

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



ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сборник методических материалов

Белгород 2021

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

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

Центр сопровождения деятельности общеобразовательных организаций

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сборник методических материалов

Белгород
2021

УДК 37.01
ББК 74.202
Л 87

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

Рецензенты:

И.М. Пацека, кандидат педагогических наук, главный специалист отдела развития образования и сопровождения одаренных детей МБУ «Научно-методический информационный центр» г. Белгорода;

Е.А. Гуськова, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии и дефектологии ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

Ответственные за выпуск:

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

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

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

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

Под редакцией:

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

Л 87 **Лучшие практики наставничества в образовательных организациях : сборник методических материалов /** ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.

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

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

УДК 37.01
ББК 74.202

© Коллектив авторов, 2021
© ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

I. Направление «Наставничество как важный элемент качественной подготовки квалифицированных кадров»

<i>Алексеева М.А., Пышкина Т.Л., Морозова Е.А.</i> Наставничество как важнейший элемент качественной подготовки квалифицированных кадров.....	5
<i>Воскобойникова Е.А., Данилевич О.А., Стручаева Т.М.</i> Формирование метаметодических компетенций у молодых специалистов и будущих учителей начальных классов.....	8
<i>Дергоусова Е.Н., Шиянова И.В., Евсюкова Е.В.</i> Система наставничества как один из видов повышения профессиональной компетенции педагогов.....	12
<i>Косинова Н.И., Башкирева С.И., Воспанова Ж.Н.</i> Новые подходы к организации и содержанию традиционных и инновационных форм методической работы по иностранному языку.....	15
<i>Рубежанская Ю.В.</i> Наставничество – эффективный инструмент развития педагогов.....	18

II. Направление «Роль наставничества в профессиональном становлении педагогов»

<i>Андреанова Т.А., Змеева Т.И., Тверитинова О.Н.</i> Роль наставничества в профессиональном становлении педагогов.....	21
<i>Андрюченко И.М., Жменя Н.В., Шипилова В.Ю.</i> Наставник в профессиональном становлении педагога.....	24
<i>Короцун Л.А., Кандабарова Т.А., Халтурина В.Н.</i> Модель взаимодействия наставника с молодыми педагогами.....	26
<i>Лычев А.И., Тонких Е.М., Ерыгин И.Р.</i> Роль наставничества для учителя физической культуры как молодого специалиста.....	30
<i>Малеванная Л.П., Лозина Л.И.</i> Сотрудничество педагога-наставника и молодого специалиста.....	33
<i>Мецгерякова О.А., Беличева О.В.</i> Роль наставника в формировании профессиональных компетенций молодого педагога.....	36
<i>Чуркина Л.И., Жмуркова Т.Е.</i> Роль наставничества в профессиональном становлении молодых специалистов в условиях цифровизации.....	40
<i>Шевченко О.А.</i> Наставничество – путь профессионального становления молодого учителя.....	43
<i>Ширинских Н.И.</i> Создание комфортных условий для становления молодого специалиста.....	46

III. Направление «Наставничество – форма эффективного сотрудничества педагогов»

<i>Беляева Т.В., Колтун Н.А., Худотеплая С.Н.</i> Методическое сопровождение педагогов, работающих с одаренными детьми.....	50
<i>Горленко Т.Н., Савина Л.Н., Керженцева Т.В.</i> Лучшие практики наставничества.....	54
<i>Митяева В.Е., Осипова Л.А.</i> Форма наставничества «учитель – учитель».....	57
<i>Писарева Л.М., Морослип Е.А., Мотынга Е.А.</i> Совершенствование профессиональных компетенций педагога-наставника и педагога-наставляемого посредством деловой игры.....	60
<i>Серикова О.С.</i> Мастер-класс как одна из форм наставничества.....	63

<i>Солдатова Т.В., Кондратьева Т.И., Калинина Е.И.</i> Совет «Педагогический рассвет». Практика работы наставников и наставляемых в образовательной организации.....	66
<i>Чурсина Н.В.</i> Педагог-наставник.....	69

IV. Направление «Наставничество как эффективное средство

адаптации и профессионального развития молодых специалистов»

<i>Бычинская А.А., Митченко О.А., Тащеева Т.Н.</i> Эффективные формы повышения профессионального мастерства молодого педагога.....	73
<i>Выгоренко Н.В., Крицкая Ю.Г., Ефременко О.Ф.</i> Вступление в педагогическую деятельность начинающего педагога.....	76
<i>Гринева Е.Н.</i> Практика наставничества как эффективное средство адаптации молодого педагога.....	79
<i>Дорошенко Н.В.</i> Роль наставничества в профессиональном становлении молодых специалистов.....	83
<i>Ермина Т.В.</i> Психолого-педагогическое сопровождение тьютеров, как молодых специалистов, работающих с детьми с расстройством аутистического спектра.....	86
<i>Ефимова С.Н., Липская С.П., Соколова В.А.</i> Адаптация молодых специалистов в педагогической практике и работа наставника с ними...	89
<i>Иванчук В.Н.</i> Наставничество как форма работы с молодыми учителями	92
<i>Калиш Ю.В.</i> Особенности использования тимбилдинга как средства организации наставничества.....	95
<i>Ковалева Н.Н., Долинская Е.К.</i> Наставничество как эффективное средство адаптации и профессионального развития молодых специалистов.....	98
<i>Кондратьева С.И., Кочеткова Т.В.</i> Наставничество – формула успеха молодых педагогов.....	100
<i>Мальцева Ю.В.</i> Профессиональная адаптация начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду.....	105
<i>Навальнева А.И., Чернобровенко Е.В., Нижегородцева В.Т.</i> Наставник и молодой педагог.....	108
<i>Пичугина Т.А., Урюпина И.В.</i> Наставничество как элемент системы развития молодых педагогов.....	110
<i>Симоненко Т.Г., Лащенова Е.Н., Хрипун Э.В.</i> Особенности реализации наставничества в подготовке молодого специалиста к ведению воспитательной деятельности.....	113
<i>Стрижакова М.Г., Стрижаков А.А., Логачева Ю.А.</i> Основные направления работы педагога-наставника по адаптации и профессиональному развитию молодых специалистов.....	115
<i>Сычева Р.И., Чемрова Н.Г.</i> Наставничество – путь к самореализации и профессиональному росту молодого педагога.....	118
<i>Фалько Н.В.</i> Интеграция деятельности учителя-наставника и молодого учителя-логопеда как эффективное средство профессионального развития начинающего специалиста.....	121

I. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ»

*М.А. Алексеева,
учитель биологии ОГАОУ «Шуховский лицей»,
Т.Л. Пышкина,
учитель биологии МБОУ СОШ №47,
Е.А. Морозова,
учитель биологии МБОУ СОШ № 39*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

Наставничество давно уже используется в сфере образования в качестве способа подготовки специалиста.

В словаре В.И. Даля можно найти понятие «наставник» под толкованием «учитель или воспитатель, руководитель», «наставничество» как «звание, должность, дело наставника». Данная деятельность существовала с 30-х годов в различных формах и начала распространяться с 70-х годов XX века.

Еще в древние времена философы рассматривали основные задачи наставника. Древнегреческий философ Сократ (469-399 гг. до н.э.) считал пробуждение мощных душевных сил ученика главной задачей наставника.

Жан-Жак Руссо (1712-1778) французский философ, утверждал, что самое главное и сложное искусство наставника заключается в умении ничего не делать с учеником.

Наставничество в широком смысле этого слова играло важную роль в становлении российской педагогики. В 1813 году согласно постановлению Министерства народного просвещения в учебных заведениях вводилась должность надзирателя, наставника. В его обязанности входило постоянное наблюдение за учениками, их обучение, а также было важно «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

Наставником назывались лучшие учителя с большим опытом. Школу было немислимо представить без профессионального педагога как основного источника разума, просвещения. Особое значение наставничеству уделялось и в первой половине XX века. П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко были замечательными наставниками и пропагандировали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из основных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

После окончания высшего учебного заведения молодой педагог имеет знания по предмету, педагогике и психологии, но успешно применять их на практике может не всегда. В такие моменты возникает необходимость в педагоге-наставнике. Педагогическое наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу опытного специалиста по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно способствует наиболее глубокому и всестороннему развитию, имеющимся у молодого специалиста знаниям в области предметной специализации, методике преподавания, умении вести документацию. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности, помочь адаптироваться к корпоративной культуре, к лучшим традициям коллектива и правилам поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективного обучения наставником молодого педагога профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. А основное условие эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Для работы с молодым специалистом педагог-наставник должен обладать определенными качествами:

- быть в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовать средства и методы, используемые в учебном процессе;
- обладать способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки;
- предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности;
- уметь эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- уметь диагностировать, анализировать и контролировать деятельность молодого специалиста;
- быть образцом для подражания, как в плане межличностных отношений, так и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности;
- разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи молодому специалисту, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

Основным методом работы педагога-наставника является посещение уроков молодого специалиста и организация их самоанализа, для выявления проблем, которые испытывает начинающий учитель в своей

профессиональной деятельности. Кроме того, наставнику необходимо оказывать помощь в подготовке к урокам, в написании технологических карт уроков, проводить анализ тематического и поурочного планирования, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями. При этом на данном этапе наставником используются комплексные методы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяло сформировать такое качество профессионального развития молодого учителя как педагогическая рефлексия.

Более того, очень важно в становлении молодого педагога посещение уроков педагога-наставника с целью изучения применения в практической деятельности различных педагогических технологий, методов и приемов.

С целью эффективного взаимодействия педагога-наставника с молодым специалистом необходимо соблюдать такие правила общения как:

– не навязывать свою точку зрения, не использовать подобные выражения «вы должны», «вам необходимо», «вы обязаны» и т.д.;

– не давать готовых решений «На Вашем месте я бы поступил следующим образом...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, а ущемляют самолюбие молодого педагога.

Педагог-наставник в любой затруднительной ситуации для молодого специалиста должен найти слова ободрения и поддержки, помочь ему найти правильное педагогическое решение данной проблемы.

Помимо производственных отношений между наставником и молодым специалистом должна быть налажена обратная связь. Примером могут послужить периодические доверительные беседы, на которых в дружеской обстановке решались бы вопросы об уровне удовлетворенности сотрудника условиями работы (статусом, оплатой труда, перспективой развития, реализацией своего потенциала). В беседе необходимо помочь сохранить интерес к профессии, мотивировать сотрудника, исключить возможность быстрого профессионального выгорания.

Современная школа как никогда нуждается в молодых квалифицированных специалистах. Большую роль в социально-профессиональной адаптации молодых педагогов могут сыграть опытные педагоги. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является их наставник».

