет их на самостоятельность в чтении,

Ключевые слова: функциональная грамотность, смысловое чтение, читательская грамотность, интерактивные методы обучения, наставничество

Одна из основных проблем современного общества — формирование функционально грамотной личности, готовой не только жить в меняющихся социальных и экономических условиях, но и активно влиять на существующую действительность, изменяя ее к лучшему. На первый план выходят определенные требования к личности — активной, творческой, социально ответственной, обладающей хорошо развитым интеллектом, профессионально-грамотной, высокообразованной.

В современном обществе умение работать с информацией становится обязательным условием успешности. Гарантией успеха в любой предметной области, основой развития ключевых компетентностей является осознанное чтение.

Функциональная грамотность — это развитие механизмов речи: умение совершать умственные операции, связанные напрямую с развитым логическим мышлением.

Велика роль наставника в формировании функциональной грамотности у учащихся. Хороших результатов можно добиться, понимая важность неформального, творческого подхода к моментам взаимодействия детей с книгой. Педагог-наставник, соединяя текст с жизненным опытом детей, делая его понятным, вдохновляет их на самостоятельность в чтении, что приводит к саморазвитию, формирует умение жить среди людей, ориентироваться и эффективно функционировать в меняющихся условиях жизни. Уроки и внеурочные занятия, по работе с книгой, организованные в соответствии с этапами развития смыслового чтения, с применением вышеперечисленных методик способствуют развитию функциональной грамотности у учащихся. Поэтому своей педагогической целью ставлю: «Формирование функциональной грамотности посредством применения интерактивных методов и приемов в процессе обучения истории и обществознания.»

Основное общее образование закладывает основу формирования учебной деятельности ребенка — систему учебных и познавательных мотивов, умение принимать, сохранять, реализовывать учебные цели, контролировать и оценивать результат.

Сегодня перед современной школой стоят задачи научить детей учиться, научить их думать, ставить цели и грамотно действовать в выбранном направлении. При этом получение знаний становится не самоцелью, а средством достижения поставленной цели.

В связи с этим традиционные подходы в образовании, направленные на усвоение учащимися в школе определенной суммы знаний и умений, теряют свое значение. На первый план выходят инновационные личностно-ориентированные методы и технологии обучения и воспитания.

В Указе Президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ» предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества.

Главная задача учителя-наставника состоит в передаче способов работы, а не конкретных знаний, то есть акцент делается не на преподавание, а на учение.

Наставничество — процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. Наставничество как механизм по передаче опыта присуще всем формам обучения и системам образования.

При реализации образовательной программы взаимодействие наставника и наставляемого ведётся не только в рамках урочной, но и во внеурочной деятельности: консультации по предметам, кружковая работа отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с Интернет-ресурсами по определённым темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к школьным и муниципальным мероприятиям, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия.

В качестве наставника я как классный руководитель, как руководитель ШМО учителей истории и обществознания работаю в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, заместителем директора по воспитательной работе.

В классе, в котором являюсь классным руководителем, обучаются различные категории детей: в целом в классе обучаются дети со средними образовательными результатами.

В своей педагогической деятельности реализую стандартную позиционную модель наставничества «учитель-ученик».

Для повышения творческого потенциала учащихся в урочной и внеурочной деятельности как учитель-наставник использую различные формы взаимодействия.

Одним из этапов своей работы как учителя-наставника является управление и постоянная консультативная помощь в процессе обучения.

Сегодня мои методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Интерактивный («Inter» — это взаимный, «act» — действовать) — означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. При интерактивном обучении диалог в классе строится по модели: «ученик — ученик» (работа в парах), «ученик — группа» (работа в группах), «ученик — класс» или «группа учеников — класс» (презентация работы в группах), «ученик — компьютер» и т.д.

Своей задачей ставлю: учить детей самостоятельному поиску, анализу, формулировать собственное мнение, учиться строить отношения в группе, моделировать различные ситуации. Основными формами интерактивной работы является взаимодействие учащихся в парах и микрогруппах.

В своей практике использую разнообразные образовательные технологии, в том числе использую интерактивные формы с работы. Обучающие быстрее запоминают любую информацию с помощью зрительных образов. Поэтому на уроках использую такие инструменты: схемы-опоры, интеллект карты, кластеры. Их использование на уроках вызывают у детей чувства удивления, новизны, развивают сообразительность, зажигают огонёк пытливости, также работаем по карточкам, используем метод синквейна. Варианты включения интерактивных методов обучения в структуре моих уроков чрезвычайно разнообразны. На уроке необходимо вооружить учащегося не только знаниями, но и приёмами работы с информацией — в частности, умением ставить и решать те или иные задачи.

Формы работы: индивидуальная, групповая.

Эффективные результаты достигаются при применении интерактивного приёма.

ПОПС формула — интерактивный методический прием.

Интерактивный приём, ПОПС-формула, активно используется на стадии рефлексии учащихся. Он разработан профессором права Дэй-

видом Маккойд-Мэйсоном из ЮАР. Перевёл и дополнил формулу Аркадий Гутников. В *результате перевода получилась аббревиатура ПОПС, где*

П — позиция

О — объяснение (или обоснование)

П — пример

С — следствие (или суждение)

Секрет формулы ПОПС.

Структура формулы ПОПС содержит в себе 4 важных компонента, которые представляют собой расшифровку первых букв данной аббревиатуры и являются необходимыми элементами для построения высказывания.

П — позиция. Необходимо по заданной проблеме высказать свое собственное мнение. Для этого можно использовать следующие формулировки: «Я считаю, что...», «На мой взгляд, эта проблема заслуживает / не заслуживает внимания», «Я согласен с...».

О — обоснование, объяснение своей позиции. Ответ должно быть обоснованным, а не пустословным. В нем должны быть затронуты моменты из изученного курса либо темы, раскрыты определения и понятия. В данном блоке основной вопрос — почему вы так думаете? А это значит, что начинать раскрытие его следует со слов «Потому что...» или «Так как...»

П — примеры. Для наглядности и подтверждения понимания своих слов необходимо привести примеры, причем их должно быть не менее трех. Данный пункт раскрывает умения учащихся доказать правоту своей позиции на практике. Главное, чтобы они были убедительными. Речевые обороты, используемые на этом шаге, «Например...», «Я могу доказать это на примере...».

С — следствие (суждение или умозаключение). Этот блок является итоговым, он содержит ваши окончательные выводы, подтверждающие высказанную позицию. Начало предложений в нем может

быть таким: «Таким образом...», «Подводя итог...», «Поэтому...», «Исходя из сказанного, я делаю вывод о том, что...». Наглядно, это можно отразить так:

<Object: word/embeddings/_____Microsoft_Office_PowerPoint4.sldx>

Ценность этого технологического приёма заключается в том, что позволяет учащимся кратко выразить собственную позицию по изученной теме.

Критериями оценки качества и результативности моей деятельности являются высокие показатели достижений моих обучающихся.

Литература

1. Кузнецова, Н.М. Внеурочная деятельность как компонент образовательного процесса, обеспечивающий формирование функциональной грамотности учащихся / Н.М. Кузнецова, А.А. Денисова // Региональное образование: современные тенденции. — 2020. — № 1 (40). — С. 123–126.

3. Лысова, О.В. Особенности формирования рефлексии российских школьников в свете функциональной грамотности и стандартов XXI века / О.В. Лысова, А.Ш. Абдуллина, Л.К. Нуримхаметова // International Journal of Medicine and Psychology. — 2020. — Т. 3. — № 2. — С. 22–27.

Применение современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования (заседание школьного методического объединения)

Виноградова Гульнара Алимжановна
заместитель директора по методической работе
Егорова Ольга Николаевна
руководитель ШМО учителей начальных классов
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«БСОШ № 2», Болгар, Россия

Аннотация. В современном мире, где образование играет ключевую роль в развитии общества, актуальность применения современных педагогических технологий становится все более значимой. Вашему вниманию представлена методическая разработка заседания методического объединения учителей, направленная на повышение качества образования через использование инновационных подходов в преподавании. Авторы статьи анализируют различные аспекты современных педагогических технологий, их эффективность и возможности применения в образовательном процессе.

Ключевые слова: качество образования, технология, педагогическая технология, критерии, мотивация

1. Мотивация

— Добрый день, уважаемые коллеги! Приветствуем Вас на заседании школьного методического объединения учителей начальных классов!

— Вижу заинтересованные лица, многие уже настроились на работу и готовы к восприятию информации. Тогда начнем!

- Поднимите правую руку, если Вы уверены, что для учителя хорошее качество образования связано с умением ученика самостоятельно мыслить, анализировать и самостоятельно работать
- Если вы считаете, что хорошее качество образования связано со школой, которая учитывает индивидуальные особенности школьника, способности и потребности детей — кивните головой.

• Хлопните в ладоши, если вы согласны с тем, что для повышения профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать наряду с традиционными, активные методы обучения.

— Спасибо. А теперь внимание на экран.

2. Проблемная ситуация

— Из предложенных слов выберите те, которые имеют отношение к понятию: «Качество образования»: транспорт, техника, бояться, логика, применить, изобилие, знания. Работаем в группах.

Выбирают слова: техника, логика, применить, знания

— Для того, чтобы определить главное слово нашего заседания, возьмите корни из слов техника и **логика**, объедините их гласной **О**; добавьте к ним суффикс из слова **применить** и присоедините окончание из слова **знания**.

— Какое слово получилось? (ТЕХНОЛОГИЯ).

3. Формулирование темы заседания

— А теперь, используя слова «технология» и «качество образования», попробуйте сформулировать тему заседания. Итак, тема нашего занятия звучит так:

Применение современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образования.

— Что же такое педагогическая технология? На этот вопрос имеется множество ответов. Предлагаю следующее определение педагогической технологии.

Педагогическая технология — это совокупность правил и соответствующих им педагогических приемов, и способов воздействия на развитие, обучение и воспитание школьника.

4. Определение признаков технологий

— Из предложенных задач, выберите ту, которая направлена на эффективное использование педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе:

1. Чему учить?

2. Зачем учить?

3. Как учить?

4. Как учить результативно?

— Существует много технологий, но далеко не все технологии можно отнести к современным образовательным технологиям. Существуют определенные признаки современных образовательных технологий. Анализируя существующие определения, можно выделить критерии, которые и составляют сущность педагогической технологии:

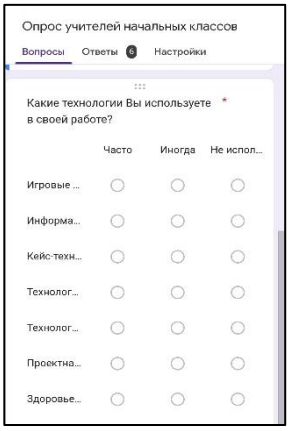
1. Однозначное и строгое определение целей обучения (почему и для чего);
2. Отбор и структура содержания (что);
3. Оптимальная организация учебного процесса (как);
4. Методы, приемы и средства обучения (с помощью чего);
5. Учет необходимого реального уровня квалификации учителя (кто);
6. Объективные методы оценки результатов обучения (так ли это).

— Обсудите в группе**,** какие современные технологии вам известны? (Ответы педагогов)

— Данные современные образовательные технологии дают возможность повышать качество образования, более эффективно использовать учебное время и снижать долю репродуктивной деятельности учащихся. Современные образовательные технологии ориентированы на индивидуализацию, дистанционность и вариативность образовательного процесса, академическую
мобильность обучаемых, независимо от возраста и уровня образования.

5. Тестирование

— А сейчас предлагаем Вам пройти опрос. На электронную почту Вам отправлен тест. Выполните его.
(Участники заседания выполняют тест и отправляют. Опрос в гугл форме «Использование современных технологий».



6. Анализ тестирования

— Давайте проанализируем результаты теста.

(Анализируем: «По результатам теста мы видим, в практической деятельности члены нашего объединения меньше всего используют технологии...)

Но каждая технология очень важна, так как используя разнообразные инновационные образовательные технологии, можно решить следующее взаимообусловленные проблемы и в конечном итоге повысить качество образования:

1. Через формирование умений ориентироваться в современном мире, способствовать развитию личности учащихся с активной гражданской позицией, умеющей ориентироваться в сложных жизненных ситуациях и позитивно решать свои проблемы.

2. Изменить характер взаимодействия субъектов школьной системы образования: учитель и ученик — партнеры, единомышленники, равноправные члены «одной команды».

3. Повысить мотивацию обучающихся к учебной деятельности.

7. Планирование дальнейшей работы МО (решение заседания)

Поэтому целью дальнейшей работы можно определить: «Изучение и внедрение в практику таких технологий как ...»

— Кто за данное решение, поднимите руку. Решение принято единогласно.

8. Итог заседания

— В качестве мотивации продуктивной дальнейшей работы, предлагаем посмотреть видеоролик и помнить о том, что только вместе мы можем достигнуть большего! (Просмотр видеоролика).

Система наставничества в развитии инновационной деятельности в условиях современного образования

Калимуллина Гузель Тимиргалиевна
воспитатель по обучению детей татарскому языку
Структурное подразделение Частного общеобразовательного учреждения «Татнефть-школа» — детский сад «Каракуз»,
Республика Татарстан, Альметьевск, Россия

Аннотация. В статье рассмотрен аспект наставничества в образовании. Предложены подходы к определению результатов и критериев оценки деятельности наставников, определены условия результативного функционирования системы наставничества.

Ключевые слова: молодой педагог, наставник, педагогическая поддержка, институт наставничества

В Национальном проекте «Образование» тема наставничества является одной из центральных. Концепция системы наставничества определяет ее как инструмент совершенствования образовательной системы, механизм административного и технологического прорыва в изменяющихся условиях развития экономики. Целевым показателем Федерального проекта «Современная школа» до конца 2024 года предусмотрено вовлечь в различные формы наставничества не менее 70 % обучающихся образовательных организаций. В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Наставничество — это практическое решение, которое может быть введено в любую организацию; «персональная огранка» талантов человека, придание имеющимся навыкам правильной формы, со-

здание новых плоскостей и граней его профессионализма. Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, выделяются пять: «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «студент — ученик»; «работодатель — ученик»; «работодатель — студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Цель статьи: рассмотреть аспект наставничества в образовании, познакомить с распространенными и принятыми в отечественной системе образования практиками наставничества, проанализированы виды и формы наставничества, выделить существенные компетенции наставников, рассмотреть проблемы эффективности наставничества. Одной из важнейших задач современного образования является создание условий для раскрытия и реализации творческого потенциала личности. На современном этапе возвращение к проблематике становления наставничества последнее необходимо рассматривать, прежде всего, как одно из направлений инновационной деятельности. В рамках разработки системы наставничества как инновационной деятельности необходимо определиться с моделью наставничества, критериями оценки ее эффективности, изучить требования к наставникам и организовать методологически разработанную систему подготовки нового поколения специалистов.

Для этого современной школе нужен профессионально компетентный, творческий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов. Однако, социально-педагогические исследования процесса адаптации показали, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать длительно и сложно.

В отечественной педагогике проблемы наставничества рассматривались К. Д. Ушинским с позиции, что наставник не может быть ценным только из-за своего профессионального опыта, иначе он превращается в механизм оценки и контроля тех, кто оказывается рядом с ним. Российский классик образования, обращал внимание педагогической общественности на необходимость помнить о симбиозе теоретических знаний и опыта.

В настоящее время в России начинают реконструироваться на новой образовательной платформе известные советские наставнические практики в производственной сфере и создаются новые наставнические практики в образовании. Анализ трудов академика С. Я. Батышева позволяет говорить об актуальности и практической значимости наставничества как одного из важных компонентов подготовки специалистов и рабочих для всех отраслей экономики. С.Я. Батышев определял наставничество «как комплексную педагогическую систему, каждый элемент которой выполняет как общие функции, характерные для многих других элементов системы, так и специфические, свойственные только данному элементу. Возрождение наставничества обосновывается важностью и значимостью применения данного

типа отношений как резерва успешной подготовки специалистов, способных отвечать на вызовы времени. Наставничество в российской системе образования основывается на идеях Л.С. Выготского, В.В. Давыдова и Д.Б. Эльконина, Г.П. Щедровицкого.