ЛИТЕРАТУРА

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя : автореф. канд. пед. наук / И. В. Круглова. – Москва, 2007. – 162 с.

2. Лапина, О. А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник. – Москва: Школьные технологии, 2001. – 204 с.

3. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – Москва, 1998. – 155 с.

4. Макарова, Т. Н. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Т. Н. Макарова, В. А. Макаров // Завуч. Управление современной школой. – 2007. – № 2. – 102 с.

5. Махмутов, М. И. Педагогика наставничества / М. И. Махмутов. – Москва : Советская Россия, 1981. – 286 с.

7. О школе и учителе : сборник постановлений и материалов. – Москва, 1938. – 240 с.

8. Парслоу, Э. Коучинг в образовании. Практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – Санкт-Петербург, 2003. – 155 с.

9. Смольникова, Н. С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания / Н. С. Смольникова. – Москва, 1984. – 384 с.

10. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 21.02.2021).

*Е.А. Воскобойникова,
учитель начальных классов МБОУ «Гимназия № 5» г. Белгорода,
О.А. Данилевич,
заместитель директора МБОУ «Гимназия № 5» г. Белгорода,
Т.М. Стручаева,
канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ*

ФОРМИРОВАНИЕ МЕТАМЕТОДИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

Учитель начальных классов – это учитель многопредметник. В своей профессиональной деятельности педагог начальных классов должен владеть методиками преподавания как по многим предметам учебного плана начального общего образования (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, изобразительное искусство, технология), так и по занятиям разными видами внеурочной деятельности. Знания методик преподавания по частным предметам будущие педагоги получают в вузе. Но, к сожалению, выпускники вуза не всегда имеют возможность в ходе педагогических практик овладеть метадеятельностью (универсальной деятельностью), которая является «надпредметной», объединяющей знания между всеми методиками преподавания учебных предметов, изучаемых в начальной школе. Без владения метаметодическими компетенциями педагогу невозможно реализовывать новый образовательный стандарт, который ориентирован на разностороннее развитие личности ребенка. Таким образом, молодой специалист ощущает потребность в овладении универсальными профессиональными знаниями, метаметодическими умениями, которые

позволят более качественно организовывать учебный процесс на уроке и во внеурочной деятельности в начальной школе.

К приоритетным метаметодическим умениям современного учителя начальных классов можно отнести следующие:

- умение мотивировать учащихся на активную учебную деятельность, включая их в разнообразные виды работы в паре, группе и индивидуально;

- умение использовать современную систему оценивания учебных достижений школьников, позволяющую учащемуся адекватно самооценивать свои достижения и одноклассников;

- умение организовывать моделирующую деятельность обучающихся на разных уроках и внеурочных занятиях;

- умение владеть проектным мышлением и способностью организовать групповую проектную и исследовательскую деятельность учащихся;

- умение использовать современные технические средства обучения на уроках и внеурочных занятиях в начальной школе.

В конце прошлого века педагогами ведущих педагогических вузов страны неоднократно поднимался вопрос о метаметодической подготовке будущего учителя начальной школы, выделялись надпредметные умения, обращалось внимание на общедидактические ЗУНы и важность их формирования в студенческом возрасте [3]. В условиях реализации современных ФГОС эта проблема снова актуализировалась.

На протяжении пяти лет МБОУ «Гимназия № 5» г. Белгорода плодотворно сотрудничает с кафедрой теории, педагогики и методики начального образования и изобразительного искусства Педагогического института ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национально-исследовательский университет» и кафедрой дошкольного и начального образования ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования». Для будущих учителей начальных классов и слушателей курсов повышения квалификации в гимназии были проведены проблемные семинары, круглые столы, мастер-классы, которые помогают решить проблему формирования метаметодических умений у будущих учителей начальных классов и молодых специалистов-практиков. За последние годы для студентов Педагогического института были проведены следующие практико-ориентированные семинары, которые способствовали совершенствованию метаметодических компетенций у будущих учителей начальных классов: «Система оценивания индивидуальных достижений обучающихся на уровне начального общего образования»; «Реализация моделей внеурочной деятельности в муниципальной образовательной системе»; «Способы оценивания учебной деятельности на уроках в начальной школе»; «Проектная деятельность младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО».

Слушатели курсов повышения квалификации ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования» являются участниками постоянно действующего школьного семинара на тему «Начальная школа XXI века» как средства достижения предметных и метапредметных результатов

освоения образовательной программы», проводимого учителями начальных классов гимназии. В программу данного семинара включается обязательное посещение уроков, анализ уроков совместно со слушателями курсов, проведение мастер-классов по теме семинара, знакомство с инновационными находками лучших учителей начальных классов гимназии.

Более подробно проиллюстрируем содержание семинара для студентов факультета дошкольного, начального и специального образования Педагогического института ФГАОУ ВО «Белгородский госадурственный национально-исследовательский университет» по теме: «Система оценивания индивидуальных достижений, обучающихся на уровне начального общего образования». Цель семинара: трансляция опыта работы учителей начальных классов гимназии по учету индивидуальных достижений обучающихся; формирование профессиональных компетенций у будущих учителей начальных классов.

Вниманию участникам семинара были предложены следующие выступления учителей МБОУ «Гимназия № 5» г. Белгорода:

– Безотметочное оценивание учебных достижений обучающихся 1-х классов.

– Педагогическая диагностика как мониторинг успешности обучения в условиях реализации УМК «Начальная школа XXI века».

– Портфель достижений обучающихся как инструмент итоговой оценки образовательных результатов младших школьников. Содержание Портфеля достижений.

– Способы оценивания учебной деятельности по разным учебным дисциплинам на уроках в начальной школе.

Наибольшую заинтересованность студенты проявляют к вопросу ведения Портфеля достижений обучающихся начальной школы (далее – Портфель достижений). С одной стороны, современный образовательный стандарт требует обязательного наличия и ведения у обучающихся Портфеля достижений, так как это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся в определенный период его обучения. С другой стороны, жестких требований (государственного образца), определяющих содержание Портфеля достижений, не существует. Каждое образовательное учреждение своими локальными актами утверждает порядок его ведения и содержание. На семинаре для студентов педагоги гимназии делятся опытом ведения Портфеля достижений обучающихся начальных классов в МБОУ «Гимназия №5» г. Белгорода.

В своих выступлениях учителя отмечают следующее. Портфель достижений призван дополнить традиционные контрольно-оценочные средства, и позволяет учитывать результаты, достигнутые обучающимися в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной. Локальным актом гимназии определены следующие

разделы Портфеля достижения обучающихся начальной школы: титульный лист; моя учеба; материалы наблюдений; мои достижения; мое творчество.

Кратко прокомментируем наполняемость каждого раздела. Титульный лист содержит информацию о владельце Портфеля достижений (фото, фамилия, имя, отчество, дата рождения, место обучения, дата начала и окончания ведения портфеля).

В Разделе «Моя учеба» заголовки листов посвящены конкретному школьному предмету. Ученик наполняет этот раздел удачно написанными контрольными работами, интересными проектами и творческими работами по предметам учебного плана, отзывами о прочитанных книгах.

Раздел «Материалы наблюдений» заполняется учителем, так как в него помещается документация, в которой содержатся результаты педагогических диагностик, строго конфиденциальная информация.

Раздел «Мои достижения» наполняется грамотами, дипломами, которые ребенок может получить как за успехи в образовательной деятельности в гимназии, так и за успехи на занятиях в учреждениях дополнительного образования (музыкальные школы, школы искусств, детские дворцы творчества, спортивные секции).

В раздел «Мое творчество» ребенок помещает свои творческие работы: рисунки, сказки, стихи. Если выполнена объемная работа (поделка), нужно поместить ее фотографию. Родители учащихся принимают активное участие в наполнении этого раздела, так как без участия взрослых детям сложно представлять в полном объеме материал в этом разделе. Важно помнить, что в первом классе, когда ребенок только начинает работать над составлением портфеля достижений, без помощи родителей и учителя ему не обойтись. По мере взросления ученика эту помощь желательно сводить к минимуму. Надо стараться построить работу ребенка таким образом, чтобы он сам прикладывал определенные усилия к формированию портфеля достижений. В процессе систематической работы неизбежно происходит процесс осмысления своих достижений и осознание школьником своих возможностей.

Таким образом, осуществляя тесное сотрудничество кафедры теории, педагогики и методики начального образования и изобразительного искусства ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национально-исследовательский университет» с конкретным образовательным учреждением совершенствуются профессиональные компетенции будущих учителей, расширяется их профессиональный кругозор, повышается качество работы, как учителя, так и качество образовательного процесса и учебной деятельности обучающихся.

В заключении хотелось бы отметить, что в вузе необходима тесная связь между преподаванием разных методик узкими специалистами. Очень важно, чтобы после педагогических практик студенты и преподаватели обсуждали их результативность с позиции метаметодической подготовки. Выпускные работы студентов тоже могут быть метаметодической направленности. А при грамотной организации наставничества в школе педагог-мастер должен помочь молодому учителю на начальном этапе своей педагогической

деятельности перевести полученные в вузе знания и умения в метаметодические компетенции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воскобойникова, Е. А. Формирование читательской компетентности младших школьников на основе комплексного подхода / Е. А. Воскобойникова, Т. М. Стручаева // Начальная школа. – 2019. – № 6. – С. 26-30.

2. Воскобойникова, Е. А. Урок литературного чтения в третьем классе / Е. А. Воскобойникова, Т. М. Стручаева // Начальное образование». – 2020. – № 5 (100). – С. 33-37.

3. Стручаева, Т. М. Профессиональная подготовка учителя к реализации технологий развивающего обучения младших школьников : автореферат дисс....канд. пед. наук / Т. М. Стручаева. – Москва : МПГУ, 1997.

*Е.Н. Дергоусова,
учитель начальных классов МБОУ «Лицей № 10» г. Белгорода,
И.В. Шиянова,
заместитель директора МБОУ «Лицей № 10» г. Белгорода,
Е.В. Евсюкова,
заместитель директора МБОУ «Лицей № 10» г. Белгорода*

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ

Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков, об этом говорит В.В. Путин.

В беседе с победителями Всероссийского конкурса «Наставник – 2018» В.В. Путин сказал: «Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идет напряженная борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребенка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во всяком случае, в той ее части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной... Любой профессионал, любой абсолютно, уверен, всегда мечтает о том, чтобы профессия, которой он посвятил всю свою жизнь, а, как правило, вы, когда имеете дело с наставниками – имеете дело именно с такими людьми, все мечтают, чтобы профессия эта развивалась. Чтобы дело, которое делает этот или другой человек, оказалось в будущем в надежных руках».

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

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

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Наставничество стимулирует потребность молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Необходимость непрерывного профессионального развития педагогов закреплена в Федеральном Законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования», Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования начального общего, основного общего, среднего общего образования, Федерального государственного образовательного стандарта обучающихся с ОВЗ.

Основные направления профессионального роста педагога заложены в профессиональном стандарте, вступившем в силу с 1 января 2017 года,

проекте «Создание и внедрение модели аттестации педагогических работников на основе оценки их квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования», в ходе реализации которого сформирована модель национальной системы учительского роста и новая модель аттестации на основе использования единых федеральных оценочных материалов.

Педагогическая система представляет собой совокупность тесно взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, которые способствуют образовательно-формирующему взаимодействию педагогов за счет разнообразных активных и интерактивных форм этого взаимодействия. Педагогическая система профессионального развития педагогов будет эффективна, если в основе этого взаимодействия будут лежать субъект-субъектные отношения между всеми участниками образовательных отношений. Целесообразно сформированная педагогическая система должна быть ориентирована на развитие всех сторон личности педагога – мотивационно-потребностной сферы, ценностных ориентаций, концептуального мышления, операционно-технологических компонентов педагогической деятельности, способности и готовности к самообразованию, коммуникативной культуры.

В спроектированной нами педагогической системе созданы такие условия, которые направлены на формирование исследовательской, творческой активности педагогов, предполагают разные варианты применения возможностей каждого отдельно взятого педагога и педагогического коллектива в целом. Педагоги имеют возможность осознать ход образовательной деятельности, видеть стратегические перспективы развития образования, могут выразить свое отношение к данному процессу, что предполагает обязательную организацию рефлексии и целенаправленное развитие рефлексивных умений.

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

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

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление «Об утверждении государственной программы Российской Федерации развития образования на 2013-2020 годы». – URL: <http://static.government.ru/media/files/0kPx2UXxuWQ.pdf>.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544-н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – URL: <http://fgosvo.ru/images/bodybg.png>.

Н.И. Косинова,

*учитель иностранного языка ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»
Красненского района,*

С.И. Башкирева,

*учитель немецкого языка МОУ «Должанская ООШ»
Валуйского района,*

Ж.Н. Воспанова,

*учитель английского и немецкого языков
МБОУ «Верхососенская СОШ им. М.С. Котова»
Красногвардейского района*

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЮ ТРАДИЦИОННЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Учитель живет до тех пор, пока он учится.
Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель.
К.Д. Ушинский

В каждом ребенке спит величайший гений, творец. Работа учителя состоит в том, чтобы разбудить этого Великого спящего.

Воспитать человека с современным мышлением, способного самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения и установки. Развитию всего перечисленного помогает методическая работа. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования.

По отношению к учителю методическая работа выполняет ряд важных функций. Прежде всего, это функции адаптации и социализации. Так,

благодаря активному участию в методической работе учитель приобретает и закрепляет за собой определенный статус в школе. С возрастом участие в ней способствует решению проблемы профессионального самосохранения, преодоления возможного отставания, расхождения между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу. Обучение помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Методическая работа стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы.

В желании что-то изменить и двигать идеи вперед определенная роль отводится педагогическим сообществам.

Цель педагогического сообщества – совершенствование преподавания учебных предметов и проведение мероприятий по повышению педагогического мастерства учителей.

В процессе методической работы проводятся изучения педагогического коллектива и диагностики профессиональных качеств учителей, где выявляются некоторые особенности. К примеру: хорошее знание предмета, творческое отношение к работе, стремление к новому в методике и психологии обучения. Но вместе с тем выявляются и такие проблемы, как неудовлетворенность результатами обучения: с одной стороны, учителя озабочены тем, как дать обязательный минимум всем учащимся. С другой стороны, дать глубокие знания. Решение данной проблемы возможно при овладении учителями школы новыми, современными технологиями. Этому уделяется особенное внимание в нашей школе.

В рамках школьных методических объединений организуется самообразование учителей. Этот компонент занимает особое место в системе методической работы и в обеспечении ее целостности. Организовать же самообразование учителей эффективнее всего можно в рамках школьных методических объединений, на заседаниях которых учитель отчитывается о проделанной работе по самообразованию, представляя итоги в различной форме: доклады, открытые уроки, творческие отчеты.

Самообразование учителей пронизывает все компоненты системы методической работы, обеспечивая более высокий уровень их функционирования, поэтому оно является системообразующим компонентом.

Актуальной целью становится развитие личностного потенциала человека, его способностей к адекватной деятельности в предстоящих предметных и социальных ситуациях. Успешность достижения цели зависит не только от того, что усваивается (содержание обучения), но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных форм.

На современном этапе развития образования классно-урочная система как основа организации процесса обучения, как оплот традиции в современной образовательной системе выполняет роль своеобразной платформы для разработки, апробирования и внедрения в процесс обучения новых педагогических технологий.

Главной особенностью современного урока является качественное использование новых технологий и традиционных. Внедрение новых форм проведения урока. Наличие большого количества новых форм организации учебного процесса, является важной частью в структуре современного урока. Поэтому в школьной практике применение этих нестандартных форм определяет инновационные виды урока в дополнение к традиционным.

В центре внимания методического объединения – олимпиадное движение, тесно взаимосвязанное с работой с одаренными детьми. Организация олимпиадного движения в школе также основывается на синтезе традиции и инновации. Традиционным является участие во всех этапах всероссийских предметных олимпиад по всем предметам, а также в международных играх и олимпиадах «Английский бульдог» по английскому языку.

Инновацией в этой работе является индивидуальное закрепление за каждым одаренным обучающимся своего куратора из числа учителей – предметников.

Результаты исследовательских и проектных работ учителей и учеников публикуются на школьном сайте, а также собираются в методическом кабинете в портфолио каждого учителя на бумажном и электронном носителях.

Новшества, которые можно использовать в работе школьного методического объединения:

1. Новые ценности методической работы определяются исходя из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

2. Повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей – это процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий и формирование в процессе методической работы таких характеристик, как самообразование, умение реализовывать главные основы и принципы образования в профессиональной деятельности, профессиональная самоорганизация, педагогическое творчество учителя.

Давно известна истина, что получение вузовского диплома – не финиш, а старт. На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился педагог, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной. Сегодня каждый педагог сам определяет наиболее важные аспекты совершенствования своего мастерства.

Методическая работа, конечно, способствует профессиональному самосовершенствованию педагогов, но только тех, кто заинтересован в своем профессиональном росте. Новой школе нужен новый учитель, мобильный, готовый к восприятию инноваций и умеющий действовать по-новому.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бургин, М. С. Инновации и новизна в педагогике. Педагогика / М. С. Бургин. – Москва, 1998.
2. Есипов, Б. П. Основы дидактики / Б. П. Есипов. – Москва, 2003.
3. Загвязинский, В. И. Теория обучения. Современная интерпретация / В. И. Загвязинский. – Москва, 2001.
4. Сеть творческих учителей. – URL: <http://it-n.ru>.

*Ю.В. Рубежанская,
учитель МОУ «Уразовская СОШ №2»
Валуйского района Белгородской области*

Самое главное и сложное искусство наставника
состоит в умении ничего не делать с учеником
Ж.-Ж. Руссо

НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Одной из важнейших задач школы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему помогает школьное наставничество.

Для выпускника педагогических вузов вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления в профессии начинающего педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного педагога-наставника.

Д. Клаттербак разграничил две модели наставничества (mentoring):

– североамериканская модель («спонсорское наставничество» (Sponsoring mentoring)) – подразумевает наставничество человека, старшего по возрасту или более влиятельного своему ученику – протеже, в рамках этой модели происходит одностороннее обучение;

– европейская модель («развивающее наставничество» (Developmental mentoring)) – эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии» [1].

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей:

1. Быть доверенным лицом – это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.
2. Способствовать установлению полезных связей – наставник должен быть «кладезью всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам.
3. Быть «образцом» – наставник обеспечивает положительный образец

для подражания.

4. Быть советником – самый важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы [1].

При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна учитывать следующее:

- педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами;

- педагог-наставник должен обладать коммуникативными способностями;

- педагог-наставник должен пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям) [2].

Педагог наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером: раскрытию потенциала к профессии у специалиста; привлекать его к участию в общественной жизни коллектива; формировать у него общественно значимые интересы; содействовать развитию общекультурного кругозора, его творческих способностей и мастерства учителя. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Когда молодой учитель приступает к профдеятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание подопечного: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

- разработки программы собственного профессионального роста;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Выбор формы работы с молодым специалистом в школе должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа, план работы деятельности начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своей деятельности он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексуют, обмениваются опытом, мнениями. Следует проводить анкетирование у молодых учителей на протяжении всего процесса наставничества. Цели таких анкетирований: выявить положительные моменты в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности действий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Клищ, Н. Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н. Н. Клищ, В. А. Январев. – Москва : Издательский дом «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с.

2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25-27.

3. Пинская, М. А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М. А. Пинская, А. А. Пономарева, С. Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С. 100-124.

II. НАПРАВЛЕНИЕ «РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГОВ»

Т.А. Андрианова,

учитель иностранного языка,

Т.И. Змеева,

учитель географии,

О.Н. Тверитинова,

учитель иностранного языка

МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГОВ

Наставничество это не только единственная, но и едва ли не самая эффективная форма профессиональной адаптации молодых учителей, которая способствует повышению их профессиональных навыков и закреплению в образовательном учреждении.

Важно заметить, что в последние годы состав учителей «состарился», основная часть учителей, что называется «старой закалки». Несомненно, эти учителя имеют глубокие знания и большой опыт. Но, готовы ли они передать свой опыт молодому поколению? Как выяснилось, не всегда. Большой разрыв в их возрасте может напротив иногда являться определенной преградой в организации наставничества. Да и способы наставнической работы требуют обновления. Классические виды и формы изжили себя. Мы являемся свидетелями того, как в последние годы снизился интерес к наставничеству. Мы считаем, что главной причиной является несоблюдение принципа добровольности, когда обучаемого «прикрепляют» к наставнику и молодой педагог принужден таким образом перенимать опыт старшего коллеги. Но такая формальная организация педагогического наставничества уменьшает его эффективность.

Школа – это живой механизм со своими многовековыми традициями и методами. И, что бы ни говорили о замене учителя роботом, в современной школе их вряд ли будет. Живого учителя заменить никто не может! Учитель – ключевая фигура в системе образования. Поэтому крылатая фраза «Кадры решают все» никогда не теряет актуальности в образовании!

Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда готовы к работе с детьми. В образовательные учреждения приходят много амбициозных, энергичных людей, но они не всегда готовы к сложностям педагогики. К проблемам, с которыми молодой специалист сталкивается, на практике относится не метод преподавания урока, а эмоциональное общение. Как ни странно, большинство молодых специалистов испытывают трудности в общении с подростками среднего и старшего подросткового возраста; межличностное взаимодействие с учениками класса, с их родителями (часто родитель, будучи старше учителя своего ребенка, психологически блокирует

молодого учителя, не прислушивается к его мнению и советам); с коллегами по работе.

Поэтому в первые два года работы профессиональная адаптация молодого учителя характеризуется высоким эмоциональным напряжением; и неудачи, и радость от первых самостоятельных шагов переживаются глубоко.

Молодые перспективные учителя уходят из школы не потому, что они профессионально непригодны, а потому, что напряжение их внутренней жизни не может быть постоянным, к чему спокойно относятся опытные учителя.

Задача наставника – помочь начинающему учителю реализовать себя, развить личные качества, коммуникативные и управленческие навыки в школе. Коучинг (профессия): учить, чтобы выжить, чтобы быть впереди. Наставничество – это глубоко личные отношения. Репетитор – это не тот, кто передает знания, даже если они получены в результате самообразования, а тот, кто передает опыт учения).

В нашей школе мы отказались от «классического наставничества». Наш приемлемый вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Данный вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого специалиста со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги. «Достоинством» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы подбираются на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

И, что самое главное, наставников можно выбирать не один раз! Поскольку другая форма – объединение в творческие группы для совместной творческой деятельности (различных мероприятий) позволяет создавать новые союзы «Учитель-ученик»: единство интересов в какой-то проблеме, компенсаторные возможности (один учитель-изобретатель, мечтатель, другой владеет искусством инструментальной идеи, или имеет большой опыт структурирования, анализа, описания методических разработок), взаимная симпатия, психологическая совместимость.

Мы также продвигаем коллективную форму наставничества. Мы верим, что действительно помочь молодому учителю можно не только в индивидуальной работе с ним.

Молодежи в нашей школе – «Кредит доверия предоставляется», т.е. свобода для творческих уроков, мероприятий.

Наши молодые коллеги вместе играют с детьми в настольный теннис, волейбол, футбол. И это прекрасно!

Мы следуем основным задачам школьного наставничества:

– привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и **закрепление учителей** в образовательном учреждении;

– **ускорение процесса профессионального становления учителя** и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности (не игра в доброго всезнающего современного учителя);

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

Если вы выполните эти 3 задания, вы, конечно, «получите» специалиста, творческого учителя и вожакого, то есть лидера, который ведет детей.

Результаты нашего наставничества:

Взяв на себя ответственность наставника, мы обнаружили ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает увидеть и обозначить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности (молодежь - вдохновитель моих идей);

– во-вторых, это стимул к самосовершенствованию (учитель должен «соответствовать» возрасту своих подопечных);

– в-третьих, чувствую свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги («Сею зерно мудрости»);

– в-четвертых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, мы сами учимся у них, чтобы расширять наш арсенал «современных» навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, т.е. быть открытыми для современных педагогических новшеств! (Эх, сколько слов новых, современных, а профессий – и подавно. Чтобы детям было интересно – надо все это знать.);

– в-пятых, это общение с подрастающим поколением: интересно, современно, креативно, мобильно.

Поэтому мы считаем, что сотрудничество «наставник-ученик» должно развиваться именно по принципу партнерства, то есть «поровну». В этом случае оба участника процесса обогащаются и растут. Молодой специалист часто лучше владеет современными средствами коммуникации, чем мы, лучше знает и понимает потребности студентов, так как ближе к ним по возрасту, наконец, у него просто больше энергии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдулина, О. А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя / О. А. Абдулина // Преподаватель. – 1998. – № 3. – С. 21-23.

2. Абрамова, М. А. Как правильно оценить сотрудника / М. А. Абрамова // Директор школы. – 2000. – № 2. – С. 12-13.

3. Абросимова, З. Ф. Формирование педагогической культуры будущего учителя : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / З. Ф. Абросимова. – Челябинск, 1994.

4. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя : монография / В. А. Адольф; Министерство общего и

профессионального образования Российской Федерации; Красноярский гос. университет. – Красноярск : КГУ, 1998. – 309 с.

5. Алексашина, И. Ю. Основные направления формирования педагогического мастерства в процессе повышения квалификации учителей / И. Ю. Алексашина // Тезисы докладов научно-практической конференции. – Новгород, 1990. – С. 1-2.

И.М. Андриенко,

Н.В. Жменя,

В.Ю. Шипилова,

учителя начальных классов

МБОУ «Волоконовская средняя общеобразовательная школа №1»

(п. Волоконовка, Белгородская область)

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА

В пределах новых социально-экономических условий развития России для совершенствования современной системы образования необходимо повышать качество кадрового потенциала, готовить и формировать педагогические корпуса, которые соответствуют запросам социума. Российские школы нуждаются в молодых специалистах, которые адекватно реагируют на перемены в образовательной среде, специфику существующей педагогической системы, адаптируются к новым условиям педагогической деятельности в короткие сроки, раскрывая свой педагогический потенциал.

Поскольку у молодых педагогов с первого дня работы ответственность и обязанности те же, что и у опытных педагогов, а также родители, ученики и администрация школы ожидают от них безупречного профессионализма, в образовательном учреждении реализуется система наставничества. Под руководством наставника и по определенному плану профессионального становления в рамках этой системы налаживаются педагогические контакты, осуществляется адаптация в педагогическом коллективе, происходит полное освоение педагогической профессии и повышение квалификации.

Понятие «педагогическое наставничество» К.М. Шаповалова трактует, как «разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, которые не имеют трудовой стаж педагогической деятельности в образовательном учреждении или же со специалистами, которые не имеют определенного опыта работы, но назначены на должность» [3].

По мнению В.И. Павленко, наставничество проявляется в систематической индивидуальной работе опытного педагога по развитию необходимых умений и навыков у молодого специалиста. Обычно в качестве наставника предстает опытный педагог, который обладает знаниями в области методики преподавания и воспитания, а также высокими нравственными и профессиональными качествами [3].

Наставником, по мнению Д. Клаттербак, является человек, который обладает опытом и готов делиться своими знаниями и определенными навыками с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Он должен поощрять своего ученика и делиться своим энтузиазмом по отношению к работе [1].

Педагог Ю.М. Носова в своих трудах выделила четыре стадии наставничества, в которых утверждается план личного развития, поощряется самостоятельное управление обучением, обеспечивается поддержка в процессе реализации плана личного развития, а также оказывается помощь в оценке успеха.

Предоставить помощь молодым учителям в их профессиональном становлении – главная цель педагогического наставничества. Анализ педагогических работ позволяет выдвинуть основные задачи, в которых наставник:

- 1) прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- 2) помогает адаптироваться к корпоративной культуре, к сознательному и творческому отношению к выполнению обязанностей учителя;
- 3) ускоряет процесс профессионального становления учителя и развивает способности к самостоятельному и качественному выполнению возложенных на него обязанностей.

Рассмотрим основные организационные положения по наставничеству:

1. Педагогическое наставничество организовывается на основании приказа директора образовательного учреждения.

2. Заместитель директора по учебной работе осуществляет руководство над деятельностью наставников.

3. Наставник назначается по обоюдному согласию с молодым специалистом, за которым он будет закреплен приказом директора с указанием срока наставничества.

4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

У наставника есть определенные обязанности и права. Ему необходимо знать требования законодательства в сфере образования, разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией и т.д. А также наставник имеет право посещать уроки, проводить анализы уроков, контролировать подготовку молодого специалиста к урокам, привлекать, с согласия заместителя директора по учебной работе для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы [2].

Для молодого специалиста новые нетрадиционные или модернизированные формы работы имеют большую эффективность. К таким

формам можем отнести: творческие лаборатории, психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родительской общественностью и учащимися, презентацию себя как учителя, классного руководителя, «мозговые штурмы», защиту творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению и т.д. [3].

Именно эти формы работы помогают молодому учителю вливаться в педагогическую, образовательную среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаем, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами школ района, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

ЛИТЕРАТУРА

1. Клаттербак, Д. Каждый нуждается в наставничестве / Дэвид Клаттербак. – Москва : Эксмо, 2008. – 265 с.

2. Мозгарев, Л. В. Алгоритм профессионального развития педагога / Л. В. Мозгарев // Сборник научных трудов. – Москва, 2009.

3. Подготовка публичных докладов муниципальных систем образования и общеобразовательных учреждений : методические рекомендации / под ред. Т. А. Мерцаловой, С. Г. Косарецкого. – Москва : АСОУ, 2007. – С. 58- 98.

Л.А. Корощун,

*Почетный работник воспитания и просвещения РФ,
учитель русского языка и литературы,*

Т.А. Кандабарова,

*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора,*

В.Н. Халтурина,

*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора*

*МОУ «Зенинская средняя общеобразовательная школа
Вейделевского района Белгородской области»*

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Современное общество характеризуется стремительным обновлением во многих сферах жизни и предъявляет новые, более высокие требования к

уровню образованности, духовной и нравственной культуры подрастающего поколения. Значимая роль в этих процессах принадлежит молодым учителям и специалистам школы. Профессиональное развитие и самореализация — сложный и многогранный процесс, который подразумевает не только успешное применение усвоенных в вузе знаний, умений и навыков, формирование и развитие личности молодого педагога, но и условия, в которых он начинает свою профессиональную деятельность, функционирование сложившейся и развивающейся системы психолого-педагогического и научно-методического сопровождения молодых специалистов в образовательной организации. Можно констатировать, что от успешности начального этапа трудовой адаптации молодого учителя зависит его уверенность в правильности совершенного профессионального выбора, познавательная и воспитательная мотивация, стремление к овладению педагогическим мастерством.

Вхождение молодого педагога в профессию — важный этап для его личностного и профессионального развития. И от того, как он пройдет, зависит, найдет ли он себя в сфере образования, станет ли профессионалом или посвятит себя другой сфере деятельности. Важную роль в этом становлении должен сыграть наставник, перед которым стоит нелегкая задача — помочь молодому специалисту приобрести качества, соответствующие стратегии развития образования и воспитания.

Профессиональное становление учителя происходит гораздо сложнее, чем представителей другой профессии, потому что наличие педагогического образования не гарантирует успех начинающему учителю, ведь чтобы стать учителем, недостаточно одних только программных знаний. Институт наставничества является актуальным, так как в современных условиях общество предъявляет к молодому учителю особые требования. Учитывая эти особенности, наставник нацеливает молодых воспитателей на организацию работы с детьми на основе современных технологий и новых программ, учит реагировать мгновенно на все изменения, происходящие в образовании, быть восприимчивыми ко всем нововведениям.