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника, акцентируя внимание на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации. Наставничество как инновационный процесс отличается от традиционной системы взаимодействия между субъектами образовательной деятельности неформальной системой взаимодействия при реализации учебных программ, обогащением наставников и наставляемых через обмен социальным опытом, осуществлением психологической поддержки в работе, карьере и личностно-профессиональном развитии.

В глобальном понимании наставничество следует рассматривать как длительный, поэтапный, целенаправленный процесс профессионального и личностного развития молодых специалистов, и как особую технологию образовательной деятельности, в основе которой заложены навыки XXI века, позволяющие молодежи сформировать индивидуальный стиль, реализовать творческий потенциал на основе взаимообучения представителей разных возрастных групп.

Президент РФ В.В. Путин подчеркнул: «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают все, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

В современных исследованиях по проблемам развития системы наставничества ученые-практики (В.Я. Батышев, Л.С. Кутузова, А.А. Любар, И.И. Малкин, И.Г. Столяр и др.) в качестве основной идеи

выделяют разработку эталонной оценки компетенции наставника — ментора.

Классификации типов наставничества учитывают требования к деятельности наставника, критерии оценки ее эффективности, определяют требования к наставникам. Различают две основные модели наставничества: американская модель. В этой модели предполагается, что помощь исходит от старшего по возрасту человека своему протеже через одностороннее обучение. Протеже следует советам наставника. Наставник является непререкаемым авторитетом, отношения формальны. Такая модель также называется «Спонсорское наставничество». Европейская модель.

В условиях образовательных реформ происходит трансформация образовательной практики, а отсюда возникает необходимость признания педагогики партнерства, которая является одним из компонентов наставничества. Понимание наставничества, как признание педагогики партнерства основывается на предположении о том, что наставник обладает несколько большим опытом, но не влиянием, чем наставляемый. Отношения, построенные на равноправии и доверии, предполагают двустороннее обучение, то есть и наставник, и наставляемый учатся друг у друга, их отношения взаимовыгодны. Эта модель получила название «Развивающее наставничество»

В российской практике развития системы наставничества в большей степени распространена европейская модель, не только из-за географического расположения нашей страны, но и в силу традиций и ментальности общества.

Методологической основой наставнической деятельности является антропологический подход, суть которого состоит в необходимости учета человеческой природы и ее изучения. Задача классической наставнической деятельности — использование всего возможного потенциала образования и сопровождение проектирования обучающимися индивидуальной образовательной программы.

В практике наставнической деятельности применяются как традиционные, так и инновационные методы обучения. Методы реализации моделей наставничества представлены в таблице.

Методы реализации моделей наставничества

Модели наставничества	Используемые методы	
	Традиционные	Инновационные
Менторинг	Инструктаж, объяснение, лекция	Супервизия
Тьюторство	Инструктаж, объяснение, лекция, беседа	Чат, кейс, шедоуинг
Коучинг	Объяснение, беседа, игра	Секондмент, ротации, супервизия, квест, кейс
Фасилитаторство	Дискуссия	Мозговой штурм, модерация, игра-квест
Баддинг	Беседа	Чат, шедоуинг

Организация наставнической деятельности требует от наставника постоянной обратной связи с целью коррекции выбранных методов. Эффективная обратная связь — один из важнейших навыков наставника для полного представления действий, наставляемого в сложившейся ситуации.

Рисками для формирования института наставничества в российском образовании являются: недостаток квалифицированных кадров, изменение законодательной базы, стереотипы общественного сознания, сопротивление со стороны руководства, участников образовательного процесса, сложные межличностные отношения, конфликтные ситуации между наставниками и молодыми педагогами, перегруженность педагогов, в том числе по причине сокращения специалистов в Республике в связи с выездом за её пределы, недостаточная подготовка молодого специалиста-выпускника ВУЗа к реальной работе в школе. И, конечно, невозможно обойти стороной тот факт, что в период военного положения педагогу необычайно сложно осуществлять дополнительную деятельность такую как наставничество в полном мере. Это выражается и в психологическом плане, и в физическом, и во многих других аспектах.

Так как мы не можем повлиять на происходящие вокруг нас события, необходимо адаптироваться к обстоятельствам и попытаться создать условия для реализации данного направления по мере возможности. Педагога необходимо замотивировать, разработать систему поощрений, в том числе и от государства. Необходимо организовать взаимодействие педагогических ВУЗов со школами: совместные встречи, анализ, сбор данных, пожеланий от практиков в школе, администрации, это поможет молодому педагогу быть лучше подготовленным, а процесс наставничества будет происходить более слажено. Наставничество должно иметь свой итог, который должен быть продемонстрирован на разных уровнях в виде публикаций, выступлений, демонстрации достижений, кроме того, должна быть предусмотрена система поощрений для наставника и наставляемого, созданы взаимовыгодные условия для организации наставничества.

Наставничество — это совместная деятельность по преодолению личностных, профессиональных дефицитов. Она становится одним из важнейших направлений развития инновационного потенциала системы школьного образования.

Литература

1. Дудина, Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник НГПУ. — 2017. — №5.
2. Кириллова, И.О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? / И.О. Кириллова // Ped.Rev. — 2017. — №4 (18). — URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-modnyy-trend-ili-osoznannaya-neobhodimost (дата обращения: 04.12.2024).
3. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. — 2018. — №60-4. — С. 302–304.

Методическое сопровождение профессионального роста педагогов

Кашапова Гульгена Газинуровна
Гатина Гульшан Ильгизаровна
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей №4 г. Азнакаево» Азнакаевского муниципального района Республики Татарстан

Аннотация. в данной статье представлен опыт работы школьного методического объединения, который выступает в качестве теоретического и методического основания для практической работы с педагогами и направлен на повышение предметных и методических компетенций педагогов и совершенствование работы учителей по подготовке к олимпиадам по физике и математике.

Ключевые слова: наставничество, теоретическое и методическое сопровождение педагога

Работа с одарёнными детьми — одно из важнейших направлений профессионального развития учителя, ведь она требует постоянного развития и самосовершенствования. Выстроить работу с одарёнными детьми не всегда просто, особенно в контексте подготовки к олимпиадам, из-за недостатка предметных знаний и умений, а также методических компетенций. Это актуально как для молодых педагогов, которые не имеют опыта работы с одарёнными детьми, так и для педагогов с большим стажем, но не имеющих опыта работы с одарёнными или положительных результатов (победителей, призёров). Молодым педагогам необходима взаимопомощь со стороны опытных учителей в области выявления и развития одарённости у учащихся. Это во многом определяет проблемы, с которыми сталкиваются одарённые обучающиеся, родители и педагоги. Основная цель профессиональной подготовки педагога в работе с одарёнными детьми — оказать психологическую и методическую помощь в подготовке к

процессам обучения, развития и воспитания учащихся, имеющих признаки одарённости.

Одним из факторов совершенствования профессиональной деятельности педагога является систематизация и усовершенствование теоретико-методической работы учителя, создание системы подготовки педагогических кадров в организации процесса сопровождения развития одаренных и способных детей, через систему наставничества. Основными задачами школы и методического объединения является совершенствование профессиональных компетенций учителей физики и математики через систему практико-ориентированных занятий, вовлечение учителей в проектно-исследовательскую деятельность и создание условий для раскрытия творческого потенциала учителей.

В районе для обогащения опыта работы педагогов создан учительский совет, действуют различные методические объединения. В целях повышения профессиональных компетенций учителей, членами методического объединения ведется систематическая работа через семинары, инструктивно-методические совещания, практикумы, круглые столы, марафон предметных недель, секционные заседания, конференции, участие в конкурсах профессионального мастерства. Ежегодно расширяются формы методической работы. В прошедшем учебном году в план работы включена форма педагогических мастерских по анализу и разработке уроков. В работе школьного методического объединения (ШМО) активно используется профессиональная диагностика учителей. На основании полученных данных разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития для каждого педагога. Это позволяет максимально эффективно использовать ресурсы школы и обеспечить высокое качество преподавания. Анализ результатов работы педагогов в нашей школе проводится на основе различных критериев, включая успеваемость учащихся, отзывы родителей и учеников, а также

оценку качества проведенных уроков и мероприятий. Эти данные собираются регулярно и используются для оценки эффективности работы каждого учителя. На основе анализа разрабатываются рекомендации по улучшению качества преподавания и дальнейшему профессиональному росту педагогов.

В районе реализуются муниципальные проекты, направленные на профессиональный рост педагогических работников: «Неделя образования взрослых», «Сотрудничество», «Перезагрузка», «ЕГЭ на отлично», «ЕГЭ без двоек». Следует отметить, что определенная категория учителей, руководитель ШМО ежегодно являются активными участниками проектов, проводят семинары, мастер-классы приглашая к участию педагогов естественно-математического направления.

Хорошо организованная методическая работа создает информационно-образовательную среду для развития педагогов и привлечения их к участию в конкурсах профмастерства. Необходимо работать над формированием естественно-научной грамотности школьников и разбить проводимые семинары по тематическим блокам, что активизирует в школе олимпиадное движение по естественно-математическому направлению.

В школьном методическом объединении изучаем подробно методики работы с одаренными детьми и организуем различные мероприятия: круглые столы «Методы выявления одаренности учащихся и построение индивидуальной образовательной траектории», «Одаренные дети: особенности психологического развития»; проводим педагогические мастерские «Использование инновационных технологий в работе с одаренными детьми»; практикумы по различным темам и лабораторным работам: «Как эффективно подготовить учащихся к муниципальному этапу олимпиад», «Решение расчетных и качественных задач повышенного уровня по физике», «Решение расчетных и качественных задач по всем разделам математики». Также проводятся индивидуальные и онлайн-консультации педагогов; проводится входное анкетирование учителей и анкетирование по итогам работы,

которые являются составной частью мониторинга достигнутых результатов. Такая работа помогает устранять затруднения учителей при работе с одаренными детьми и подготовке их к республиканской олимпиаде «Путь к Олимпу». Наблюдается увеличение числа педагогов, работающих с одаренными детьми, участвующих в научно-практических конференциях как «Открытие», «Одаренные дети в системе общего образования: проблемы, перспективы, развитие», что является положительным результатом работы нашего ШМО.

В работе с коллегами наблюдается высокая эффективность сотрудничества внутри ШМО. Взаимопосещение уроков является активной практикой в педагогической деятельности, которая способствует обмену опытом между коллегами и саморазвитию каждого участника процесса. Целью данного мероприятия является не оценка работы учителя, а анализ собственных действий и наблюдений. Такой подход помогает педагогам взглянуть на свой труд со стороны, выявить сильные и слабые стороны, а также определить пути дальнейшего совершенствования. Взаимопосещение уроков создает атмосферу открытости и доверия, стимулирует профессиональный рост и повышает качество образовательного процесса. В качестве объектов для наблюдения и изучения можно выбрать разнообразные аспекты учебной деятельности, включая организацию всего урока, отдельных его этапов и различные ситуации: разрешение дисциплинарных проблем, осуществление дифференцированного подхода к ученикам, проведение рефлексии и обратной связи, усвоение учебного материала и многое другое.

Консультации по подготовке к конкурсам профессионального мастерства являются важной составляющей сетевого взаимодействия педагогов. Это позволяет участникам обмениваться опытом, знаниями и навыками, необходимыми для успешного выступления на конкурсе. Сетевое взаимодействие включает в себя как онлайн-консультации, так и личные встречи, где эксперты делятся своими методами

и техниками преподавания, обсуждают трудности и предлагают решения конкретных задач. Такое сотрудничество способствует улучшению качества подготовки участников к конкурсам, а также укрепляет профессиональную солидарность и взаимную поддержку среди педагогов. Обучение и взаимодействие через современные цифровые платформы, такие как «Сферум», представляют собой уникальную возможность для педагогов расширить границы своих знаний и умений. Эти инструменты позволяют обмениваться идеями, опытом и лучшими практиками, получать оперативную помощь от коллег и экспертов, участвовать в вебинарах и онлайн-конференциях. Для преподавателей образовательные платформы предоставляют возможность разрабатывать и проводить уроки, используя мультимедийные инструменты и технологии, а также отслеживать прогресс своих учеников. Благодаря этим платформам, педагоги могут взаимодействовать с учениками вне традиционных классов, предоставляя им дополнительную помощь и обратную связь.

Наше ШМО использует эти платформы для организации и управления учебным процессом, создания и распространения учебных материалов. Они также помогают поддерживать коммуникацию между учителями, учениками и родителями, облегчая обмен информацией и координацию усилий.

Современные образовательные платформы открывают новые горизонты в образовании, делая его более гибким, эффективным и доступным для всех участников учебного процесса.

Как в каждом деле, были свои риски и пути их преодоления. В частности, было осознано, что некоторые учителя могут относиться формально. Для решения этой проблемы была разработана система поощрений и стимулов, включающая выдачу сертификатов участникам. Это помогло повысить мотивацию учителей, особенно тех, кто имеет большую учебную нагрузку. Также для привлечения талантливых педагогов к участию в мероприятиях было организовано сотруд-

ничество с Управлением образования. Это позволило привлечь дополнительные ресурсы и специалистов, способных оказать поддержку и вдохновить коллег.

Вследствие этого, представленные виды деятельности гарантируют бесперебойное развитие профессионализма учителей, демонстрируют их образовательный потенциал, способствуют расширению их общего культурного и профессионального кругозора, развитию креативных возможностей и мастерства. Наше объединение оказывает поддержку преподавателям в поиске новых возможностей в работе и в успешной подготовке одаренных детей в образовательном учреждении. Разрешение проблемы формирования опытного учителя приводит к достижению еще одной цели — помощи в профессиональном росте и соответствию актуальным вызовам в области образования.

Литература

1. Разработка проектов перспективного развития школ Московской области на основе инициативы «Наша новая школа»: методические рекомендации / под ред. А.М. Моисеева. — АСОУ, 2011. — 260 с.
2. Савенков, А.И. Одаренный ребенок в школе и дома. Потенциал личности и программа развития / А.И. Савенков. — Екатеринбург: У-Фактория, 2004.
3. Савенков, А. Творчески-одаренные дети: выявление и развитие / А. Савенков // Учитель в школе. — 2008. — № 1. — С. 103–106.
4. Выявление личностных и интеллектуальных особенностей. — URL: http://www.effecton.ru/762.html (дата обращения: 04.12.2024).
5. Алгоритм развития одаренной личности. — URL: http://belisa.org.by/pdf/PTS2005/121-127.

Реализация метапредметного взаимодействия, через сквозное интегрированное обучение посредством виртуального подключения

Лакомкина Лилия Петровна
учитель технологии
Мухутдинова Гузел Нургаязовна
учитель английского языка
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №9»,
г. Набережные Челны, Россия

Аннотация. Авторы статьи отмечают, что установленные содержанием ФГОС новые требования к результатам обучающихся вызывают необходимость в изменении содержания обучения на основе принципов метапредметности как условия достижения высокого качества образования. Учитель сегодня должен стать конструктом новых педагогических ситуаций, новых заданий, направленных на использование обобщенных способов деятельности и создание учащимися собственных продуктов в освоении знаний.

Ключевые слова: виртуальное подключение, метапредметный подход, сквозное интегрированное обучение, наставничество, ФГОС, компетенция

На современном этапе развития образования возрастает роль метапредметного подхода как качественного изменения традиционных форм взаимодействия педагога и учащихся на базе выработки общих метапредметных компетенций.