Зенинская средняя общеобразовательная школа функционирует на территории Вейделевского района с 1988 года. Именно 32 года назад был сформирован костяк коллектива. В 2018 и 2019 годах в коллектив влились молодые учительские кадры: учитель информатики и учитель начальных классов. У молодых специалистов не было опыта работы с детьми, их родителями, опыта общения с коллегами старшего возраста; процесс становления и профессиональная адаптация проходили очень сложно и болезненно. Поэтому в школе появилась необходимость в наставничестве.

В настоящее время в образовательной организации сформирована система наставничества. Наставничество является не обязательным, а желательным. «Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов» [4]. При назначении педагога-наставника учитывалось мнение молодых педагогов.

И у наставника, и у наставляемых были общие интересы, общая увлеченность педагогической идеей. При составлении планов учитывались интересы и потребности подопечных, помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

В локальном акте общеобразовательного учреждения зафиксирован не только факт наставничества, но и оговорены формы работы с молодыми педагогами. В профессиональном становлении новичков заинтересованы не только наставники, но и весь педагогический коллектив. Для этого используется все многообразие форм организации учебной деятельности.

Педагог-наставник тесно взаимодействует с молодыми специалистами по всем вопросам, возникающим в практической работе, дает советы, проводит мастер-классы, поддерживает своих подопечных во всех начинаниях, оказывать помощь в решении проблем, которые возникают в процессе его деятельности.

Работа наставника ориентирована на активизацию и укрепление мотивов деятельности молодых специалистов, освоение эффективных приемов преодоления трудностей, появляющихся в ходе работы. Наряду с классическими формами работы (консультации, посещение уроков с последующим анализом, беседы) используются модернизированные психологические тренинги, аукционы педагогических идей. Творческие лаборатории, защита работ, диспуты, круглые столы вместе с родителями и учениками активизируют процесс вхождения молодого педагога в образовательную среду.

Чтобы работа с молодыми педагогами была более успешной, наставник подготовил им различные «памятки»: самоанализ урока, в помощь классному руководителю, организация работы с одаренными учащимися и учащимися с низкой мотивацией к учебе и другие. «Памятки» для начинающего учителя – это своеобразный алгоритм, исполняя который, выстраивается четкая структура, запоминаются шаги, необходимые в той или иной педагогической ситуации. Педагоги учились действовать по алгоритму только на первоначальном этапе, а затем подстраивали его под свои индивидуальные особенности, чтобы находить нестандартные подходы к решению различных ситуаций, возникающих в том или ином классе с учениками или их родителями.

В связи с приходом молодых педагогов в школе появилась новая традиция проводить «Посвящение в профессию». Было организовано небольшое мероприятие с кратким рассказом об истории школы, ее традициях, учителях, их достижениях. О своих успехах рассказали опытные учителя, а также педагоги, пришедшие работать пять-десять лет назад. Учителя не скрывали о своих трудностях, которые у них были на тот момент, поделились, как они их разрешили. Такая форма общения помогает молодым учителям осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте. Такое мероприятие проводилось с целью как можно быстрее «стереть барьеры» между молодыми педагогами и опытными.

После знакомства с молодым учителем используется прием обратной связи – это процесс сообщения и получения рассуждений о конкретных действиях, ситуациях, спорных вопросах, которые ведут к достижению цели. Наставник предлагает своему подопечному нарисовать «Портрет идеального учителя», чтобы создать образ современного учителя. Цель задания – создать условия для выявления профессиональной компетентности начинающего учителя на основе общения, развития инициативы и творчества.

Молодой педагог маркером рисует портрет идеального учителя, отображая в нем стиль и атрибуты, передающие элементы его мастерства. Приходим к выводу, что идеальный учитель всегда одет строго: женщина – в строгом классическом костюме и светлой блузке, а мужчина – в костюме темного цвета, светлой рубашке и галстук.

Важной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в подготовке уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагог-наставник не только посещает уроки и анализирует их, но и, в первую очередь, помогает в составлении плана урока, следит за его выполнением на уроке, отмечает динамику молодых педагогов. Только так можно мотивировать подопечных.

Методический коучинг направлен на то, чтобы наставник мог систематически помогать молодому специалисту в подготовке к урокам, чтобы он мог их проводить на более высоком профессиональном уровне и улучшать достижения учеников с помощью методик эффективного обучения.

Идея методического коучинга – стимулирование процесса рефлексии и анализа урока молодым учителем посредством правильно и грамотно поставленных вопросов. Только при наличии незамедлительной рефлексии после урока можно добиться желаемого результата в улучшении качества ведения занятия, а также повышения успеваемости учащихся.

Молодые специалисты получают помощь не только от наставника, но и от психолога школы, заместителя директора по воспитательной работе, который руководит проектом по наставничеству в образовательной организации. Такая комплексная работа помогает быстрее адаптироваться молодым педагогам. Посещение открытых уроков и воспитательных мероприятий, которые проводят опытные учителя по различным предметам, дают возможность педагогам увидеть и показать на практике особенности использования разнообразия форм и методов обучения и воспитания.

Работа ведется планомерно, систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированных специалистов для образовательного учреждения, повысить мотивацию к самосовершенствованию.

Конечный результат этой работы принесет радость и удовлетворение всем участникам образовательного процесса. Главное – вырастить достойного учителя, любящего свою профессию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2019-2020 годы. – URL: <http://dou40.bel31.ru/file/269191.pdf> (дата обращения: 15.09.2020).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования / Министерство образования и науки Российской Федерации. – URL: <http://standart.edu.ru/> (дата обращения: 12.08.2020).

3. Федеральный Закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 12.09.2020).

4. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25.

А.И. Лычев,
учитель физической культуры
МОУ Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха»,
тренер-преподаватель
МУ ДО «ДЮСШ» Белгородского района,
Е.М. Тонких,
учитель физической культуры
МОУ Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха»,
И.Р. Ерыгин,
учитель физической культуры
МОУ Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ УЧИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его социальной и профессиональной позиции. Учитывая стремительное развитие подходов и технологий во всех сферах деятельности, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в общеобразовательных учреждениях молодых специалистов по предмету «Физическая культура».

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные учителя, а учащиеся и их родители (законные представители) или лица, их заменяющие, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма [3].

Решение задач профессионального становления молодого учителя физической культуры, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках общеобразовательного учреждения [6].

Наставничество – это метод адаптации к профессии, осуществляющийся на любом этапе профессиональной карьеры:

– наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в сфере практической деятельности педагога;

– это эффективная форма профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

– наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс, управляет им, используя дополнительно различные методы обучения [6].

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие решения.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника учителя физической культуры, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность в сфере физической культуры [4].

Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является – его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником [1].

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания [2].

Когда молодой учитель физической культуры приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Мы считаем, как педагог-наставник, что должны обратить особое внимание молодого специалиста на:

– требования к организации учебного процесса;

– требования к ведению школьной документации;

– формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

– инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения, технике безопасности – возможности использования в практической деятельности;

– механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;

– использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;

– знакомство с электронными образовательными ресурсами;

Обеспечить поддержку молодого специалиста в области:

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

– разработки программы собственного профессионального роста;

– выбора приоритетной методической темы для самообразования;

– подготовку к первичному повышению квалификации;

– освоения инновационных тенденций в педагогике и образовании;

– подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Для молодого учителя физической культуры большую эффективность имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы работы:

– психологические тренинги после занятий;

– творческие конкурсы;

– «мозговые штурмы», «физические нагрузки до отказа»;

– разработка и презентация различных карт уроков;

– презентация себя как учителя, как тренера;

– защита индивидуальных работ во внеурочное время;

– передача педагогического опыта от поколения к поколению.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя – молодого учителя в образовательную, педагогическую среду. Он ощущает, чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю физической культуры [5].

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаем, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой, подходом к педагогической деятельности, своим видением профессии [4]. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы), осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами школ района, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Принимая обязанности наставника, мы открыли для себя ряд преимуществ:

– наставничество помогло нам, опытным педагогам, увидеть и наметить перспективы в сфере нашей педагогической деятельности как учителя физической культуры;

– при осуществлении функций наставника, которые мы считаем успешными, мы ощутили свой вклад в систему профессиональной адаптации

молодого учителя, получили огромное удовольствие от общения с молодыми специалистами;

– наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию – это стало нашим кредо;

– выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя физической культуры, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия к нам в педагогическом коллективе общеобразовательного учреждения;

– поскольку в наставничестве мы не только учим и делимся своим опытом, но также учимся у наставляемых, расширяем свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Главное – быть открытым для новых открытий, инноваций в физической культуре и не переставать учиться, что у нас, считаем, получается.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ашмарин, Б. А. Теория и методика педагогических исследований в физическом воспитании / Б. А. Ашмарин. – Москва, 1998. – 233 с.

2. Брудный, А. А. Понимание и общение / А. А. Брудный. – Москва, 1997. – 110 с.

3. Карнеги, Д. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично / Д. Карнеги. – Минск, 1990. – 130 с.

4. Кошарная, Г. Б. Организационная культура: учебное пособие / Г. Б. Кошарная, Л. Т. Толубаева; под ред. Г. Б. Кошарной. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2012. – 201 с.

5. Панченко, Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности : учебное пособие / Л. Л. Панченко. – Владивосток : Морской гос. университет, 2006. – 35 с.

6. Положение о наставничестве. – URL: <http://hr-portal.ru/doki/polozhenie-o-nastavnichestve-4> (дата обращения: 14.04.2021).

Л.П. Малеванная,

Л.И. Лозина,

учителя начальных классов

МБОУ «Гимназия №22» г. Белгорода, Белгородской области

СОТРУДНИЧЕСТВО ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Нет профессии более важной и интересной, чем профессия учителя. Это постоянный поиск решения возникающих проблем, постоянное совершенствование своего мастерства. Учитель – не просто профессия, это призвание. Многие молодые люди выбирают будущую профессию учителя еще во время обучения в школе под влиянием своего любимого преподавателя. Первый шаг в профессию учитель – университет,

педагогический колледж. Ты дипломированный специалист, большое желание работать с детьми. Второй шаг – адаптация к школе.

В главе 5 статьи 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ сказано: «При выполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников...».

В настоящее время учителям бывает особенно трудно. Изменяются программы обучения, стиль преподавания, методы обучения. Часто появляются совершенно новые методики, и за всем этим надо следить, вникать, разбираться. Как молодому неопытному специалисту разобраться в многообразии программ, методов, инноваций? Как правильно проводить уроки в соответствии с новыми стандартами и требованиями?