Мир, в котором мы живем, предельно сложен, но в то же время органичен и целостен. Чтобы понимать его, зачастую недостаточно знаний, полученных не только в школе на одном предмете, но и информация, полученная на кружках и факультативах. В нашей МБОУ «СОШ №9» ежегодно творческая группа учителей проводят интегрированные уроки: 1 — биология, технология, иностранный язык; 2 — ОДНКР, математика, технология, иностранный язык и т. д. А все по-

тому, что мы в течение многих лет изучаем разрозненные дисциплины, не выделяя никакой связи между ними. Сегодня есть надежда, что ситуация кардинально изменится с введением в школе новых стандартов общего образования, в которых в качестве нового методологического подхода заложено требование к метапредметным результатам обучения. Что это такое и насколько применимо к реальной школе?

Школа сегодня меняется. Ускоряются темпы жизни. В Федеральном государственном образовательном стандарте среднего (полного) общего образования появился новый термин *метапредметный*.

Установленные стандартом новые требования к результатам обучающихся вызывают необходимость в изменении содержания обучения на основе принципов метапредметности как условия достижения высокого качества образования. Учитель сегодня должен стать конструктом новых педагогических ситуаций, новых заданий, направленных на использование обобщенных способов деятельности и создание учащимися собственных продуктов в освоении знаний.

Для введения новых стандартов учитель должен идти на шаг впереди и уже быть готов к новому. Наши выпускники должны уметь ориентироваться в потоке социальной информации; видеть и творчески решать возникающие проблемы; продуктивно взаимодействовать с другими людьми в профессиональной сфере. Метапредметный подход в полной мере отвечает требованиям современного образования и заложен в системе новых Федеральных образовательных стандартов.

В России метапредметное обучение было широко распространено в 1918 году. Всё это отражено в «Основных положениях единой трудовой школы» и называлась тогда методом проектов. Сразу после революции пытались уйти от классической системы образования, сложившейся в России, сбросить с корабля современности то, что напоминало прежние порядки.

Советская школа вернулась к дореволюционной методике, в основе которой лежало предметное обучение.

Таким образом, все новое это хорошо забытое старое, а на предметном обучении выросло несколько поколений. На мой взгляд, чтобы ввести метапредметное обучение необходимо перестроить всю систему образования, и в первую очередь взгляды и подходы учителей.

Особенности метапредметного занятия:

1. Это интегрированное занятие, с применением ИКТ.
2. Деятельность учащихся организуется не с целью передачи им знаний, а с целью передачи способов работы со знанием.
3. Содержание составляют деятельностные единицы, носящие универсальный характер: понятия, модели, схемы, задачи, проблемы и т.д.
4. Учитель должен хорошо знать свой предмет и его возможности.

Сегодня понятия «метапредмет», «метапредметное обучение» приобретают особую популярность. Это вполне объяснимо, ведь метапредметный подход заложен в основу новых стандартов.

Основные задачи и направление деятельности методического объединения в школе

Матвеева Оксана Владимировна
учитель истории и обществознания
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Заинская средняя общеобразовательная школа № 6»,
Заинск, Россия

Аннотация. В статье автор предпринял попытку проанализировать деятельность школьных методических объединений через цели, задачи и направления деятельности, в том числе и наставничество. Отмечается необходимость обновления образовательных программ в связи с изменениями, вносимыми во ФГОС.

Ключевые слова: ФГОС нового поколения, школьные методические объединения, наставничество, научно-методическое обеспечение, профессиональная компетентность

В настоящий период времени перед школой стоит важная задача по внедрению и реализации ФГОС нового поколения. Введение ФГОС требует серьезно обновлять свою деятельность: разрабатывать новые образовательные программы, осваивать современные учебно-методические материалы, внедрять иное содержание, формы и методы образования и т.д. Обновленным содержанием Стандарта ставятся задачи эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических работников, повышения их профессиональной компетентности. И существенную роль в подготовке педагогов к реализации ФГОС призваны сыграть грамотно организованные и эффективно работающие школьные методические объединения учителей. Исходя из этого, можно определить цели и задачи современного методического объединения.

Цель методического объединения — создать условия, обеспечивающие эффективную профессиональную деятельность педагогов,

саморазвитие каждого педагога, стимулирующих его к созданию индивидуальных, авторских, педагогических систем.

Задачи.

- Способствовать научно-методическому обеспечению профессиональной деятельности учителя.
- Способствовать повышению уровня профессиональной компетентности педагогов.
- Способствовать формированию нормативно-правовой, методической, информационной, контрольно-диагностической базы осуществления образовательного процесса.
- Обеспечить процедуры диагностики и анализа процесса и результатов качества работы педагогов.

Основные направления работы методического объединения.

Повышение профессиональной компетентности педагогов

– направление педагогов на курсы повышения квалификации:

– контролировать участия педагогов в районных и городских мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности;

– организация участия в системе обмена опытом. Выбор тематики самообразования и представления результатов.

Урочная деятельность: проведение открытых уроков, взаимопосещение уроков.

Инновационная деятельность учителей.

Участие в профессиональных конкурсах.

Аттестация: помощь в подготовке портфолио учителя, аттестационных документов

Обеспечение педагогов нормативными документами. Внесение предложений по формированию учебного плана.

Методические. Обеспечение педагогов образовательными программами, помощь в составлении рабочих программ, календарно-тематического планирования. Корректировка рабочих программ.

Знакомство педагогов с методическими рекомендациями по основным направлениям деятельности.

Дидактические. Помощь учителю в подборе и систематизации дидактического материала.

Внеурочная деятельность. Формирование системы внеурочной деятельности; совместная подготовка и проведение внеурочных мероприятий, предметной недели.

Предметные олимпиады и конкурсы. Организация подготовки обучающихся к участию в школьных, районных и городских предметных (межпредметных) олимпиадах и конкурсах.

Мониторинг процесса и результата профессиональной деятельности педагогов. Анализ итогов промежуточной диагностики и учебного года.

Анализ результатов мониторинга. Обеспечение выявления причин полученных результатов всех диагностических работ.

Формы работы методического объединения:

– заседания методического объединения;

– организация внеклассных мероприятий, предметных и методических недель;

– круглые столы, совещания, теоретические и практические семинары, семинары-практикумы, проблемные семинары, конференции, деловые игры, мозговые штурмы, тренинги, творческие отчеты учителей;

– лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методическим вопросам и вопросам общей педагогики и психологии;

– взаимопосещение уроков.

Особое место занимают совместные мероприятия, которые проводятся в свободное от работы время, и нацелены на сплочение педагогов, психологическую разгрузку и выявление лидеров (совместный активный отдых, корпоративные игры, тренинги, экскурсии, неформальное проведение праздников).

В нашей школе существует практика наставничества. Основными задачами школьного наставничества являются:

– привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;

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

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

За новым педагогом закрепляется наставник, который совместно с методистом курирует молодого специалиста. Такое сопровождение осуществляется на протяжении 1-2 лет. Опытные преподаватели дают открытые уроки и внеурочные занятия разного типа, с использованием различных педагогических технологий для детей всех возрастных категорий, каждый урок подробно анализируется, молодые специалисты дают свою оценку, выслушивают оценку более опытных коллег, знакомятся с реальными технологическими картами урока.

На заседании МО обсуждаются результаты работы молодых коллег, обязательно отмечаются все положительные моменты и достижения, даются практические советы.

Проблема совершенствования профессионального уровня учителя была и остается важной социально-педагогической проблемой.

Литература

1. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И.В. Никишина. — Волгоград: Учитель. 2007.
2. Поташник, М.М. Организация и содержание методической работы в школе / М.М. Поташник. — М., 1994.
3. Ривкин, Е.Ю. Методические объединения образовательного учреждения // Управление современной школой. Завуч. — 2013. — №5.
4. Татарченкова, С.С. Организация методической работы в современной школе: учебно-метод. пособие / С.С. Татарченкова. — СПб.: КАРО, 2008.

Зависимость школьного методического объединения сельской школы от количества учащихся

Матюкова Наталья Никоноровна
учитель английского языка,
руководитель школьного методического объединения языковедов
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сунчелеевская средняя общеобразовательная школа
имени академика Н.Т. Саврукова» Аксубаевского района РТ,
с. Сунчелеево, Россия

Аннотация. В статье рассматривается проблема дефицита учащихся малокомплектной сельской школы, как препятствие для успешного прохождения аттестации учителей школьного методического объединения.

Ключевые слова: школьное методическое объединение, сельский, учитель, учащийся, проблемы, повышение квалификации, олимпиада, конкурс

Школьное методическое объединение является основным структурным подразделением методической службы образовательного учреждения, осуществляющим проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной и внеклассной работы по одному предмету или по образовательным областям. Одной из задач методического объединения является организация повышения квалификации учителей. В приказе Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» трактуется следующее: «Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности: стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности: достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов, проводимых организацией; выявления и развития способностей обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях...». Сельский учитель вносит вклад в повышение качества образования, участвует в профессиональных конкурсах, транслирует свой опыт в педагогических коллективах, разрабатывает инновационную и экспериментальную деятельность, однако, практика показывает, что учителя сталкиваются с проблемой при выборе претендентов на победы в олимпиадах и в научно-практических конференциях.

В данной статье рассматривается проблема учителей школьных методических объединений сельских школ при аттестации и повышении квалификации учителей, связанная с сокращением количества детей в сёлах и деревнях.

У новичка, так сказать «новоиспеченного» руководителя школьного методического объединения возникает вопрос — с чего же начать? Извечная дилемма — курица или яйцо — возникает даже в данном случае.

Знания, полученные на практике, показывают с анализа прошлого учебного года, где описано следующее:

– тема работы на учебный год, которая связана с темой общеобразовательного учреждения;
– цели для работы над данной темой;
– основные задачи работы;
– прогнозируемые результаты работы;
– указаны нормативные документы, в том числе Положение о школьном методическом объединении отдельно взятой школы;

– количество заседаний;

– информация о педагогическом составе, включая педагогический стаж, курсовая подготовка, авторские программы и методические темы каждого учителя;

– отчет итогов итоговой аттестации выпускников и Всероссийских проверочных работ;

– достижения учащихся и учителей включая конкурсы, олимпиады, семинары, научно-практические конференции и т. д.;

– отчет о предметной неделе;

– рекомендации на следующий учебный год.

Пример анализа:

Школьное методическое объединение учителей-языковедов работало по теме: «Совершенствование качества образования, обновление содержания и педагогических технологий в условиях реализации ФГОС».

Для работы над данной темой определена следующие цели:

– совершенствование уровня педагогического мастерства педагогов, повышение качества профессиональной деятельности для успешной реализации ФГОС;

– совершенствование форм и методов обучения на основе компетентного, деятельностного и личностно-ориентированных подходов;

– непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства учителей, их эрудиции и компетентности в области методики их преподавания;

– повышение мотивации к изучению предметов гуманитарного цикла через вовлечение в различные виды урочной и внеурочной деятельности: проведение конкурсов, олимпиад.

Основными задачами работы ШМО являлись:

– организация системной подготовки к ВПР, ОГЭ;

– обеспечение роста профессиональной компетенции учителей;

– усиление воспитывающей цели урока;

– создание оптимальных условий для выявления, развития и реализации потенциальных способностей одаренных и высокомотивированных обучающихся;

– обобщение и распространение положительного педагогического опыта учителей ШМО;

– совершенствование работы учителей с разными категориями обучающихся на основе личностно-ориентированного подхода;

– организация исследовательской и проектной деятельности учащихся (индивидуальной и коллективной);

– использование ИКТ на уроках для повышения их эффективности;

– внедрение новых образовательных технологий в педагогическую деятельность учителя с целью повышения творческого потенциала обучающихся.

Прогнозируемые результаты работы:

– Рост профессионального мастерства учителя.

– Повышение результатов качества знания по предметам.

– Повышение мотивации учебной деятельности.

– Повышение результатов участия в олимпиадах и конкурсах как учеников, так и педагогов.

– Повышения организации социальных проектов в селе и школе.

– Личностное развитие обучающихся на ступени основного и среднего образования.

Как видно из примера, участие учащихся в олимпиадах и конкурсах было запланировано как в целях и задачах, так и в прогнозируемых результатах.

Что же показал итог анализа по конкурсам, конференциям и другим мероприятиям: учащиеся получили 24 грамоты, учителя участвовали в 35 мероприятиях.

Данные взяты из одной сельской школы. В методическом объединении языковедов 4 учителя: учитель русского языка, татарского языка, чувашского языка, английского языка. Педагоги предоставляют в конце каждой четверти отчет о проделанной работе, в частности о своём участие и участии учащихся в различных мероприятиях. И, если педагоги активно участвуют в педагогических научно-практических конференциях, семинарах, делятся опытом за круглым столом, выступают на саммитах и фестивалях, публикуют статьи, то количество учащихся, задействованных в мероприятиях, меньше.

«Каждый ребенок одарен» — считали психологи Б.М. Теплов и Э.А. Голубева, нужно лишь понять в каком направлении помочь ребенку развивать свои способности создав для этого благоприятные условия, при этом В.Д. Шадриков и В.Г. Ананьева в свою очередь настаивали, что «Одаренные дети встречаются очень редко», что это редкое и уникальное явление. В итоге, исследования психологов привели к единому мнению, что каждый человек с рождения имеет множество возможностей, но их нужно развивать.

Для развития способностей в том или ином предмете и достижения высоких результатов у учащихся требуется достаточное время на подготовку, при этом нельзя упускать из виду, что школа малокомплектная, количество учащихся в каждом классе варьируется от 5 до 10, в основном получается так, что одному ученику приходится участвовать в нескольких олимпиадах. Одаренные дети в силах показать хороший результат по нескольким предметам. Эти звездочки — пример для подрастающих, но их количество с каждым годом идет на убыль. Это сказывается на аттестации учителей. Сельский педагог, наравне со всеми педагогами, сможет показать свою результативность, но в силах ли решить проблему количества результативности своих учащихся? Это сложно. Использование разных методик преподавания, создание дружественной атмосферы, информационные технологии, проектная деятельность, элементы игры, связь с реальной

жизнью, право выбора деятельности — разнообразие способов создания заинтересованности предметом мотивирует учащихся, однако страх трудности олимпиадных заданий или объем научно-практической работы (а возможно, просто лень) мешает подняться до желаемых высот...

Анализируя итоги проведенной в 2023/24 учебном году работы методического объединения учителей-языковедов, наметим некоторые цели и задачи:

Цели работы:

– Формирование прочных умений и навыков по предметам гуманитарного цикла на основе дифференцированного обучения, использования динамичной системы классной, групповой и индивидуальной работы с обучающимися.

– Воспитание на уроках гуманитарного цикла гражданской идентичности.

– Повышение мотивации к изучению предметов гуманитарного цикла через вовлечение в различные виды урочной и внеурочной деятельности: проведение конкурсов, внеклассных мероприятий.

Задачи:

1. Продолжение мониторинга качества и управления профессиональной деятельностью педагогов.

2. Организация повышения квалификации учителей через постоянно действующие формы обучения (курсы повышения квалификации).

3. Изучение инновационных процессов в методике преподавания в условиях реализации ФГОС третьего поколения через систему самообразования.

4. Совершенствование умения применять системно-деятельностный подход при обучении гуманитарным дисциплинам.

5. Проведение нестандартных уроков с использованием современных педагогических технологий с целью повышения познавательного интереса обучающихся к предметам гуманитарного цикла.

6. Совершенствование форм и методов организации внеклассной деятельности по гуманитарным дисциплинам.

7. Интеграция основного и дополнительного образования в целях раскрытия творческого потенциала обучающихся через уроки и внеклассную работу на основе новых образовательных технологий.

8. Совершенствование работы по развитию интеллектуальных способностей обучающихся, выявление одарённых и склонных к изучению гуманитарных дисциплин детей.

9. Организация системной подготовки учащихся к выполнению заданий ОГЭ по гуманитарным дисциплинам.

10. Достижение более высокого уровня качества образования по гуманитарным дисциплинам.

Ожидаемые результаты работы:

– рост качества образовательных результатов обучающихся;

– повышение познавательного интереса обучающихся к предметам гуманитарного цикла;

– создание условий в процессе обучения для формирования у учащихся ключевых компетентностей.