Когда говорят о современной школе, высказывается важная точка зрения – в школе должен быть учитель образованный, с гражданской позицией, культурный, любящий детей, человек с творческим подходом и к воспитанию и обучению учащихся. Это должен понимать и молодой специалист. Но даже при высоком уровне подготовленности к педагогическому труду, адаптация молодого педагога иногда протекает продолжительное время. Многие боятся ошибок во взаимодействии с детьми и родителями; боятся критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-то не сделают, упустят. Конечно же, такой учитель не сможет работать творчески. А быстрая адаптация даст возможность специалисту работать качественно с первых месяцев. Каким учителем будет молодой специалист, напрямую зависит от администрации, коллег, а главное от учителя-наставника. И государство идет навстречу молодым российским учителям.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

Тем более что есть положительный советский опыт. Известный советский педагог и писатель Антон Семенович Макаренко писал о своей работе так: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

Опыт появляется с годами работы с детьми, и молодому учителю без помощи заинтересованных в его профессиональном росте опытных учителей трудно. Особенностью работы начинающих педагогов является то, что они с

первого дня работы выполняют такие же обязанности и несут ответственность, что и педагоги с большим стажем. Молодые специалисты, не получившие квалифицированной помощи и внимания, разочаровываются и уходят из школы. Чтобы этого не происходило, надо поддержать молодых учителей.

Работа с молодыми специалистами является для общеобразовательных учреждений одной из главных направлений. Ведь целью наставничества является, в первую очередь, проведение работы по созданию условий для профессионального роста начинающих специалистов, преодолению возможных проблем адаптации. Задачи, стоящие перед школой: помочь начинающему учителю адаптироваться в коллективе; необходимость определения уровня профессиональной подготовки специалиста; развитию творческой инициативы молодого учителя; улучшению навыка использования средств, форм обучения и воспитания учащихся; совершенствованию знаний по психологии общения с детьми и родителями; стимулированию желания развиваться в профессиональном плане.

Методическое объединение школы, куда он приходит работать предлагает молодому специалисту, такую помощь. Сотрудничество с учителем-наставником дает возможность недавнему выпускнику быстро адаптироваться к работе, почувствовать себя уверенным в собственных возможностях, быть мотивированным к самообразованию по предмету и методике его преподавания, конечно же, приступить к творческой работе.

В настоящее время многие выпускники педагогических университетов, колледжей, приходя работать в школу, уверены, что не останутся без поддержки, так как им оказывается и методическая, и психологическая помощь учителями школ еще во время педагогической практики.

Каждый ли учитель, имеющий большой стаж работы в школе, может быть наставником? Наверное, нет. Наставник – это человек, обладающий определенными опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, но, главное, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт необходимый и достаточный для овладения профессией. Это и есть традиционное наставничество.

Какими же личностными качествами и компетенциями должен обладать наставник? Он должен быть настоящим тружеником, иметь глубокие знания в педагогике, психологии, культурологии, быть образцом для молодого учителя.

Наставничество – это необходимость объяснения подопечному специфики профессиональных обязанностей, знакомства его с устройством системы работы школы, ее историей, привлечение к корпоративной культуре.

Поддержка необходима в области подготовки, проведения и анализа урока; форм, методов и приемов обучения. Очень важно помочь в освоении инновационных направлений в педагогике и образовании. Молодой специалист должен понять важность составления программы для своего профессионального роста и методической темы для самообразования. Педагог-наставник направляет усилия на то, чтобы молодой специалист сумел повысить свою квалификацию.

В результате молодой специалист приобретает знания, улучшает свои навыки и умения, изменяет в лучшую сторону профессиональный уровень; выстраивает отношения с учительским коллективом и наставником. В тоже время и наставник улучшает свои деловые качества; в процессе взаимообучения повышает профессиональный уровень. Существует и реверсивное наставничество, когда опытные педагоги могут получать консультации по вопросам новых тенденций и технологий у своих молодых коллег.

В итоге хочется сказать, что наставничество – наиболее полезный способ передачи опыта от старшего поколения учителей молодым. Этот процесс важен для школы, так как с ростом профессионального мастерства своего педагогического коллектива, образовательное учреждение улучшает образовательную и воспитательную деятельность. Результатом деятельности наставника является приобретение молодым учителем веры в свои силы, возможности действовать самостоятельно, решать проблемы, самосовершенствоваться. Начинаящий педагог чувствует себя комфортно, у него появляется уверенность в правильном выборе профессии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон об образовании в Российской Федерации «№ 273-ФЗ» от 29.12.2012.
2. Международная Ассоциация Шаг за шагом. – URL: www.issa.nl.
3. Рыблова, А. Н. Технология управления образовательным процессом в системе непрерывного образования : учебно-методическое пособие / А. Н. Рыблова. – Саратов : Издательский центр Наука, 2009. – 96 с.
4. Абросимова, З. Ф. Формирование педагогической культуры будущего учителя, диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / З. Ф. Абросимова. – Челябинск, 1994.
5. Бережнова, Л. Н., Лаптева, Л. Б. Образовательная среда школы как условие повышения профессиональной компетентности учителя / Л. Н. Бережнова, Л. Б. Лаптева // Образовательная среда школы : проблемы и перспективы развития. – Санкт-Петербург : Образование – культура, 2001. – С. 122-127.

О.А. Мещерякова,

учитель русского языка и литературы

ОГБОУ «СОШ № 20 с УИОП г. Старого Оскола» Белгородской области,

О.В. Беличева,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «Гимназия № 18» г. Старого Оскола Белгородской области

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

В последние годы одной из проблем российского образования является отсутствие преемственности между поколениями учителей.

Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Источником неудовлетворенности своей работой в самом начале карьеры среди множества причин может являться, прежде всего, отсутствие поддержки молодых специалистов. Поэтому очень важно поддерживать начинающих учителей и особое внимание нужно уделять поощрению наставничества, без которого молодым педагогам сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

Наставничество – явление многогранное и рассматривать его надо не только с точки зрения помощи молодым учителям, но и с точки зрения профессионального развития самого педагога-наставника. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть только квалифицированным педагогом, необходимо постоянно совершенствовать свои формы и методы работы, развивать свой творческий потенциал, перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками.

Существует несколько ролей педагогов-наставников: проводник, защитник интересов, кумир, консультант, контролер. На мой взгляд, наставник должен попытаться создать вокруг молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, помочь в разрешении конфликтных ситуаций и самое главное – в осознании значимости своей работы. Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного – создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей, или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки, промежуточные и конечные результаты работы.

Можно выделить основные компетенции, которые молодой педагог может приобрести только на рабочем месте:

- 1) более глубокое понимание личности обучающегося;
- 2) перенос внимания от себя к проблемам и результатам обучения и воспитания;
- 3) умения и компетенции в области управления образовательным процессом;
- 4) владение современными технологиями обучения и воспитания, оценочной деятельностью;
- 5) компетенция решения педагогических проблем.

К основным направлениям деятельности педагога-наставника с молодым специалистом относятся: подготовка современного урока; консультирование молодых учителей по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе; анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ; дидактическая и методическая помощь молодым учителям; оценка процессов обучения; сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками; организация самообразования по методической теме.

В этих направлениях деятельности внимание сосредоточено на четко определенных функциях педагога-наставника, ориентированных на развитие педагогических компетенций молодого педагога, поэтому наставники должны быть хорошими специалистами по планированию учебного процесса, реализации, оценке процесса обучения, консультированию, мотивации, выбору и применению дидактических технологий.

Как правило, организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога (нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической, предметно-методической, информационной). Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа: мотивационно-целевой, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования, определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации; основной этап, где наставник работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования; итоговый; на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

Очень важно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей также принимал участие весь педагогический коллектив, а не только закрепленные за ним учителя-наставники. Для этого необходимо использовать разнообразные формы организации учебной деятельности. Например, участие **в педагогическом совете** молодых учителей помогает быстрее стирать барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Также на педсоветах молодые учителя черпают информацию от опытных учителей, классных руководителей, психолога, логопеда и др., так необходимую для осуществления своей педагогической деятельности.

Во-вторых, посещение **педагогических семинаров, конференций**. Данная форма работы расширяет знания молодых педагогов в сфере педагогических приемов взаимодействия с детьми, родителями учащихся. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение своих педагогических проблем или делятся своими педагогическими находками, обмениваются опытом,

также в ходе групповых дискуссий разрабатывают пути разрешения внутришкольных конфликтов. Такая форма работы, как **круглый стол**, способствует расширению профессионального кругозора не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна общая проблема, например, профессиональной адаптации учителя, которая становится темой для обсуждения. Правом выступить обладает каждый присутствующий. Такая форма работы, как **«месячник методического роста молодых педагогов»** объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всей школы. Обычно в первый месяц работы молодому специалисту дается свобода действий, это так называемый период адаптации в учебном пространстве. В это время за деятельностью педагога наблюдает наставник, а затем уроки, классные часы, внеурочные мероприятия посещает администрация школы. Эти открытые просмотры могут посещать и другие молодые специалисты, где они получают возможность сравнивать свои педагогические приемы и поведение с приемами других педагогов, могут перенимать приемы воспитательных воздействий.

Одной из главных задач системы школьного образования является повышение качества учебно-воспитательной работы путем внедрения в практику инновационных технологий, использование современных средств обучения, повышения профессионализма педагога. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, владеющий педагогическим мастерством, развитию которого способствуют консультации, мастер-классы, недели педагогического мастерства и т.д. Утверждение К.Д. Ушинского о том, что педагог живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Поэтому роль педагога-наставника в том, чтобы привлекать молодых учителей к участию в различных конкурсах. Благодаря конкурсам, они получают возможность, участвуя в диспутах и открытых дискуссиях, заявлять о социально значимых идеях, реализуемых в собственной практической деятельности, принимать и внедрять в образовательный процесс передовой опыт лучших преподавателей.

Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества: новая реальность / С. В. Баранова. – Москва, 2011. – 176 с.
2. Вагин, И. О. Наставничество / И. О. Вагин // Москва : Студия АРДИС, 2014. – 697 с.
3. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С. 845-847. – URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 18.04.2021).

Л.И. Чуркина,
учитель математики
МОУ «Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха»,
Т.Е. Жмуркова,
учитель математики
МОУ «Разуменская СОШ № 4 «Вектор Успеха»

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Реализация этой цели предполагает решение ряда задач, в том числе создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров [4].