Анализируя работу школьного методического объединения языковедов за учебный год, можно отметить, что цели и задачи, поставленные на 2023-2024 уч. год, были выполнены, а также запланированные мероприятия. Учителями-языковедами ведется работа по изучению состояния преподавания дисциплин, отслеживается результативность образовательного процесса по предметам, идет освоение последних достижений в области методики преподавания предмета и обмен накопленным опытом, внеклассная работа по предмету носит неформальный характер. Работу школьного методического объединения языковедов можно признать удовлетворительной.

Подводя итог, хотелось бы найти решение проблемы.

Условия настоящей сельской жизни не хуже городских условий: газификация в каждом доме, санузел, водопровод, дороги обустроены, обеспеченность медпунктами имеется, школа (вышеуказанная)

не имеет проблем с рабочими кадрами, в каждом кабинете интерактивная доска, в кабинете иностранного языка лингафонное оборудование, кабинеты Точки Роста, внеклассные занятия, кружки, спортивные секции… Однако молодежь мигрирует в города из-за отсутствия рабочих мест, а от сюда — низкая рождаемость, отсутствие молодых учителей, что грозит в свою очередь неизбежной нехваткой рабочих кадров в школе в будущем.

Работа сельского учителя — продолжение выполнения своей функции — взаимодействие и взаимопонимание с детьми, стремление к цели — квалитативный выпускник, всесторонне развитый, любящий свою страну, защитник Родины!

Литература

1. Даукша, Л.М. Педагогическая психология: учебно-методический комплекс по одноименному курсу для студентов / С.М. Даукша, Л.В. Чекель. — Гродно, 2008. — URL: https://ebooks.grsu.by/pedpsihologia/markova-a-k-matis-t-a-orlov-a-b-vozrastnye-osobennosti-motivatsii-ucheniya-i-umenie-shkolnikov-uchitsya.htm (дата обращения: 25.01.2023). — Текст: электронный.
2. Методические объединения учителей // МКОУ "Хамаматюртовская СОШ № 2 им. З.Х. Хизриева": [сайт]. — URL: https://sh-xamamatyurtovskaya-2-r82.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskie-obedineniya-uchiteley/ (дата обращения: 6.10.2024). — Текст: электронный.

Новый формат наставничества в ДОУ

Меннеханова Жанна Вилевна
Захарова Луиза Ильдаровна
воспитатели первой квалификационной категории
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Бирюлинский детский сад «Белочка»
Высокогорского района Республика Татарстан

Аннотация. Данная статья посвящена анализу различных форм наставничества в дошкольных образовательных учреждениях. В ней рассматриваются как традиционные модели, основанные на передаче опыта от более опытного педагога к начинающему, так и современные подходы: наставничество-партнерство, теневое наставничество, секондмент, виртуальное наставничество, ситуационное наставничество и реверсивное наставничество.

Раскрываются преимущества и особенности каждой формы, демонстрируя их практическую реализацию в МБДОУ «Бирюлинский детский сад «Белочка» Высокогорского района Республики Татарстан. Особое внимание уделяется адаптации наставничества к меняющимся потребностям молодого поколения и современным реалиям.

Статья будет полезна руководителям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-наставникам, а также молодым специалистам, желающим освоить новые инструменты для профессионального развития.

Ключевые слова: наставничество-партнерство, теневое наставничество, секондмент, виртуальное наставничество, ситуационное наставничество и реверсивное наставничество, профессиональные инструменты, адаптация молодых педагогов

Введение. Современный мир стремительно меняется, и система образования не является исключением. В условиях динамичных изменений и растущих требований к дошкольному образованию, особую важность приобретает наставничество — процесс передачи опыта, знаний и навыков от более опытного специалиста к начинающему. Наставничество становится важным элементом не только в

процессе обучения, но и в развитии личностных и профессиональных качеств педагогов.

В дошкольных образовательных учреждениях (ДОУ) наставничество традиционно рассматривается как ключевой фактор адаптации молодых педагогов, их профессионального становления и повышения качества образовательного процесса. Оно помогает новым сотрудникам быстрее ориентироваться в условиях работы, осваивать образовательные стандарты и применять их на практике. Наставник, выступая в роли примера и guide, направляет внимание молодого специалиста на важные аспекты педагогической деятельности, делится опытом и помогает развивать профессиональные компетенции.

Однако, классические модели наставничества, основанные на вертикальном взаимодействии "учитель-ученик", уже не всегда отвечают требованиям современного рынка труда и особенностей нового поколения педагогов. Молодые специалисты ищут не просто передачи знаний, но и равноправного партнерства, открытого диалога и возможностей для самовыражения. В связи с этим, ДОУ активно внедряют новые формы наставничества, которые отличаются от традиционного подхода более гибкой структурой, активным вовлечением наставника и подопечного в процесс взаимодействия, а также использованием современных цифровых технологий.

Эти новые подходы включают в себя такие методы, как коллегиальное наставничество, когда несколько педагогов объединяются для совместного решения задач, анализа образовательных практик и обмена опытом. Также важно упомянуть менторство, которое фокусируется на поддержке личностного и профессионального роста. В данном контексте у педагогов появляется возможность развиваться не только в рамках своих обязанностей, но и как индивидуумов, с уникальными интересами и целями.

Современные технологии играют значимую роль в преобразовании подходов к наставничеству. Платформы для онлайн-обучения, ве-

бинары, форумы и социальные сети дают возможность вести активное взаимодействие и обмениваться опытом между образовательными учреждениями, даже находясь на расстоянии. Педагоги могут находить поддержку и идеи, общаясь с коллегами из разных регионов, что содействует более открытому и доступному обмену знаний.

В данной статье мы рассмотрим различные формы наставничества в ДОУ, проанализируем их преимущества и недостатки, а также осветим практический опыт реализации современных моделей наставничества в МБДОУ «Бирюлинский детский сад «Белочка» Высокогорского района Республики Татарстан.

Наставничество — это эффективный инструмент реализации целевых моделей, который реализуется через взаимодействие наставника и подопечного (либо группы подопечных). Форма наставничества определяется ролями участников, их деятельностью и позицией в процессе обучения.

В зависимости от специфики взаимодействия наставника и подопечного выделяют различные формы наставничества.

Индивидуальная — предусматривает персонализированное сопровождение наставника, учитывающее индивидуальные потребности подопечного, его образовательные пробелы и особенности.

Групповая — сопровождение группы подопечных, обладающих схожими образовательными дефицитами, одним наставником или командой наставников.

Коллективная — организация наставничества для коллектива (большая группа), где подопечные имеют различный уровень подготовки и потребности в обучении.

Взаимная — организация взаимной поддержки подопечных, где каждый из них обладает определенными знаниями и навыками, которые он может передать другим.

Онлайн — сопровождение подопечных, находящихся на удаленном расстоянии, с использованием интернет-технологий (социальные сети, видеозвонки, онлайн-платформы).

Каждая форма наставничества решает определенные задачи и проблемы, используя единую методологию наставничества, которая адаптируется к этапу обучения, профессиональной деятельности и запросам участников.

Проблема нового поколения — иное восприятие мира, ценностей и стремлениями, что требует новых подходов, взглядов и действий в сфере наставничества.

Традиционная форма наставничества «педагог — педагог» (или наставничество «один на один») — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени.

Наставничество в традиционном формате предполагает активное взаимодействие наставника и молодого специалиста, включающее совместное планирование учебных планов, взаимопосещение занятий с анализом, работу по самообразованию, отработку практических навыков на моделях учебных ситуаций. Наставник выступает в роли эксперта, делясь своим опытом и знаниями, помогая молодому специалисту освоить тонкости профессии и развить собственный педагогический стиль. Особое внимание уделяется практической стороне работы, что позволяет молодому специалисту закрепить полученные знания и навыки в безопасной среде.

Благодаря наставничеству молодой специалист включается в работу опытной команды, получая необходимую поддержку и направления для своего профессионального развития. Успешная интеграция молодых специалистов в образовательную организацию благодаря наставничеству положительно влияет на качество образовательного процесса и создает благоприятные условия для успешной реализации педагогических задач.

К современным формам наставничества можно отнести: Наставничество — напарничество.

Наставничество — партнерство — это форма адаптации, фокусирующаяся на создании комфортной рабочей обстановки для новичка.

В отличие от классического наставничества, здесь царит равенство: опытный сотрудник (наставник-партнер) не инструктирует, а делится знаниями и опытом, получая взамен обратную связь от новичка.

Теневое наставничество — это краткосрочная форма, где новичок временно прикрепляется к опытному сотруднику, наблюдая за его работой.

Цель - быстрое знакомство с рабочим местом и организацией. Особый эффект достигается благодаря обсуждению наблюдений новичка и его обратной связи наставнику.

Еще одна форма наставничества- «Секондмент» (развивающая командировка). Секондмент — это не просто командировка, а целенаправленный обмен опытом, который помогает внедрять инновации в образовании и улучшать взаимодействие между сотрудниками.

Отличие секондмента от обычной командировки — заведомо развивающая направленность.

Это позволяет поддерживать разработку и внедрение нововведений в образовательный процесс, улучшать взаимодействие между сотрудниками.

Виртуальное наставничество предполагает, что советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн. Данная форма предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн- сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Что позволяет молодому специалисту ознакомиться с практиками педагогов других дошкольных организаций.

Еще одна форма, которую мы с удовольствием используем в работе с наставляемыми — ситуационное наставничество.

Цель: немедленное реагирование на ту или иную ситуацию. Например, при посещении того или иного режимного момента, наблюдая затруднение педагога или неправильные его действия, тут

же включаюсь в совместную деятельность, обеспечивая значимую для своего подопечного помощь.

Нельзя исключать того, что молодой педагог может в свою очередь внести «свежую струю знаний».

Очень актуальной формой является — реверсивное наставничество.

Цель: наставничество молодого специалиста для опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Реверсивное наставничество — это не только обмен опытом, но и мост между поколениями. Оно побуждает как молодых, так и опытных сотрудников выйти за рамки привычного, научиться понимать друг друга, уважая различия в возрасте, ценностях и стиле работы.

В современном мире, где динамично меняются требования к образованию, система наставничества приобретает особую актуальность. Она предоставляет незаменимую поддержку молодым педагогам, только вступающим в профессию. Начинающий педагог оказывается перед множеством вызовов: от построения эффективного учебного процесса до управления поведением учащихся и взаимодействия с родителями. В этих условиях опыт и мудрость опытного наставника становится ценным ресурсом. Наставник не только делится практическими знаниями и навыками, но и предоставляет теоретическую поддержку, помогая молодому специалисту ориентироваться в сложной системе современного образования. Он становится надежным союзником и руководителем, способствуя профессиональному росту и развитию молодого педагога.

Вывод. Наставничество является эффективным инструментом реализации целевых моделей в образовательных организациях. Оно реализуется через взаимодействие наставника и подопечного (либо группы подопечных) и определяется ролями участников, их деятельностью и позицией в процессе обучения.

Каждая форма наставничества решает определенные задачи и проблемы, используя единую методологию наставничества, которая

адаптируется к этапу обучения, профессиональной деятельности и запросам участников.

Наставничество приобретает особую актуальность в современном мире, где динамично меняются требования к образованию. Оно предоставляет незаменимую поддержку молодым педагогам, только вступающим в профессию, и помогает им ориентироваться в сложной системе современного образования.

В целом, наставничество является важнейшим инструментом для развития профессиональных компетенций и личностных качеств педагогов, а также для улучшения качества образовательного процесса в целом.

Литература

1. Волощук Н.В. Современные подходы к наставничеству в ДОУ // Педагогика. — 2020.
2. Зайцева Т.И. Наставничество молодых педагогов в ДОУ // Образование XXI века. — 2019.
3. Иванова О.В. Наставничество как способ повышения квалификации // Современное образование. — 2019.
4. Карабанова О.А. Технологии наставничества в ДОУ // Педагогика дошкольного возраста. — 2021.
5. Кузьмина Л.В. Наставничество и профессиональная адаптация педагогов // Педагогическое мастерство. — 2020.
6. Малышева А.В. Коучинг как форма наставничества в ДОУ // Вопросы образования. — 2020.
7. Петрова Е.А. Современные формы наставничества в образовательной среде // Педагогический альманах. — 2021.
8. Рогова М.С. Наставничество и развитие профессиональных компетенций // Профессиональная педагогика. — 2020.
9. Румянцева Л.А. Наставничество и профессиональный рост педагогов // Образование и развитие. — 2021.
10. Семенова Н.Г. Инновационные формы наставничества // Вестник образования. — 2022.

Современные образовательные практики в работе с педагогическими классами в школе. Из опыта работы районного методического объединения кураторов профильных классов

Наумова Мария Александровна
старший методист
высшей квалификационной категории
МУ «Отдел образования Исполнительного комитета
Спасского муниципального района РТ»

Аннотация. Автор анализирует накопленный опыт в области профилизации выпускников школы в педагогические классы в Спасском районе, отмечается положительный опыт в данном направлении, акцентируется внимание на проблемах, возникающих в рамках его реализации. Отмечается особое значение в подготовке школьников к будущей профессии учителя — педагогического наставничества.

Ключевые слова: современные образовательные практики, педагогические классы, наставничество, дорожная карта, профилизация, открытая профессионально-образовательная среда

В Спасском муниципальном районе Республики Татарстан накоплен позитивный опыт работы с психолого-педагогическими классами. Поиск, отбор, привлечение хорошо подготовленных, внутренне мотивированных на выбор педагогических специальностей школьников, имеющих осознанный и устойчивый интерес к избранной сфере профессиональной деятельности, сопровождение осуществляется в рамках районного методического объединения кураторов педагогических классов и муниципальной дорожной карты по сопровождению обучающихся педагогических классов.

В нашем районе педагогическая профилизация в школах осуществляется целенаправленно и системно с 2021 года. За три последних года:

– было открыто 12 психолого-педагогических классов с охватом 71 обучающийся 8–11 классов;

– на педагогические направления в вузы поступило 18 выпускников 11 классов и 23 выпускника 9 классов (Всего — 58);

– 32% выпускников стали студентами педагогических учреждений высшего образования и СПО (в том числе из педагогических классов — 11%).

Важно отметить, что в современных условиях педагогический класс — это профильная форма обучения, содержательно и технологически ориентированная на приобщение обучающихся к педагогической культуре и педагогическим профессиям.

Цель педагогических классов — создание социальной ситуации развития обучающихся посредством открытой профессионально-образовательной среды. Основным механизмом деятельности выступает психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся.

Обучаясь в педагогическом классе, учащиеся имеют возможности развивать свои способности, навыки проектирования и коммуникации, приобретать опыт профессиональных проб в социальной сфере деятельности, опыт взаимодействия со студентами — целевиками нашего района, педагогами других образовательных организаций, преподавателями Казанского педагогического колледжа. Ученики в теории и на практике осваивают современные педагогические подходы, учатся работать с детьми и готовятся к поступлению в педагогические вузы (колледжи).

Сегодня я хочу поделиться с вами современными педагогическими практиками, которые мы успешно используем в работе со школьниками педагогических классов. Современные педагогические практики — это совокупность подходов, методов и приёмов, используемых в образовательном процессе и направленных на развитие образовательной системы.

Речь пойдет именно о муниципальных и республиканских событиях (в рамках сотрудничества с Казанским педагогическим колледжем). Для обучающихся психолого-педагогических классов проводятся:

Круглый стол с начальником отдела образования «Педагогом быть здорово!»

Круглый стол — это метод активного обучения, который позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии.

В формате образовательной дискуссии ребята педагогических классов общаются, задают вопросы начальнику отдела образования, опытным и молодым педагогам района, ведут дискуссию о профессии учителя, узнают интересные факты из биографии лучших учителей района, о их становлении в профессии.