В России в 2019-2024 гг. реализуется национальный проект «Образование». Его главная цель – обеспечить конкурентоспособность российского образования. Один из федеральных проектов нацпроекта – «Учитель будущего». Он ориентирован на создание в образовательной среде к 2024 году точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогических работников и руководителей образовательных организаций путем внедрения эффективных механизмов выявления и восполнения профессиональных дефицитов, а также формирования индивидуальных траекторий профессионального совершенствования [1]. Одним из инструментов, позволяющих добиться поставленных целей, рассматривается наставничество.

Наставничество – отношения, в которых опытный человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития [2]. В образовании это форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества [6].

Наставничество играет важную роль в становлении молодых педагогов. Современная система высшего образования, даже с учетом практической направленности, не способна подготовить педагогов к полному погружению в профессиональную деятельность. Стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Молодой преподаватель, которому необходимо изучить основы педагогики и психологии на практике, не может освоить все актуальные изменения самостоятельно в короткий срок.

Для этого в системе образования предусмотрено дополнительное профессиональное образование, важная часть которого – наставничество.

Наставничество гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования за счет взаимодействия с более опытными коллегами и интеграции полученных знаний и практического опыта. Иными словами, именно персонализация позволяет достичь наибольшего результата.

Наставничество предполагает такую систему обучения, при которой передача знаний происходит в реальной рабочей обстановке — на уроке или в процессе подготовки к уроку. Свою работу наставник выстраивает таким образом, чтобы ликвидировать профессиональный дефицит подопечного. При этом акцент смещается на практическую составляющую [3].

Важным элементом в системе наставничества стоит отметить профессиональные достижения педагога-наставника. Наставник должен обладать набором профессиональных характеристик, среди которых компетентность, исполнительская дисциплина, организованность, личное желание, эмоциональная уравновешенность.

Исторически сложилось, что наставничество в широком смысле этого слова воспринимается как передача знаний от старшего поколения к младшему. В педагогике советского и постсоветского периода уже существовал институт наставничества, который придерживался традиционного уклада: к молодому учителю «прикреплялся» взрослый педагог с большим опытом работы.

В настоящее время произошло коренное изменение в процессе наставничества. Это связано, прежде всего, с развитием цифровых технологий. Ключевыми факторами участия в системе наставничества становятся не возраст и стаж работы. Главная ценность современного наставника — это наличие у него уникального, профессионального навыка, которым он может поделиться.

Еще одна особенность современного института наставничества заключается в том, что наставник и наставляемый не обязательно должны быть сотрудниками одной организации, они могут не знать друг друга и территориально находиться где угодно. В данной ситуации речь идет о дистанционном наставничестве – это удаленный процесс передачи знаний и навыков наставника с использованием современных цифровых технологий [3].

Национальный проект «Образование» направлен, в том числе, и на цифровизацию образования. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» предполагает создание к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней [1].

Мировая пандемия 2020-2021 учебного года подтвердила актуальность цифровизации системы образования. Незапланированный и резкий переход на дистанционное обучение потребовал от педагогов новых навыков и компетенций. Руководители образовательных учреждений организовывали внутреннее обучение, связанное с дистанционным обучением, и отправляли педагогов на дополнительные курсы. Наставниками в этой ситуации стали

более молодые педагоги с опытом работы, которые ранее освоили современные технологии для преподавания.

Таким образом, приоритет в выборе наставника формируется исходя из практического опыта, который педагог может передать. При этом, опыт передается всегда молодым специалистам – выпускникам вузов.

Деятельность наставника и наставляемого регламентируется Положением о наставничестве образовательного учреждения. Молодой специалист обязан: изучить нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штатный состав, особенности деятельности и функциональные обязанности по занимаемой должности; выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы; правильно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; периодически отчитываться о своей работе перед наставником и непосредственным руководителем [5].

Таким образом, для профессионального становления педагогов необходимо развивать систему наставничества. Поскольку наставничество является процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому специалисту. Особенности современной системы образования позволяют выступать в роли наставника педагогу любого возраста, если его компетенции и профессиональные достижения позволяют это сделать. Цифровизация оказала значительное влияние на институт наставничества. Педагогом-наставником может стать более опытный коллега из другого региона. Взаимодействие с педагогами из крупных городов и федерального центра может положительно сказаться на опыте молодого специалиста, особенно в сельской местности.

Наставничество позволяет педагогу в короткий промежуток времени освоить на практике лучшие, в том числе авторские методики образования и психологические аспекты преподавания. Благодаря быстрому внедрению молодой специалист менее подвержен стрессу. Таким образом, число молодых педагогов, покидающих образовательные учреждения в первые три года, которое сейчас значительно, будет сокращаться.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальный проект «Образование». – URL: <https://projectobrazovanie.ru/> (дата обращения: 01.03.2021).

2. Наставничество // Википедия – свободная энциклопедия. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 18.05.2021).

3. Вайндорф-Сысоева, М. Е. Система дистанционного наставничества как средство профессионального развития педагогов / М. Е. Вайндорф-Сысоева, Т. А. Чекалина, А. В. Лебедеко // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 4 (40). – С. 115-120.

4. Золотарева, Н. Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога / Н. Н. Золотарева // Образование в современной школе. – 2012. – № 8. – С. 9-11.

5. Новацкая, О.А. Наставничество в учреждении СПО как способ адаптации молодого педагога в образовательной организации / О. А. Новацкая, А. А. Шатохин // Академическая публицистика. – 2021. – № 2. – С. 204-207.

6. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как эффективная практика управления профессиональным развитием педагога в условиях сетевого взаимодействия / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 2 (38). – С. 54-59.

О.А. Шевченко,
*учитель МОУ «Уразовская СОШ №2»
Валуйского района Белгородской области*

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Поддержка молодых специалистов является одной из основных целей образовательной политики. Молодой специалист нуждается в профессиональной поддержке с тем, чтобы овладеть педагогическими навыками, позволяющими освоить функциональные обязанности учителя. Как бы хорошо он ни был подготовлен к работе молодой учитель, становление его мастерства проходит на практике. Именно в первые годы работы интенсивно формируются те качества, которые впоследствии определяют степень мастерства учителя. Задача опытных педагогов – проявляя тактичность, человеческую и профессиональную мудрость, оказать поддержку молодому специалисту, а администрации школы – организовать систему помощи начинающим учителям в приобретении практического опыта.

Основные задачи в рамках наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;

– ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся.

Молодые учителя принимают участие в психологических тренингах, деловых играх, диспутах, конкурсах, круглых столах, защищают свои творческие работы, дают открытые уроки. Вся эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, укрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию, растет их профессионализм.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического). Поэтому можно выстроить деятельность с молодыми специалистами в 3 этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Работа с молодыми специалистами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки. В их числе могут быть методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий, психологические упражнения для развития внутренних средств регуляции и др.

В течение всего периода адаптации наставник должен регулярно проводить занятия с молодым специалистом. Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста:

- права и обязанности педагога, педагогическая этика;
- личностно-профессиональные качества педагога современной школы;

- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- ведение школьной документации;
- классический и нестандартный уроки: преимущества и недостатки;
- психологическое сопровождение образовательного процесса;
- объективная оценка знаний учащихся;
- управление развитием творческих способностей учащихся;
- личностно ориентированный подход к образовательному процессу;
- анализ и самоанализ деятельности педагога и др.

Затем начинается ежедневная кропотливая работа администрации и методиста-наставника по развитию и становлению личности молодого педагога. И начинается она, как правило, с собеседования, с заполнения диагностических материалов для выявления проблемных точек в профессиональной деятельности молодого специалиста.

Педагог-наставник и педагог-психолог помогают молодому специалисту выстроить собственную программу саморазвития и самосовершенствования. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки по организации и проведению уроков, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. Наряду с рекомендациями по составлению тематического планирования, и ликвидации пробелов в знаниях методики преподавания очень полезно предостеречь молодого коллегу от общих типичных ошибок неопытных педагогов, провести так называемую, пропедевтику. С этой целью молодому педагогу предлагается памятка «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем и пути их устранения».

Теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от «пустяков» - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста.

2-й этап – основной, проектировочный. Наставник разрабатывает и организует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования. Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы,

вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Эффективным обучением молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников.

Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков администрацией и более опытными коллегами. Необходимо тактично советовать ему, как лучше организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности, как правильно организовать смену видов. Современные молодые специалисты владеют компьютерной грамотой и порой достаточно лишь назвать тему, над которой им следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию к уроку или мероприятию.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, задача наставника — всячески способствовать, в частности, и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

ЛИТЕРАТУРА

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

2. Антипин, С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореферат диссертация кандидата педагогических наук / С. Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

3. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов : описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – Новокузнецк : Издательство «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

4. Максвелл, Дж. Наставничество 101 / Дж. Максвелл; пер. с англ. Ю. И. Герасимчик. – Минск, 2009.

*Н.И. Ширинских,
старший воспитатель
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида № 39 «Золотая рыбка»
города Губкина Белгородской области*

СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Важнейшей фигурой в системе образования во все времена является педагог. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным

трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Но такого начинающего педагога с готовыми качествами и умениями, на мой взгляд, трудно найти. Поэтому, в начале трудовой деятельности начинающему педагогу необходима помощь опытного педагога-наставника.

Наставничество – не просто передача социального опыта, а передача социального капитала. На первый взгляд, подготовка педагогов, на второй взгляд, это сопровождение профессионального развития. Формирование тех компетенций, которые необходимы, ввиду того, что сегодня в современном обществе недостаточно того образования, которое человек получает на определенной стадии. И поэтому, сегодня наставничество заслуживает особого внимания, так как помогает молодому специалисту получить поддержку профи, который способен оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В последнее время молодые специалисты неохотно спешат в дошкольные учреждения и поэтому их появление в коллективе – это радость для всех: как для администрации, так и для педагогов. В то же время неудовлетворенность некоторых молодых воспитателей своей работой полностью лежит на совести старшего воспитателя, цель которого - создание условий, при которых они не разочаровались в выбранном пути.

Хотелось бы отметить, что преодоление определенного этапа для каждого начинающего педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, поэтому администрация детского сада к начинающим педагогам подходит дифференцированно.

В 2018 году в детский сад пришла воспитатель, которая, по воле жизненных обстоятельств решила поменять профессию и проходила заочное обучение в Старооскольском филиале ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национально-исследовательский университет» по профилю «Начальное образование». Опыта работы с детьми дошкольного возраста не было.