Муниципальный слет психолого-педагогических классов

Форматы мероприятий внутри Слета: презентация психолого-педагогического класса, конкурс на лучшую эмблему педагогического классы, практикумы с молодыми педагогами района, мастер-классы с опытными учителями района, «веселые переменки» (в роли учителей выступают обучающиеся педагогических классов).

Мероприятие подобного рода призвано объединить ребят, проявивших особый интерес к педагогике и психологии, а также кураторов профильных педагогических классов, молодых и опытных педагогов, социальных партнеров. Это площадка для обмена мнениями, профессионального общения и укрепления профессиональных связей.

Муниципальная педагогическая олимпиада «Педагог — это призвание»

Педагогическая олимпиада состоит из двух испытаний:

1. Ораторское мастерство — выступление-рассуждение на тему: «Каким должен быть современный учитель». Умение грамотно и убедительно говорить — одно из важнейших качеств, которое поможет добиться успеха в будущем.

2. Кейс-технология. Целью которой является формирование у обучающихся умения анализировать информацию, выявлять главные проблемы, генерировать альтернативные пути решения и оценивать их, выбирать оптимальное решение и формировать программы действий. Решить педагогический кейс — это значит проанализировать предложенную ситуацию и найти оптимальное решение, что так важно научиться делать на протяжении всей своей жизни.

Муниципальные профессиональные пробы

Профессиональная проба — это профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы педагогической деятельности, имеющая завершенный вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии.

Цель профессиональных проб — побуждение обучающихся к деятельности, к достижению поставленных личностью целей, наполнение ее конкретным содержанием, и как результат, осознание обучающимся себя в качестве субъекта трудовой, профессиональной деятельности.

Ребята готовят и проводят классные часы и уроки. Профессиональная проба способствует погружению в будущую профессию учителя, выявлению ее достоинств и недостатков, самовыражению.

Практико-ориентированное Республиканское мероприятие на базе Казанского педагогического колледжа — День открытых дверей «ДеньПедПлюс» с практикумами, мастер-классами, форсайт-сессиями (Школы с педагогическими классами заключают договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве с Казанским педагогическим колледжем).

Мы не останавливаемся на достигнутом, постоянно находимся в поиске новых современных интересных практик, которые были бы

интересны для наших ребят и смогли привлечь их внимание к профессии учителя.

В 2024/25 учебном году планируем провести новые мероприятия:

Цикл практико-ориентированных лекций молодого педагога

В МБОУ «Болгарская СОШ №1» с 1 сентября начала свою педагогическую деятельность выпускница КФУ 2024 года — целевик проекта республиканской стипендиальной поддержки, именно она будет проводить лекции с педагогическим 10-м классом в школе.

А выпускница КФУ 2022 года (также целевик проекта республиканской стипендиальной поддержки) успешно работающая в МБОУ «Трехозерская СОШ» уже третий год, будет вести цикл практико-ориентированных лекций с педагогическим 9-м классов МБОУ «Никольская СОШ».

Трансформационную игру «Открой в себе педагога»

Трансформационная игра является современным универсальным инструментом в работе с обучающимися. Такая игра позволяет решить многие задачи и ориентирована на работу с личными запросами участников.

Педагогическое портфолио (обучающиеся готовят портфолио совместно с кураторами профильных педагогических классов).

Педагоги (опытные и молодые) и обучающиеся психолого-педагогических классов в рамках данных мероприятий смогут реализовать совместные идеи, стать единомышленниками, использовать творческий подход, тесно взаимодействовать в поиске новых решений.

Проблема профессионального становления и сопровождение молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении

Сабирова Алсу Ильдусовна
старший воспитатель I квалификационной категории
Якупова Галина Николаевна
Тагирова Гульгена Раисовна
Газизова Дамира Махмутовна
Нуриева Рузиля Раилевна
воспитатели I квалификационной категории
МБДОУ «Красносельский детский сад «Тургай» комбинированного вида Высокогорского района,
Республика Татарстан, Россия

Аннотация. Авторы статьи отмечают сложности процесса профессиональной адаптации молодых педагогов дошкольном образовательном учреждении. Они считают. Что с первых дней работы в детском саду молодые специалисты понимают, что тех знаний и умений, которые они имеют, не достаточно для работы с детьми. Хотя у них имеется запас теоретических знаний, практических навыков у них недостаточно. Становится актуальной проблема профессионального становления воспитателя в трудовом коллективе.

Ключевые слова: молодые специалисты, педагогическое наставничество, профессиональное становление, профессиональная адаптация, профессиональная компетентность педагога

Из года в год в дошкольном образовании повышаются требования как к личности педагога, так и к его профессиональным качествам. Чтобы образовательный процесс в ДОУ был эффективным, необходимо сформировать достаточный уровень профессиональной компетентности педагога. Но уже с первых дней работы в детском саду молодые специалисты понимают, что тех знаний и умений, которые они имеют, не достаточно для работы с детьми. Имея большой багаж теоретических знаний, но, не имея опыта практической работы,

заставляет их заниматься своим профессиональным развитием. Здесь они впервые сталкиваются с множеством проблем. Одной из самых важных является адаптация в новом коллективе. Педагогу предстоит научиться вести документацию, организовывать образовательную деятельность, правильно писать планы, конспекты, изучить нормативно-правовую документацию. В применении теоретических знаний в практической деятельности возникают трудности. Отсюда напрашивается вывод — надо найти такие формы работы, где молодые специалисты обеспечат себе быстрый профессиональный рост.

Начинающие воспитатели с первых дней своей самостоятельной работы выполняют все должностные обязанности и несут ответственность наряду с опытными педагогами, у которых за плечами многолетний опыт. Педагоги со стажем должны оказать всестороннюю поддержку и помощь молодым специалистам, чтобы они почувствовали себя уверенней. Поэтому в ДОУ стала активно применяться такая форма работы, как наставничество, целью которой является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Работа с молодыми специалистами, так же, стала приоритетным направлений в деятельности нашего образовательного учреждения. Ежегодно коллектив нашего учреждения пополняется молодыми педагогами, поэтому главной своей задачей мы считаем оказание помощи и поддержки начинающим воспитателям. От этого будет зависеть качество образования всего нашего коллектива. При такой форме работы у педагога — наставника есть возможность передать свой педагогический опыт, помочь влиться в коллектив, приобрести практические навыки и умения работы, оказать практическую и теоретическую помощь, а начинающим специалистам — повысить профессиональную компетентность и раскрыть свой творческий потенциал.

Одна из главных задач наставника — привить интерес к профессии воспитателя. Поэтому к наставнику предъявляется ряд требований, а именно, компетентность, доброжелательность, взаимное уважение. Педагоги-наставники к молодым специалистам должны относиться уважительно, быть терпеливыми, делиться своим опытом, делать акценты на успехи в работе своего подшефного.

Он должен пользоваться доверием коллектива, а главное, привить желание молодого специалиста совершенствовать своё педагогическое мастерство. Работа по наставничеству в нашем детском саду строится на постоянном диалоге и организуется по утвержденному плану.

В начале учебного года за каждым из пришедших в наше образовательное учреждение молодых педагогов закрепляется наставник, который может оказать методическую поддержку. Чтобы наметить план работы с новичком, целесообразно в начале учебного года провести анкетирование или собеседование, которые помогут выбрать оптимальные формы работы, например, совместно спланировать образовательную деятельность, составить конспект образовательной деятельности, порекомендовать методическую литературу, познакомить с годовым планом детского сада. Далее наставники ведут методическое сопровождение молодых специалистов, согласно планам работы, утвержденные заведующем детского сада.

Педагог — наставник должен посещать занятия молодого педагога и анализировать их, приглашать на свои открытые занятия, рекомендовать работу в режимные моменты, проводить консультации и беседы.

Так как взаимодействия с семьями воспитанников в настоящее время стало одной из главных задач в ДОУ, наставник помогает в общих вопросах организации работы с родителями, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родительских собраний.

Значительная роль в повышении профессионального мастерства педагога отводится составлению плана по самообразованию. В начале учебного года задача каждого воспитателя определить для себя тему, над какой он будет работать ближайший год. Здесь помощь наставника играет существенную роль, т.к. план самообразования - один из основных документов каждого педагога.

Наставник помогает в ведении личного портфолио, где постепенно накапливаются профессиональные и индивидуальные достижения, стимулирующие к саморазвитию молодого специалиста.

Наше дошкольное учреждение еще совсем молодое, нам всего 8 лет, но на протяжение всего этого времени у нас активно внедряется система наставничества.

Наши наставники — это опытные педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, имеющие категории и большой стаж работы, знания в области методики преподавания и воспитания, чувствующие ответственность за возложенное на них поручение. Именно от них во многом зависит будущий профессионализм молодого воспитателя.

В самом начале своей карьеры важно поддержать подшефного эмоционально, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание, познакомить с детским садом, с ведением документации. Работа с документацией вызывает наибольшие трудности у молодых педагогов, на которую они тратят много времени. Поэтому наставник должен обратить на это особое внимание. В ходе мероприятий показать не только составление документации, но и научить делать анализ, оценивать результативность.

Параллельно мы даем возможность молодому воспитателю наблюдать за проведением процессов режимных моментов, прогулки, ОД, различных видов деятельности, постепенно включая его в работу. Так он приобретает опыт общения с детьми.

В тихий час наставники учат писать перспективный и календарный план, оказывают помощь в постановке целей и задач, помогают

готовиться и подбирать оборудование к очередным занятиям, знакомят с формами и методами работы с детьми, помогают изучать инновационные технологии. Особое внимание обращается использованию здоровьесберегающих технологий во время ОД, в режимных моментах.

Наставник, наблюдая за работой подшефного, незаметно отмечает затруднения, над которыми в дальнейшим они вместе работают, учитываются пожелания и предложения молодого воспитателя. Вместе проводят анализ образовательной деятельности, обсуждают опущенные ошибки, как их устранить. Наставник дает рекомендации, контролирует их выполнение. Так же, мы обращаем внимание молодых воспитателей на то, что в своей работе они имеет помощника в лице коллеги в группе, имеющего практический опыт. Хорошим помощником для молодого специалиста является помощник воспитателя, с которым работа строится в тесном контакте.

Если молодой специалист испытывает затруднения в своей работе, к нему на помощь приходят *учитель - логопед, музыкальный руководитель, педагог — психолог.*

В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего наставника, но и коллег всего детского сада. Молодые специалисты участвует на методических объединениях воспитателей, педсоветах, семинарах — практикумах, где они делятся своими профессиональными проблемами, рассказывают о своих педагогических находках, посещает открытые занятия педагогов детского сада. При поддержке наставника проводит мастер-классы, в рамках которых он может показать свои сформированные навыки и умения.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, которая помогает самореализовываться и развиваться, является участие в конкурсах.

Наши молодые специалисты принимают активное участие не только в различных конкурсах, проходящих на базе детского сада, но и в муниципальных, республиканских и всероссийских, где занимают

призовые места. Работа в творческих группах стала неотъемлемой частью работы новичков.

Наши наставники всегда помнят, как важна положительная оценка опытного педагога для подшефного. Она укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

Мы считаем, что использование в ДОУ системы наставничества дает хорошие результаты в работе молодых специалистов, а опытные наставники повышают свою профессиональную компетенцию следя за новинками методической литературы, участвуют в педагогических конкурсах и конференциях, используют в работе инновационные технологии, результатами использования которых делятся с подшефными.

В конце каждого учебного года, подводятся итоги работы наставников с начинающими воспитателями. Совместно с наставником молодой специалист делает отчет своей работы, делится результатами, рассказывает о трудностях, с которыми ему пришлось столкнуться в ходе работы за год.

Мы считаем, что наши молодые коллеги успешно проходят процесс адаптации своего первого года работы в ДОУ, планируя далее продолжить работу и демонстрируя свои профессиональные умения.

Профессиональное становление молодого учителя: путь в профессию

Саетмухаметова Анна Маратовна
учитель русского языка и литературы
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия п.г.т. Богатые Сабы Сабинского муниципального района
Республики Татарстан»

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о начале профессиональной деятельности педагога, и важности наставничества как инструмента.

Ключевые слова: молодой педагог, педагог-наставник, наставничество, профессиональное становление, адаптация

В чем призвание учителя? Что для нас важнее: дать систематизированные и фундаментальные знания, научить учиться или же воспитать порядочного члена общества? Как не навредить? Как необходимо поступать, когда не знаешь верного решения? Вот с таких дискуссионных вопросов стартовала моя профессиональная жизнь в качестве педагога.

Не только я, но и мои коллеги «по цеху», молодые специалисты, приходя в школу, встречаются с рядом трудностей, как профессионального, так и психологического характера. Покинув стены родного вуза, происходит резкая смена социальной роли «Я — студент» на новую роль «Я — учитель», а также неформальное общение со сверстниками меняется на окружение, состоящее из профессионалов-учителей, учеников и их родителей.

Побеседовав со своими молодыми коллегами, а также с коллегами, за плечами которых огромный опыт, и задав им вопрос о начале их профессионального пути, проблемах, с которыми они столкнулись, чаще всего озвучивали следующее:

- адаптация молодого педагога в коллективе;
- обеспечение достойного уровня знаний учащихся;
- поддержание авторитета в детском и педагогическом коллективе;

- умение удержать дисциплину в классе;
- умение работать с родителями и др.

С такими проблемами профессионального становления сталкиваются все молодые специалисты, что делает их весьма актуальными для современного мира. Молодой специалист, который только начинает свою педагогическую деятельность имеет достаточные знания, но редко обладает нужными умениями, так как профессиональные компетенции еще не сформированы. И зачастую, как только молодой педагог приступает к работе, ему необходимо за короткий срок овладеть огромным методологическим, методическим, информационным материалом, освоить новые педагогические технологии и инновации в образовании, научиться работать с документацией и разобраться в бесконечном информационном потоке системных изменений.

И для того, чтобы молодой специалист успешно прошел период адаптации и стал уверенно чувствовать себя на позиции педагога — существует школьное наставничество. Задача педагога-наставника — помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества и управленческие решения.

На мой взгляд, опытные педагоги-наставники — это палка о двух концах. С одной стороны, вхождение в новую деятельность, для молодого специалиста, всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующих концентрации и мобилизации всех ресурсов. У молодого специалиста появляется потребность получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов и сможет оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

А с другой стороны, опытный педагог-наставник, желая помочь молодому, только начинающему свою карьеру, учителю, может задавить своим опытом, тем самым подавляя все стремления и идеи молодого специалиста. Ведь опытный педагог уже давно нашел свой путь в методике преподавания и уверенно идет по нему, порой не желая принимать новое.

Также, я уверена, что наставничество — это про двусторонний процесс. Помочь можно только тому, кто хочет этой помощи. В наставничестве главным условием, на мой взгляд, является готовность

наставника к передаче опыта и желание, и потребность молодого специалиста принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Когда я только готовилась проводить свои первые уроки, одна из самых тяжелых проблем, с которой я столкнулась — это найти общий язык с детьми. Будучи студентом и придя в школу на педагогическую практику, меня мало волновал этот вопрос, так как дети уже заранее получили все необходимые наставления от своего опытного педагога. И помня свой положительный опыт, я, молодой педагог, пришла в свой первый класс и осознала всю масштабность проблемы: дети не слушаются, ведут себя нагло, не видят во мне авторитетного учителя, огрызаются, даже хамят. И тут возникают вопросы: «Как же так? Как продолжать дальше работать, если с первых дней происходит такой ужас? Как мне добиться авторитетности среди детей?». С этими вопросами я пошла к своим опытным коллегам и честно попросила советов и помощи. Не всё получилось сразу, но прошел месяц моей кропотливой работы и с помощью наставников всё-таки удалось наладить дисциплину, получить необходимую авторитетность в классе. И главный совет, который мне дал один из наставников, я когда-нибудь сама передам новому поколению: «Дети — это интересные создания, которые смогут научить тебя многому. Важно помнить, что у них есть потребности, чувства и желания. Но самая главная потребность детей — это потребность в том, чтобы их слышали. Попробуй услышать детей и будь самой собой».

Скоро закончится мой первый год работы в школе, и я могу сделать вывод о том, что без наставника у меня давно опустились бы руки. И я уверена, что наставничество — это действенный способ получить ценного сотрудника, потому что наставники оказывают бесценную помощь в практической деятельности. Посещения уроков, беседы и советы учителей-наставников — залог профессионального роста. И именно в таком симбиозе, на мой взгляд, формируется настоящий учитель.

Взаимодействие школьных методических объединений учителей начальных классов по совершенствованию профессиональных компетенций через методические мастерские

Соломатина Наталья Викторовна
методист МБУ «ИМЦ»
Минуллина Жанна Ибрагимовна
учитель начальных классов высшей квалификационной категории
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №25»
Костина Василя Мидихатовна
учитель начальных классов высшей квалификационной категории
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №31 с УИОП»,
Набережные Челны, Россия

Аннотация. Автор отмечает в статье проблемы с уровнем профессиональной компетенции современных педагогов в школе. Приводит данные регионального мониторинга и диагностики профессиональных компетенций учителей. Среди выводов следующие проблемы выходят на первый план: индивидуальная работа с педагогами осуществляется не в полной мере. Учителя повышают уровень квалификации чаще всего только посредством дистанционных курсов, или посещают семинары, где передовым опытом делятся активные учителя из других школ. Но на базе школы взаимообмена опытом между педагогами не происходит или происходит формально.

Ключевые слова: школьные методические объединения, профессиональные компетенции, методические мастерские, диагностика, педагог

В диагностике профессиональных компетенций, проведенной Министерством образования и науки Республики Татарстан и Государственным автономным учреждением «Центр оценки профессионального мастерства работников образования» в сентябре 2022 года и сентябре 2023 года в государственной информационной системе «Электронное образование Республики Татарстан», участвовали 211 и

192 (соответственно) учителя начального общего образования города Набережные Челны Республики Татарстан.

В методическом блоке можно отметить улучшение показателей в сравнении с результатами диагностики прошлого 2022 года по итогам выполнения заданий, направленных на выявление информированности учителей о читательской грамотности — 51,7% [1]. Трудности вызвали задания на установление соответствия между оцениваемыми компетенциями читательской грамотности и заданиями, направленными на их формирование и оценку; вопросы на соотнесение умений, которые раскрывают содержание читательской грамотности, и заданиями, которые направлены на формирование и оценку этих умений (успешность выполнения данных заданий составила 38,05% и 42,64%). На заданиях по сформированности читательской грамотности самого учителя процент успешности снизился в сравнении с показателем прошлого года на 2% и составил 59,53%. Процент учителей, умеющих связывать вербальную и визуальную информацию не сплошного текста в сентябре 2022 года, составил 23,67%, в сентябре 2023 года — 22,58% [2].

Итоговые результаты диагностики профессиональных методических компетенций учителей начальных классов города Набережные Челны по читательской грамотности в 2022 году составляли 49,09%, в 2023 году — 51,6% от общего числа.

В мае — июне 2024 года было проведено мини-анкетирование, в котором приняли участие 65 учителей начальных классов школ города. Было предложено перечислить типы заданий по изучению читательской грамотности у детей. Ни один педагог не смог назвать возможные типы заданий. Все 65 педагогов предлагали разнообразные задания по выявлению у детей знаний по предметам или называли типы текстов заданий.

Очень часто задания, которые находят учителя на популярных платформах, относятся к развитию смыслового чтения, к развитию навыков чтения и работы над художественными произведениями.

Данные исследования позволяют сделать вывод: учителя начальных классов города Набережные Челны не владеют информацией о заданиях по читательской грамотности: о структуре заданий и о назначении мониторинга функциональной грамотности в целом.

Анализ ВПР за последние два года показал, что на уроках в начальной школе мало заданий и времени уделяется учителями на развитие метапредметных навыков у детей:

- умение на основе данной информации и собственного жизненного опыта обучающихся определять конкретную жизненную ситуацию для адекватной интерпретации данной информации развито у 45%;
- овладение логическими действиями анализа, синтеза, обобщения, классификации по родовидовым признакам, использование готовых моделей для объяснения явлений или описания свойств объектов, причинно-следственных связей, построения рассуждений развиты в достаточной мере у 37% четвероклассников;
- умение осознанно строить речевое высказывание в соответствии с задачами коммуникации, вычленять содержащиеся в тексте основные события; сравнивать между собой объекты, описанные в тексте, выделяя 2-3 существенных признака (47%)
- использовать знаково-символических средства представления информации для создания моделей изучаемых объектов и процессов; использовать знаковосимволические средства, в том числе модели, для решения задач (40%).

Между тем, в школьных методических объединениях учителей начальных классов методическая работа по совершенствованию предметных компетенций учителей по функциональной грамотности организована слабо. Выступления педагогов на конференциях и семинарах носят формальный характер.

В городе Набережные Челны, также, как и в любом другом городе РФ, созрела проблема функционирования школьных предметных методических объединений. Это подтверждает молодой ученый Кашина

И.О. 4 , которая в своих исследованиях методических объединений в школах г. Кострома выявила некоторые проблемы:

1. Проблема проведения самоанализа деятельности учителя за отчетный период;

2. Проблема организации предметной недели как яркого мероприятия, направленного на повышение мотивации учащихся к изучению школьных дисциплин;

3. Проблема организации в полном объеме подготовки учащихся к олимпиадам;

4. Недостаточная сформированность инициативы у педагогических работников в отношении участия в конкурсах педагогического мастерства и распространения своего опыта;

5. Некомпетентность при работе с компьютером и другими мультимедийными устройствами у педагогов в возрасте.

6. Взаимопосещение уроков с последующим анализом и разбором на заседании методического объединения не проводится.

Индивидуальная работа с педагогами осуществляется не в полной мере. Учителя повышают уровень квалификации чаще всего только посредством дистанционных курсов, или посещают семинары, где передовым опытом делятся активные учителя из других школ. Но на базе школы взаимообмена опытом между педагогами не происходит. Анализ педагогом собственной деятельности носит формальный характер и представляет собой только мониторинг, где прописано количество проведенных уроков, контрольных работ за четверть/год, и сколько человек закончили на «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно». Полного анализа работы с целью определения трудностей учителя методические объединения не проводят.

Работа методических объединений сегодня заключается в организации проверки контрольных работ, всероссийских проверочных работ и организации наставничества над молодыми специалистами. Качество и контроль этих направлений в работе школьных методических объединений во всех школах не одинаков. Результативность

участников объединений также сильно зависит от поддержки непосредственных руководителей. На работу этих направлений у педагогов часто не хватает рабочего времени.

Тем не менее, методическая работа в школах должна быть организована должным образом. Необходимо вернуть функционал школьных методических объединений. Потому что методическое объединение — это основное штатное структурное подразделение школы, профессиональное объединение педагогов, осуществляющее и координирующее проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной, внеклассной работы, и инновационной, проектной и исследовательской деятельности.

В 2023/24 учебном году методистами МБУ «ИМЦ» города Набережные Челны была разработана и апробирована авторская технология организации методической работы управленческих команд школ города по модулю «Многоуровневый проектно-деятельностный педагогический совет». Сетевое взаимодействие между школами было ключевым звеном в поиске, разработке и демонстрации лучших педагогических практик. Данная технология показала возможность адаптировать алгоритм проектно-деятельностной работы на школьные методические объединения. В методических мастерских учителей начальных классов организована работа по отработке трудных тем в предметах с использование этой технологии.

Алгоритм работы методической мастерской учителей предусматривает работу по взаимосвязанным модулям: проблемный, теоретический, поисковый, проективный, корректировка и обобщение, рефлексивный.

Основы, составляющие технологию проведения проектно-деятельностной методической работы учителей:

1) единство темы (проблемы) для всех модулей проектно-деятельностной методической работы учителей (в течение одного учебного года);

2) соответствие модулей основным компонентам профессионализма учителя;

3) жёсткая последовательность чередования модулей: проблемный, теоретический, поисковый, проективный, корректировка и обобщение, рефлексивный;

4) жёсткость целевого назначения каждого модуля: *теоретический* — теоретический анализ проблемы с дальнейшей самостоятельной работой; *проективный* — разработка методических продуктов, решающих проблему; моделирование педагогических ситуаций для использования методик и техник, решающих проблему; *практический* — апробация продуктов, разработанных в рамках проективного модуля; *рефлексивный* — анализ разработки и апробации методических продуктов, их коррекция, их окончательное оформление.

5) вариативность форм проведения теоретического (проблемный семинар, установочный семинар, лекторий и т.д.) и рефлексивного (научная конференция; аналитический видео-практикум; методический семинар; мастер-классы; методический практикум по обобщению опыта работы и т.д.) модулей;

6) обязательность режима коллективно-распределённой деятельности для проективного модуля;

7) обязательность получения по итогам проведения итогового методического события разработанных и апробированных продуктов учителей, демонстрирующих развитие их профессионального мастерства: научные статьи; видео-уроки; письменные разработки уроков; технологические карты уроков, внеурочных занятий и т.д.;

8) обязательность публичности результатов работы над проблемой в течение учебного года: публикация материалов, размещение на сайте, участие в профессиональных конкурсах, наполнение электронного или бумажного портфолио учителя.

Данная технология может решить проблемы учителей начальных классов, их школьных методических объединений, таких как:

– обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов;

– освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;

– организация экспериментальной, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области;

– создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда;

– изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области;

– обобщение прогрессивного педагогического опыта, его пропаганда и внедрение в практику работы школы.

Риски в работе методической мастерской и пути их преодоления

1) социально-педагогические риски (неверно определена проблема, выбран ошибочный путь ее решения, низкая мотивация для методической работы и т.п.). Такие риски можно преодолеть с помощью обеспечения методического сопровождения, обучения педагогов, организации их взаимодействия между собой.

2) влияние человеческого фактора (противоречие или непринятие изменений в обществе, неготовность людей выполнять необходимые действия). Такие риски можно преодолеть, предлагая использовать творческий подход к решению поставленных задач или изменить задачу так, чтобы принятие случилось. Повышать мотивацию участников проекта, используя пути морального стимулирования. Выделить лидера или команду-лидеров и распределить задачи.

3) организационно-управленческие риски (несоответствие системы и практики управления образованием и его инфраструктуры новым задачам). Избегая таких рисков, нужно регулярно проводить исследование потребностей целевой аудитории. Изменять поставленные задачи в соответствии с выявленными потребностями. Привлечение заказчика в лице руководителя.

Результаты проекта могут быть востребованы и реализованы в педагогическом пространстве среди других предметных методических объединений.

Целевая аудитория в процессе реализации с руководителями ШМО по начальным классам распространяется на всех учителей начальных классов школ города.

Работа методических мастерских решает задачи методической службы школ города:

- осуществлять управление процессами повышения квалификации и непрерывного образования педагогических работников, способствовать организации рационального педагогического труда, саморазвитию педагогов;
- обеспечивать эффективную и оперативную информацию о новых методиках, технологиях, организации и диагностики учебно-воспитательного процесса;
- способствовать созданию программно-методического и научного обеспечения учебно-воспитательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций, научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и других видов творческой деятельности организовывать активное участие педагогов в планировании, разработке и реализации программ развития, в инновационных и опытно-экспериментальных процессах;
- обеспечивать пополнение информационного педагогического школьного банка данных о педагогическом опыте через обобщение и изучение опыта работы своих коллег.

Литература

1. Аналитический отчет по результатам апробации диагностики профессиональных компетенций педагогических работников с 5 по 14 сентября 2022 года в государственной информационной системе «Электронное образование Республики Татарстан». — Казань, 2022. — URL: https://ca-tatar.ru/media/Otchet_2022.pdf (дата обращения: 02.12.2024).

2. Аналитический отчет по результатам апробации диагностики профессиональных компетенций педагогических работников с 6 по 16 сентября 2023 года в государственной информационной системе «Электронное образование Республики Татарстан». — Казань, 2023. — URL: https://ca-tatar.ru/media/Otchet_2023.pdf (дата обращения: 02.12.2024).
3. Грабова, И.Н. Теоретические аспекты методического объединения общеобразовательной школы школе / И.Н. Грабова // Вестник науки. — 2021. — С. 31–37.
4. Кашина, И.О. Организация работы методических объединений в общеобразовательной школе / И.О. Кашина // Молодой ученый. — 2019. — №44(282). — С. 341–344.
5. Леонов, В.О. Повышение квалификации педагогических работников: обзор, проблемы и перспективы / В.О. Леонов // Актуальные исследования. — 2023. — №24 (154). Ч.II. — С. 87–90.
6. Функциональная грамотность: проблемы, идеи, перспективы: материалы республиканской конференции педагогических работников / сост.: Г.Ф. Кирилина, Д.М. Ромашкина, Н.В. Белякова. — Казань, 2022. — 166 с.

Цифровое наставничество как образовательная практика

Сотникова Наталия Константиновна
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Заинская средняя общеобразовательная школа №3»
Республика Татарстан, Заинск, Россия

Аннотация. В статье представлено применение цифровой модели наставничества, описываются инструменты для оценки сформированных компетенций педагогов, которых сопровождают цифровые наставники. В заключении статьи вывод, что привлечение ресурса цифровых наставников является эффективным инструментом развития педагогического сообщества.

Ключевые слова: цифровое наставничество, форма наставничества

Введение. На современном этапе системы образования наставничество является важным направлением. Его можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник — это участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Одним из вызовов современного мира становится быстрая адаптация к стремительно меняющимся условиям. Неспособность и не умение принять этот вызов может привести к эмоциональному выгоранию начинающих педагогов и уходу из профессии.

Необходимо вооружиться необходимыми инструментами для достижения качественного результата в образовании. Наставничество гарантирует комплексный подход к развитию педагога. Возрастает актуальность и значимость научно-методического цифрового сопровождения педагогов, и развитие системы наставничества.

Цифровое наставничество — это передача опыта работы с цифровыми технологиями и как следствие успешная «цифровая» социализация педагога.

Изложение основного материала статьи. Приоритетным вектором наставника является создание условий для становления наставляемого, как субъекта развития профессиональной сферы, ее цифровой трансформации.

Ключевая идея взаимодействия педагогов и их наставников — практика обратного (реверсивного) цифрового наставничества, которая способна дать уверенность, сформировать компетенции, необходимые для работы с новейшими цифровыми технологиями, с целью освоение новых цифровых образовательных технологий, цифровых инструментов и применение их в практической деятельности педагогами под руководством наставников за счет создания условий для их эффективного обучения.

Форма наставничества «учитель — учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

– Цифровой наставник:
– обладает ИКТ-компетентностями;
– владеет технологиями электронного обучения;
– владеет дистанционными образовательными технологиями;
– обладает навыками работы с электронными образовательными ресурсами, цифровыми сервисами и информационными системами в сфере образования;

– способен поделиться своим опытом с участниками образовательных отношений.

Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Содержание практического опыта цифрового наставничества должно организовываться на основании Положения о системе наставничества педагогических работников. Направление наставничества «учитель — учитель» является важным компонентом профессионального роста и развития педагогического коллектива. В рамках этого направления опытный педагог, называемый наставником, работает с молодыми педагогами, помогает улучшить педагогическую практику с помощью цифровых ресурсов. Наставник выполняет функцию руководителя, консультанта и советчика для менее опытных педагогов, поддерживая их в процессе преодоления профессиональных, в том числе цифровых трудностей.

Введение цифрового наставничества реализуется в несколько этапов:

I. Теоретический этап

Внедрения цифрового наставничества:

1) изучение теоретического материала по теме на заседаниях методических объединений;

2) разрабатывается дорожная карта «Цифровое наставничество»;

3) изучаются и рассматриваются методические материалы по теме;

4) проводится мониторинг ИКТ-компетентности педагогов (информационная, диагностическая и мотивирующая функции).

Цель: сбор, анализ и стимулирование к совершенствованию, углублению знаний в области информатизации.

II. Практический этап (основной)

Наставничество в цифровой сфере включает в себя использование виртуальных платформ, инструментов для общения, обучения, самореализации. Наставник должен быть готов общаться и работать посредством онлайн-сервисов, онлайн-конференций, чатов и других каналов связи.

Учителя, после мониторинга ИКТ-компетентности, объединяются в группы, в которых будет реализовываться модель взаимодействия «учитель- учитель цифровой сферы». Основной формой работы является консультирование и обучение цифровым навыкам и практикам.

Наставник в цифровой сфере должен помогать наставляемым, мотивировать их к самообучению и самостоятельному исследованию новых цифровых технологий и инструментов. Он должен содействовать развитию инициативы и творческого мышления, а также поддерживать наставляемых в процессе самостоятельного обучения.

III. Рефлексивно-аналитический этап.

Сбор информации посредством мониторинга, диагностики, тестирования, опроса. На основе этих данных проводится корректировка плана по внедрению данной модели цифрового наставничества:

- обобщение результатов;
- описание моделей наставничества;
- подготовка рекомендаций администрации по внедрению наставничества;
- проведение региональной конференции по обобщению опыта работы в цифровой образовательной среде учителями.

Ожидаемые результаты:

- социально-здоровая среда в образовательной организации внутри педагогического коллектива, психологически-комфортные коммуникации на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных цифровых образовательных траекторий;
- повышение общей культуры, навыков целеполагания, планирования и самореализации;
- повышение общепрофессиональных и профессиональных компетенций в работе с цифровыми образовательными ресурсами;
- освоение технологий, интерактивных конструкторов;
- системное применение цифровизации в педагогической деятельности;
- повышение мотивации к дальнейшему развитию собственных цифровых навыков;
- представление собственного опыта с опорой на освоенные цифровые навыки.

Наставничество в цифровой сфере отличается от обычного наставничества в следующих аспектах:

- наставник в цифровой сфере обладает глубокими знаниями и опытом в отношении современных цифровых технологий, программирования, разработки веб-сайтов, аналитики данных и других связанных областей;
- наставник в курсе последних трендов и новых технологий в цифровой области;
- наставник должен уметь помочь наставляемым использовать свои знания в реальных задачах посредством цифровизации;
- наставник должен помочь развить и улучшить навыки владения компьютерной техникой, предоставляя им подходящие материалы, упражнения и возможности для практики.

Выводы. Наставничество — важный элемент системы профессионального развития педагогических работников. На первом плане за-

дачи формирования цифровых знаний, навыков, компетенций, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности педагогов.

Наставником может быть сотрудник, владеющий на высоком уровне цифровыми, инновационными, творческими, коммуникативными компетенциями, отличающийся высоким уровнем профессиональной мобильности, активностью в плане непрерывного самообразования.

Многие профессиональные сферы имеют выраженные тенденции к изменению в условиях цифровой трансформации, к востребованности творческого потенциала исполнителя профессиональных функций. Это важное сотрудничество, которое помогает формировать новое поколение квалифицированных и компетентных педагогов, способных эффективно обучать и воспитывать. Привлечение ресурса цифровых наставников является эффективным инструментом развития педагогического сообщества.

Литература

1. Бороненко, Т.А. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? / Т.А. Бороненко, В.С. Федотова // Ярославский педагогический вестник. — 2020. — № 4 (115). — С. 33–44.
2. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"): письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02. — URL: https://clck.ru/3DQxbv (дата обращения: 02.12.2024).
3. Паспорт стратегии Цифровая трансформация образования. — URL: https://clck.ru/3DQxU6 (дата обращения: 02.12.2024).

Использование инновационных образовательных технологий в нашей школе

Талипова Альфия Кручевна
учитель начальных классов1 квалификационной категории
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Альметьевская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»
Альметьевск, Россия

Аннотация. В своей работе раскрываю цель внедрения инновационных образовательных технологий в школе. Применение инновационных образовательных технологий, которые ведут к повышению показателя качественной успеваемости учащихся.

Ключевые слова: инновационные образовательные технологии, системно-деятельностный подход, мотивация, индивидуальный подход

Актуальность. Педагоги всегда искали ответ на вопрос, как правильно и эффективно воспитывать, и учить школьников. С этой целью разрабатываются разные методы воспитания и обучения.

Главной целью применения инновационных технологий в образовании является подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Современные учителя сейчас должны не только научить ребёнка писать, читать, считать, но должны научить его учиться, а также сформировать у него мотивацию к обучению. Все эти навыки в дальнейшем пригодятся обучающемуся в процессе самоорганизации и саморазвитии.

Можно выделить несколько проблемных аспектов, касающихся внедрения современных образовательных технологий в школе: наполняемость в малокомплектном классе (невозможное использование некоторых форм коллективной работы); дети со статусом ОВЗ (необходим индивидуальный подход к каждому ученику); низкий уро-

вень готовности учеников к школе (уровень познавательной активности); освоение учителями новых образовательных технологий (умение выбрать наиболее эффективные технологии).

В школьном образовании используются различные педагогические инновации. Можно выделить следующие наиболее часто применяемые на практике технологии:

1. **Развивающее обучение** — целенаправленная учебная деятельность. Целью данного вида обучения является подготовка учащихся к самостоятельному освоению знаний, поиску истины, а также к независимости в повседневной жизни.

Целью развивающего обучения является не только передача учащимся определённой суммы знаний, но и развитие их способностей в области самостоятельного мышления, анализа информации, принятия решений и постановки проблем. В процессе развивающего обучения учащиеся учатся самостоятельно находить ответы на вопросы, критически оценивать информацию, формулировать и аргументировать свою точку зрения.

2. **Проблемное обучение** — метод в обучении, который позволяет учащимся изучать предмет, знакомя их с множеством проблем и предлагая им построить своё понимание предмета через их решение.

В основе проблемного обучения лежит идея о том, что обучение должно быть активным и вовлекающим, а не пассивным. Проблемное обучение может принимать различные формы, включая: проектную работу, исследовательскую деятельность, решение задач и головоломок, дискуссии и дебаты.

3. **Проектная технология** — технология, в центре которой находится ученик, а не учитель. Её цель — формирование у учащегося таких качеств, как самостоятельность, инициативность и креативность.

Суть проектной технологии заключается в том, что ученик самостоятельно или в группе работает над решением конкретной задачи

или проекта. При этом он сам выбирает тему, определяет цели и задачи, планирует свою работу, ищет необходимую информацию, анализирует её и представляет результаты своей работы.

Проектная технология позволяет ученику проявить творческие способности, научиться работать в команде, развить навыки критического мышления и решения проблем. Она также способствует формированию у ученика ответственности за результаты проводимой работы.

4. **Информационно-коммуникативные технологии** — это совокупность способов, механизмов и средств, используемых для сбора, обработки, хранения и передачи информации.

5. **Личностно-ориентированные технологии** — освоение учащимися индивидуальных образовательных программ в соответствии с их возможностями и потребностями.

Применение личностно-ориентированных технологий предполагает использование разнообразных методик и подходов к обучению. Например, это может быть дифференциация заданий по уровню сложности, предоставление учащимся возможности выбора тем для проектов или исследований, а также использование интерактивных методов обучения, таких как работа в малых группах, дискуссии и ролевые игры.

6. **Технология развития критического мышления** учит ученика самостоятельно мыслить, определять главное, не принимать ничего на веру без доказательств, но быть при этом открытым новым идеям, методам.

7. **Технология исследовательской деятельности** — методика организации учебно-воспитательного процесса, дающая детям возможность получать сведения об объектах, процессах и явлениях, которые они открывают самостоятельным образом в ходе, например, эксперимента или изучения.

Исследовательская деятельность стимулирует познавательный интерес детей, побуждая их задавать вопросы, искать ответы и проверять гипотезы. В процессе исследования учащиеся учатся работать с различными источниками информации, анализировать данные, формулировать и аргументировать свою точку зрения.

8. **Технология дифференцированного обучения** — технология обучения построенная на учите индивидуальных особенностей, возможностях и способностях детей.

9. **Здоровьесберегающие технологии** — это технологии, используемые на пользу здоровья ребенка на всех этапах его обучения и развития. Здоровьесберегающие технологии предусматривают создание благоприятного психологического климата в коллективе, развитие навыков саморегуляции и управления стрессом, а также оказание психологической поддержки в случае необходимости.

10. **Игровые технологии** — технология обучения, в основе которой лежит взаимосвязь имитационного моделирования и ролевого поведения участников игры в процессе решения учебных задач

11. **Технология сотрудничества** — технология. Построенная на развитии умении взаимодействовать с окружающими людьми, работать в группе, которая развивает навыки мыслительной деятельности, повышает ответственность за результативность коллективной работы.

12. **Коллективный способ обучения (КСО)** — это способ обучения, при котором обучение осуществляется путем общения в динамических парах, когда каждый учит каждого, в результате чего воспроизводится и усваивается учебный материал.

13. **Портфолио** — способ фиксирования, накопления и оценки работ, результатов учащегося, свидетельствующих о его усилиях, прогрессе и достижениях в различных областях за определенный период времени.

В основе своей педагогической деятельности я использую **системно-деятельностный подход.**

На своих уроках учу детей осознавать цель учебной деятельности, задавать вопросы, выражать свои мысли, находить необходимую информацию в дополнительных источниках. Стремлюсь, чтобы ученики не оставались просто слушателями, а могли самостоятельно решать учебные проблемы. Убеждаю детей в том, что учеба, это очень интересный и бесконечный процесс познания себя и окружающего мира.

Прививаю им любовь к чтению, умению осознанно читать вслух и про себя, умению извлекать полезную информацию из прочитанного.

Для того чтобы сделать процесс обучения интересным и увлекательным для детей, я стараюсь пробудить в них творческие способности. В этом мне помогают проектно-исследовательские технологии. Мы с учениками работаем над различными проектами, такими как «Подробнее о лесных опасностях», «Родословная», «Города России», «Страны мира» и другими. На уроках изобразительного искусства и технологии мы создаем коллективные работы, используя фантазию и воображение.

В своей работе я уделяю большое внимание здоровьесберегающим технологиям, т.к. здоровье учащихся является основой для успешного обучения. На уроках я регулярно провожу физкультминутки, гимнастику для глаз и подвижные игры на переменах. В школе регулярно проводятся беседы, классные часы и дни здоровья, направленные на пропаганду здорового образа жизни.

Игра является ведущей деятельностью младших школьников. В процессе игры у детей развивается связная речь, память, наблюдательность и другие важные навыки, поэтому я использую игровые технологии, через проведение различных форм уроков, таких как «Урок-путешествие», «Урок-викторина» и «Урок-сказка», чтобы заинтересовать детей и стимулировать их активность. Технология «Портфолио», которую я также применяю, позволяет ученикам отслеживать свой

индивидуальный рост и видеть свои успехи в учебе и творческих достижениях.

Система образования обращена на раскрытие личностных качеств ребенка, поэтому стараюсь руководствоваться основным направлением личностно-ориентированного образования.

В нашей школе обучаются дети с разным уровнем развития, поэтому стараюсь найти к каждому свой индивидуальный подход.

Главными итогами своей работы в этом направлении считаю: повышение мотивации у обучающихся, снижение тревожности, повышение показателя качественной успеваемости. Используя в своей работе инновационные образовательные технологии, мы своим трудом улучшаем качество образования.

Литература

1. Хабибуллина, Ф.Г. Технология дифференцированного обучения на уроках в начальной школе / Ф.Г. Хабибуллина, Н.А. Куренова, Г.Г. Зиганшина // Педагогика: традиции и инновации: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, январь 2017 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2017. — С. 89-92. — URL: https://moluch.ru/conf/ped/archive/210/11692/ (дата обращения: 05.12.2024).

Помощь в становлении молодого педагога в школе

Фролова Оксана Анатольевна
учитель начальных классов
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №85
с углубленным изучением отдельных предметов»
Ново-Савиновского района,
Казань, Россия

Аннотация. Автор статьи отмечает о необходимости поддержки наставниками молодых педагогов на этапе профессионального становления.

Ключевые слова: профессиональное становление молодого педагога, процесс наставничества, профессиональная адаптация

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность — учитель.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой прак-

тической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Сопровождение молодых учителей должно ориентироваться на их потребности: введение в школьные будни (знакомство с пространством школы); включение в учительское и ученическое сообщество (все основано на уважительном отношении); испытание самого себя (самостоятельный выбор методик, первые успехи на уроках); самореализация себя как учителя (полное проявление своего потенциала в решении профессиональных задач).

Я являюсь наставником молодых учителей начальных классов Мироновой Д.А. и Лепешевой А.О.

Вместе с молодыми педагогами мы наметили «траекторию», по которой они будут двигаться и представили это в виде «Индивидуального образовательного маршрута».

В мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Дарьей Андреевной и Анной Олеговной учебных занятий и внеклассных мероприятий, словом, оказывать молодым специалистам помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Молодые педагоги систематически знакомятся с опытом своих коллег, посещают их занятия, изучают методическую и научную литературу, совершенствуют свои профессиональные компетенции через выступления на школьном и районном методическом объединениях учителей начальных классов, в научно-практических конференциях,

публикуют статьи, показывают открытые уроки и мероприятия, участвуют в конкурсах профессионального мастерства.

Анна Олеговна Лепешева имеет педагогический стаж 4 года, первую квалификационную категорию, награждена Почетной грамотой Отдела образования Управления образования ИКМО г. Казани по Авиастроительному и Ново-Савиновскому районам г. Казани, 2022 г., 2023г.

Лепешева А.О. участник гранта МОиН РТ «Наш новый учитель», призер районного конкурса «Учитель года-2023» в номинации «Педагогический дебют», призер городского конкурса проектов в составе команды учителей начальных классов школы, участник Всероссийского конкурса «Педагогический дебют» в номинации «Молодой учитель». Участник форума «Инновационные подходы сочетания очных и дистанционных методов в образовательном процессе и работе с родителями в соответствии с ФГОС». Имеет публикацию «Проблемы подготовки учителя в системе образования» в электронном научном журнале «Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании».

Миронова Дарья Андреевна после прохождения профессиональной переподготовки работает учителем начальных классов первый год. Является победителем II Всероссийского конкурса авторских программ «Педагогические идеи» (образовательный центр «Магариф»). Имеет публикацию «Как повысить вовлеченность детей в учебную деятельность?» в «Учительском журнале», 2023 г.

Обучающиеся Дарьи Андреевны и Анны Олеговны неоднократно становились победителями и призерами научно-практических конференций, интеллектуальных и творческих конкурсов.

Правильно спланированная и организованная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать профессионалом.

Роль наставничества в дошкольном образовании

Хаматшина Гульшат Атласовна
Халимова Светлана Владимировна
Минабутдинова Роза Хадиевна
воспитатели
Мельникова Ангелина Александровна
старший воспитатель
Демьянова Юлия Владимировна
директор
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка — детский сад №27 «Нэни куллар»,
Альметьевск, Россия

Аннотация. В настоящее время системе дошкольного образования стало уделяться больше внимания. В связи с проблемой обеспеченности педагогическими кадрами новых дошкольных учреждений и уже действующих, данный вопрос становиться только острее. Большая помощь в решении данной проблемы может оказать система педагогического наставничества.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, дошкольные учреждения, педагогические кадры, профессиональная адаптация.

Актуальность. В настоящее время системе дошкольного образования стало уделяться больше внимания. В связи с проблемой обеспеченности педагогическими кадрами новых дошкольных учреждений и уже действующих, данный вопрос становиться только острее. Это связано с тем, что выпускники педагогических вузов и колледжей всё реже работают по специальности. И поэтому их появление в коллективе — это радость и для руководителя, и для педагогов.

Во многих дошкольных учреждениях число сотрудников со стажем работы 20 и более лет растет, а новые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано? Со многими факторами: высокая утомляемость, низкое материальное поощрение за работу, большая

ответственность, увеличение требований к объему работ, заполнению документации.

Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно. К нашему большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет».

Отсутствие в педагогических коллективах необходимого числа молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. А если молодые воспитатели и приходят в ДОУ, то нагрузка, которая возлагается на их плечи с первых дней, часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется им невыполнимым. В нашем детском саду для поддержки молодых специалистов ведется целенаправленная работа по наставничеству. В данном случае мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Задачи:

1. Обеспечить без барьерную адаптацию молодых специалистов в коллективе, методическую и психологическую поддержку, укрепление веру в себя как профессионала.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (Кейс метод), обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
3. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей по всем направлениям воспитательной и образовательной деятельности.
4. Совместно с наставником планировать карьеру молодых специалистов.

5. Привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности.
6. Ускорение процесса профессионального становления педагога и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Основными принципами наставничества являются:

- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого специалиста;
- добровольность и целеустремлённость работы наставника.

Наставники в нашем ДОУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости). Наставник назначается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5-ти лет.

Перед наставником ставятся непростые задачи: вызвать интерес к профессии педагога, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе. Требования к педагогу-наставнику различные:

– наличие соответствующей квалификации и опыта работы с людьми, умение строить межличностные отношения с молодыми специалистами (доброжелательность и взаимоуважение, уважение к мнению подшефных);

– наставник должен быть человеком, пользующийся доверием в коллективе, способный организовать процесс профессионального роста обучаемого, поддержать его стремление к самостоятельной деятельности, желающий улучшить свои педагогические навыки.

Наставнику рекомендуется начинать работу с обучаемым с анкетирования или собеседования, которые помогут выбрать оптимальные формы работы с молодым педагогом и ее содержание. На основании данных, полученных в ходе собеседования и наблюдения за работой молодого специалиста, педагог-наставник составляет план работы с воспитателем и согласовывает его с методистом.

В этом случае используются различные формы работы, например:

– совместное планирование образовательной деятельности, помогает составить синопсис организованной образовательной деятельности (далее ООД);

– рекомендует методическую литературу, знакомит с методической сберегательной кассой группы и ДОО;

– участвует с молодым педагогом в режимных моментах, ООД и анализирует их;

– приглашает на демонстрацию итогов своей работы - ведет открытые проекции режимных моментов, организует прогулки, ООД и другие мероприятия с обсуждением увиденного;

– проводит консультации, переговоры;

– знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями учеников, помогает в подготовке консультативного материала для родителей;

– помогает в самообразовании при подготовке к педагогическому совету.

Вместе с традиционными, новые формы работы обладают отличными новаторскими эффектами: создание творческих коллективов, проведение профессиональных и творческих конкурсов, «круглых столов», «мозгового штурма», «мастер-класса», деловой игры.

Наставничество предполагает ведение постоянного диалога между коллегами, поэтому педагоги-наставники должны быть уважительными, терпеливыми, делиться своим опытом, отмечать положительные стороны работы молодых специалистов, пропагандировать

современные педагогические знания. С другой стороны, молодые специалисты должны стремиться выстроить позитивные отношения с наставником.

Наставник привлекает педагога к подготовке ОД и других мероприятий (развлечения, эксперименты, наблюдения и т. д.). Он пытается показать, что можно каждую минуту тихого часа полезно провести: написать план, подготовить шаблоны для рисования и аппликации, костюмы для инсценировки игр, подобрать оборудование для экспериментальной деятельности и так далее. Во время практики он разговаривает с педагогом, наблюдает за его работой: обсуждает проблемы, пытается их решить. Эти наблюдения и результаты собеседования с воспитателем помогают составить план совместной работы наставника в будущем.

Наставник демонстрирует своему молодому коллеге, что у него есть помощники в работе, не только в лице методиста и наставника, но и коллеги в группе с практическим опытом. Это напоминает отношения воспитателя и помощника воспитателя. На практике наставник пытается показать, что педагог всегда уважительно относится к своему помощнику и должен подавать пример детям и родителям. Нельзя забывать, что работа молодого педагога строится под руководством и в тесном контакте с педагогом-наставником.

Когда воспитатель начинает работать в своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, ОД. Затем он анализирует их вместе с молодым специалистом, обсуждая ошибки и способы их исправления. Помогает написать план, консультирует по вопросам самообразования.

В дальнейшем педагог изучает не только опыт своего наставника, но и других сотрудников. Молодой специалист приглашается для участия в методические объединения воспитателей для творческих докладов, открытых демонстрации ОД, привлекается работой в творческих группах, к подготовке педагогических советов.

По мере того, как воспитатель становится более активным, положительная оценка наставника становится как никогда важной. Здесь важно заметить мелкие успехи — дети быстро и аккуратно складывают игрушки, не забывают благодарить за помощь, педагог старается побыстрее прийти на помощь детям в разрешении конфликта, размышляет о предыдущей работе, игровых приемах. Похвала наставника укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии.

На последнем этапе наставник анализирует свою работу, выявляет недостатки и планирует их устранить. При необходимости привлекаются другие специалисты дошкольного образовательного учреждения (педагог-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог).

Таким образом, использование системы наставничества в детском саду позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе, чувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами и проявить себя как грамотный педагог. Эта система одинаково полезна и для наставника. Работа с молодыми специалистами способствует повышению их профессионального мастерства: педагог старается следить за последними новостями методической литературы, участвует в педагогических олимпиадах, конференциях, использует инновационные технологии в своей работе. В общении с молодыми коллегами наставник приобретает новые перспективы развития и воспитания детей.

Итак, подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения.

Результатами наставничества в нашем дошкольном учреждении являются

– копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;

– необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Литература

1. Вакуленко Л.С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л.С. Вакуленко, Ю.В. Ахтырская, О.А. Кернер // Дошкольная педагогика. — Январь. — 2018. — С. 56–60.

Как стать педагогом-наставником

Шакирова Луиза Анваровна
учитель труда (технологии)
Денисова Валерия Валерьевна
учитель физической культуры
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №25
им. 70-летия нефти Татарстана»,
г. Альметьевск, Россия

Аннотация. С целью повышения качества работы и развития кадрового потенциала, в настоящее время повсеместно внедряется наставничество. В области современного российского образования наставничество является значимым инструментом, который был принят и закреплен в нормативной базе на протяжении истории. Согласно пункту 33 распоряжения Правительства РФ, принятого 31 декабря 2019 года под № 3273-р, в образовательных учреждениях России должна быть введена система наставничества, среди педагогических работников.

В этой статье мы подробно рассмотрим, как стать педагогом-наставником, какие требования предъявляются к этой профессии и какие качества необходимы для успешной работы.

Ключевые слова: молодой педагог, наставничество, наставник, адаптация, профессиональные качества

> Что может быть честнее и благороднее,
> как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь?
>
> Марк Фабий Квинтилиант

В современном мире, где образование занимает центральное место в развитии личности и общества, профессия педагога-наставника становится всё более актуальной. Педагог-наставник — это специалист, который не только передает знания и навыки, но и способствует личностному и профессиональному росту своих подопечных, помогая им достичь успеха в жизни.

Что такое наставничество?

Наставничество — это процесс, в котором более опытный специалист (наставник) передаёт свои знания, умения и опыт менее опытному (подопечному). В контексте образования наставничество может принимать разнообразные формы: индивидуальное и групповое обучение, менторство, коучинг и другие подходы.

Система наставничества в России имеет глубокие исторические корни и основывается на принципах уважения и доверия между учителем и учеником. В последнее время она активно развивается благодаря интеграции цифровых технологий, что позволяет создавать более индивидуализированные и гибкие образовательные программы.

Роль наставничества в российском образовании

Наставничество играет ключевую роль в системе российского образования. Чтобы стать педагогом-наставником, недостаточно быть просто хорошим профессионалом в своей области. Наставник не только передаёт знания, но и формирует профессиональные качества у студентов. Он помогает адаптироваться в учебной среде, развивает критическое мышление и поддерживает интерес к изучаемому предмету.

Система наставничества в России имеет глубокие исторические традиции и опирается на принципы уважения и доверия между учителем и учеником. Последние достижения в области цифровых технологий позволяют создавать более персонализированные и адаптивные образовательные программы, что делает наставничество ещё более значимым и актуальным.

Приоритетные задачи наставничества.

Среди основных задач наставничества можно выделить следующие:

- снижение текучки кадров, особенно среди молодёжи;
- привитие корпоративного духа и удержание ценных кадров;
- помощь с адаптацией и сокращение времени, а также контролируемость и системность процесса;

- минимизация конфликтов благодаря тому, что молодой специалист под наставничеством будет совершать меньше ошибок.

Виды и методы наставничества в школе.

В зависимости от потребностей и возможностей учебного заведения, в школе могут применяться различные виды и методы наставничества. Рассмотрим некоторые из них:

Индивидуальное наставничество: Этот подход предполагает работу наставника с одним подопечным, что позволяет развивать конкретные навыки или решать индивидуальные проблемы. Исследования показывают, что индивидуальный подход способствует более глубокому и эффективному усвоению материала, так как наставник может адаптировать свои методы под конкретные потребности и уровень знаний подопечного.

Групповое наставничество: Наставник работает с группой подопечных, что способствует эффективному обмену опытом и знаниями между участниками. Групповое обучение также улучшает коммуникативные навыки и способность работать в команде, что особенно важно для будущих профессионалов.

Менторство: Этот вид наставничества предполагает долгосрочное сотрудничество между наставником и подопечным, направленное на развитие профессиональных и личных качеств. Менторство помогает подопечным не только освоить новые знания и навыки, но и развить критическое мышление, уверенность в себе и лидерские качества.

Коучинг: Этот метод основан на поддержке и мотивации подопечного к достижению поставленных целей. Коучинг помогает подопечным сосредоточиться на своих сильных сторонах и найти пути для их развития, что способствует более эффективному обучению и профессиональному росту.

Этапы наставничества в школе.

Процесс наставничества в школе обычно включает в себя несколько этапов:

• *Подготовка*: на этом этапе наставник и подопечный определяют цели и задачи наставничества, а также обсуждают ожидания и требования. Исследования показывают, что четко сформулированные цели и ожидания способствуют более эффективному обучению и снижению уровня стресса у подопечного.

• *Обучение*: Наставник передаёт знания и опыт подопечному, используя разнообразные методы и подходы. Эффективное обучение включает в себя использование интерактивных методов, таких как дискуссии, ролевые игры и практические задания, что позволяет подопечным лучше усвоить материал и применить его на практике.

• *Поддержка*: Наставник оказывает поддержку и помощь подопечному в процессе обучения и развития. Поддержка включает в себя эмоциональную поддержку, помощь в решении проблем и предоставление обратной связи, что способствует повышению мотивации и уверенности подопечного.

• *Оценка:* Наставник и подопечный оценивают результаты наставничества и определяют дальнейшие шаги. Регулярная оценка помогает наставнику и подопечному понять, насколько эффективно проходит процесс обучения и какие коррективы необходимо внести для достижения поставленных целей.

Преимущества наставничества:

- Развитие профессиональных и личных качеств подопечных: Исследования показывают, что наставничество способствует повышению уровня удовлетворенности работой и снижению уровня стресса у подопечных.
- Обмен опытом и знаниями между наставником и подопечным: Обмен опытом позволяет подопечным учиться на чужих ошибках и быстрее достигать успеха в своей профессиональной деятельности.

- Повышение мотивации и уверенности подопечных: Мотивация является ключевым фактором в успешном обучении, и наставничество помогает подопечным сохранять мотивацию и уверенность в своих силах.
- Улучшение коммуникации и сотрудничества в коллективе: Наставничество способствует улучшению командной работы и повышению уровня доверия между коллегами.

Недостатки наставничества:

– Необходимость времени и усилий со стороны наставника: Эффективное наставничество требует значительных временных и эмоциональных затрат со стороны наставника, что может привести к его выгоранию.

– Риск перегрузки наставника: Наставник может столкнуться с перегрузкой, особенно если у него много подопечных или если он выполняет другие обязанности.

– Возможность возникновения конфликтов между наставником и подопечным: Конфликты могут возникать из-за различий в опыте, стиле работы или личных предпочтениях, что может затруднить процесс обучения.

– Отслеживание результатов работы наставника.

Результаты работы наставника можно отслеживать различными способами, например:

- Проведение анкетирования среди подопечных: Анкетирование позволяет собрать объективные данные о восприятии подопечными процесса наставничества и его эффективности.
- Организация встреч для обсуждения прогресса и достижений: Регулярные встречи позволяют наставнику и подопечному обсудить достигнутые результаты и определить дальнейшие шаги.
- Анализ обратной связи от подопечных и коллег: Обратная связь является важным инструментом для оценки эффективности наставничества и внесения необходимых корректив.

Наставник должен обладать следующими качествами и навыками:

- Опыт и знания в своей области: Опыт является ключевым фактором успешности наставничества, так как он позволяет наставнику лучше понимать потребности и проблемы подопечного.
- Умение передавать знания и опыт: Эффективная передача знаний требует от наставника умения объяснять сложные вещи простым языком и адаптировать свои методы под уровень знаний подопечного.
- Способность мотивировать и поддерживать подопечных: Мотивация и поддержка являются ключевыми факторами успешного обучения, и наставник должен уметь вдохновлять подопечных на достижение высоких результатов.
- Коммуникабельность и умение работать в команде: Коммуникативные навыки важны для эффективного взаимодействия между наставником и подопечным, а также для создания благоприятной атмосферы в коллективе.
- Терпение и понимание: Терпение и понимание помогают наставнику справляться с трудностями и конфликтами, которые могут возникать в процессе обучения.
- Гибкость и адаптивность: Гибкость позволяет наставнику адаптироваться к изменяющимся условиям и потребностям подопечного, что способствует более эффективному обучению.
- Открытость и готовность к сотрудничеству: Открытость и готовность к сотрудничеству создают условия для доверительных отношений между наставником и подопечным.
- Ответственность и организованность: Ответственность и организованность помогают наставнику выполнять свои обязанности качественно и в срок, что способствует повышению эффективности обучения.

Получение категории «педагог-наставник».

Для получения категории «педагог-наставник» необходимо выполнить следующие шаги:

1. Получить высшее образование по специальности «Педагогика»: Высшее образование является базовой основой для работы в сфере образования и наставничества.

2. Пройти курсы повышения квалификации по наставничеству: Курсы повышения квалификации позволяют наставникам получить новые знания и навыки, необходимые для эффективного выполнения своих обязанностей.

3. Разработать программу наставничества и представить ее на утверждение: Разработка программы наставничества требует от наставника творческого подхода и глубокого понимания потребностей.

В целом наставничество — это эффективный способ передачи опыта и навыков молодым людям. Преимущества такого подхода двояки. Молодые учителя приобретают педагогический опыт, а квалификация и профессиональные навыки учителей-наставников повышаются. Это ценное приобретение для школы, так как учебное заведение повышает эффективность своей деятельности с ростом профессорско-преподавательского состава.

Литература

1. 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.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н. — URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 21.09.2021 г.)
2. Долгушева, А.Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестник Омского университета. — 2013. — № 4. — С. 264–268.
3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

4. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. — Красноярск: Литера-принт, 2018. — 98 с.
5. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций: электронная версия/ М.В. Бывшева, Е.С. Воробьева, А.С. Демышева, О.И. Идрисова, И.М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. — Екатеринбург: УрГПУ, 2022. — URL: http://нтду.рф/wp-content/uploads/2022/09/Navigator-pedagoga-nastavnika.pdf?ysclid=m21yyehka7866748338 (дата обращения: 07.10.2024).

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Сборник материалов
VI Всероссийской научно-практической конференции

Часть 2

Редактор, корректор	Шабалина В. Я.
Техническое редактирование	Гиниятуллина Р. С.
	Некратова А. В.
Дизайн обложки	Шайхутдинова Д. М.

Форм. бум. 60x84 1/8. Усл. п. л. 16.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 г. Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort@irort.ru

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