С целью качественного осуществления наставничества мною был разработан план. У начинающего специалиста всегда вызывает затруднение составление рабочей программы, поэтому особое внимание уделяю изучению программы ДОУ, даю рекомендации и оказываю практическую помощь в составлении рабочей программы. В процессе работы делаю упор на соблюдение требований к рабочей программе, определение результатов освоения образовательных областей и на разработку тематического планирования с определением основных видов деятельности. Стараюсь донести начинающему педагогу о необходимости основательного подхода к составлению рабочей программы, ведь это индивидуальный инструмент, в котором педагог определяет наиболее оптимальные и эффективные для своей группы содержание, формы, методы и приемы организации образовательного

процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

Определенные затруднения у начинающего педагога вызывает процесс проектирования организованной образовательной деятельности, соответствующего принципам ФГОС. Но, так как у педагога, отсутствует опыт разработки и проведения образовательной деятельности в традиционной форме, и нет необходимости «ломать» устоявшиеся привычки работы молодого коллеги, провожу консультации, в ходе которых знакомлю со структурой проведения образовательной деятельности, рекомендую пользоваться опорными таблицами, позволяющими правильно спроектировать занятие, совместно с молодым педагогом разрабатываю конспекты.

Положительный результат проведенной работы виден уже через 2-3 месяца. У педагога формируется стиль ведения занятий, способствующий формированию у детей собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

Видя стремление молодого педагога к познанию нового, ее умелое владение компьютерным и интерактивным оборудованием, мною было предложено участие в проектной деятельности. В 2019 году положительным результатом работы по проектной деятельности стало успешное представление ее воспитанником проекта на муниципальном конкурсе исследовательских работ и творческих проектов дошкольников по теме профилактики детского дорожно-транспортного травматизма «Школа безопасности» в номинации «Исследовательская работа» - диплом III место.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу раскрыться:

2020 год – Межрегиональный заочный конкурс социальных видеороликов для учителей, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования и воспитателей ДОО, НОО, ООО, СОО и СПО «Спортивная Россия без допинга» – диплом II место;

2020 год – Региональный конкурс методических разработок, номинация: «Комплексы практико-ориентированных и межпредметных заданий по курсу / модулю «Основы финансовой грамотности с описанием алгоритма их выполнения» – диплом III место.

Ее опыт работы был опубликован в сборнике статей по материалам VII международной научно-практической конференции от 7 апреля 2020 г.

Педагог проявляет профессиональную активность, являясь участником муниципального проекта «Шахматы в детский сад» и муниципального проекта «Дарите детям доброту» («Формирование детствосберегающего пространства дошкольного образования Губкинского городского округа»).

Воспитанники молодого специалиста принимали активное участие в различных конкурсах:

– фестиваль – конкурс детского творчества «Детство – это Я и ТЫ», диплом II место;

– муниципальная выставка-конкурс «Оружие Победы», диплом II место;

– муниципальный этап областного конкурса детско-юношеского творчества по пожарной безопасности «Неопалимая купина», диплом III место;

– муниципальный конкурс среди дошкольных образовательных организаций Губкинского городского конкурса «PRO-здоровье», диплом III место.

Считаю, что не важно, какой методикой вы будете пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста и не разочаровала его в выборе профессии.

В настоящее время педагог имеет высшее профессиональное педагогическое образование, первую квалификационную категорию, показывает отличные результаты в профессиональной деятельности на разных уровнях.

Следующий этап, участие в профессиональном конкурсе, так как появится возможность общения с интересными людьми, где каждый педагог, также как и его разработки, уникальны, возможность заимствования для собственной работы, предоставление своего собственного опыта, а также демонстрация показателя успешности деятельности наставника.

Таким образом, доброжелательность, корректность, тактичность наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, достичь определенных успехов, стать настоящим педагогом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демакова, И. Д., Голованов, В. П. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

2. Криволапова, Н. А., Михалищева, М. А. Наставничество в образовании: современная практика : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

III. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ»

Т.В. Беляева,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель математики*

МБОУ «Ярская СОШ» Новооскольского района Белгородской области»,

Н.А. Колтун,

заместитель директора, учитель истории и обществознания

МБОУ «Ярская СОШ» Новооскольского района Белгородской области»,

С.Н. Худотеплая,

Почетный работник общего образования РФ,

заместитель директора, учитель русского языка и литературы

МБОУ «Ярская СОШ» Новооскольского района Белгородской области»

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ, РАБОТАЮЩИХ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ

В настоящее время наблюдается повышенный интерес к проблеме одаренности, к проблемам выявления, обучения и развития одаренных детей и, соответственно, к проблемам подготовки педагогов для работы с ними.

Для решения данной проблемы нам было важно найти ответ на вопрос: «Как и каким образом за короткое время мотивировать и подготовить максимальное количество педагогов к работе с одаренными детьми в общеобразовательном учреждении?». На наш взгляд, готовность учителя к работе с одаренными детьми эффективнее формировать непосредственно в педагогической среде каждой школы. Считаем, что самое надежное из таких средств – организация педагогического общения на рабочих местах, в педагогических сообществах и методических объединениях. Поэтому было принято решение, организовать в своей школе такую систему наставничества и педагогического сопровождения деятельности педагогов, работающих с одаренными детьми, в которой педагогическое сопровождение стало адресным, следовательно, более эффективным. В основу была положена следующая, разработанная нами «Программа методического сопровождения педагогов по работе с одаренными детьми».

Актуальность программы методического сопровождения педагогов по работе с одаренными детьми определяется рядом обстоятельств.

Во-первых, сознанием обществом «человеческого потенциала» как важнейшей цели и основного ресурса исторического развития. Несомненно, прогресс цивилизации в большей мере зависит от исключительно одаренных людей. Однако, несмотря на то, что самые большие надежды на улучшение жизни и будущего всей планеты связаны именно с творчески мыслящими молодыми людьми, в детстве, как правило, им не удается «раскрыться» и проявить свою индивидуальность.

Во-вторых, ускорение динамики жизни, увеличение информационной и эмоциональной нагрузок на человека ставит перед ним и социальными институтами множество проблем, решение которых невозможно откладывать. Воспитание сегодня должно быть, прежде всего, воспитанием самостоятельности, творческой инициативы и социальной ответственности, которые друг без друга невозможны. В этой связи обучение и развитие одаренных детей составляет идеальную «модель» творческого развития человека, что чрезвычайно важно и для массовой образовательной практики.

В-третьих, деятельность по исследованию, диагностике, апробации методов и средств психолого-педагогического содействия реализации творчески-деятельного потенциала детей повышенного уровня обучаемости соответствует целям реформирования образования в России, идеалам его гуманизации, поскольку связана с внедрением в школьную практику программ дифференциации и персонификации обучения и воспитания.

Цель: создание необходимых условий для педагогов в их деятельности по целенаправленному выявлению, обучению и развитию, поддержке и сопровождению одаренных детей, их самореализации в различных видах деятельности, профессионального самоопределения в соответствии со способностями.

Задачи:

- совершенствование системы работы педагогов по выявлению, обучению и развитию, поддержке и сопровождению одаренных обучающихся;
- максимальное развитие способностей и творческого потенциала одаренных и высокомотивированных детей на основе дифференцированного и индивидуального обучения их в области естественных, гуманитарных, технических наук, художественного творчества, совершенствования традиционных и внедрения современных педагогических технологий;
- совершенствование мотивационной среды школы с целью повышения профессионализма учителя и развития обучающихся;
- подготовка и повышение квалификации кадров, работающих с одаренными детьми;
- совместная с родителями поддержка талантливого ребенка в реализации его интересов в школе и семье;
- повышение социального престижа школы на муниципальном и региональном уровнях.

В каждом классе есть несколько детей, которые выделяются среди остальных своей сообразительностью, быстротой мысли, высокой трудоспособностью. Часто бывает, что в ходе учебного процесса, чтобы не быть среди остальных «выскочкой» и не казаться самым умным, ребенок замыкается в себе, больше молчит, становится менее активным на уроках. Первостепенной задачей учителя становится поддержка такого ребенка, дать возможность раскрыться в полной мере, составить индивидуальный образовательный маршрут, который определяет программу конкретных

действий обучающегося по реализации индивидуального учебного плана и индивидуальной образовательной программы.

Выбор того или иного индивидуального образовательного маршрута определяется комплексом факторов:

- особенностями, интересами и потребностями самого воспитанника и его родителей в достижении необходимого образовательного результата;
- профессионализмом педагогического коллектива;
- возможностями образовательного учреждения удовлетворить образовательные потребности учащихся;
- возможностями материально-технической базы образовательного учреждения.

Принципы работы с одаренными детьми:

- индивидуализация обучения (наличие индивидуального плана обучения учащихся – высший уровень);
- принцип опережающего обучения;
- принцип комфортности в любой деятельности;
- принцип разнообразия предлагаемых возможностей для реализации способностей учащихся;
- принцип развивающего обучения;
- принцип максимального разнообразия предоставленных возможностей для развития личности;
- принцип возрастания роли внеурочной деятельности;
- принцип индивидуализации и дифференциации обучения;
- принцип создания условий для совместной работы учащихся при минимальном участии учителя;
- принцип свободы выбора учащимся дополнительных образовательных услуг, помощи.

Качества учителей, работающих с одаренными детьми:

1. Учитель для одаренного ребенка является личностью, продуктивно реагирующей на вызов, умеющей воспринимать критику и не страдать от стресса при работе с людьми более способными и знающими, чем он сам. Взаимодействие учителя с одаренным учеником должно быть направлено на оптимальное развитие способностей, иметь характер помощи, поддержки, быть недирективным.

2. Учитель верит в собственную компетентность и возможность решать возникающие проблемы. Он готов нести ответственность за принимаемые решения и уверен в своей человеческой привлекательности и состоятельности.

3. Учитель считает окружающих способными самостоятельно решать свои проблемы, верит в их дружелюбие и в то, что они имеют положительные намерения, им присуще чувство собственного достоинства, которое следует ценить, уважать и оберегать.

4. Учитель стремится к интеллектуальному самосовершенствованию, охотно работает над пополнением собственных знаний, готов учиться у других, заниматься самообразованием и саморазвитием.

5. Учитель должен быть:

- увлечен своим делом;
- способным к экспериментальной, научной и творческой деятельности;
- профессионально грамотным;
- интеллектуальным, нравственным и эрудированным;
- проводником передовых педагогических технологий;
- психологом, воспитателем и умелым организатором учебно-воспитательного процесса;
- знатоком во всех областях человеческой жизни.

В таблице представлен примерный план мероприятий по реализации Программы.

Таблица

План реализации программы

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения
1.	Изучение нормативных документов и методических рекомендаций	В течение учебного года
2.	Разработка целостной системы поиска, выявления, отбора, обучения, развития одаренных детей с учетом сохранения здоровья и преемственности	Сентябрь
3.	Создание банка данных по одаренным детям	Сентябрь-октябрь
4.	Проведение учебы по изучению опыта работы учителей, работающих с одаренными детьми	В течение учебного года
5.	Создание условий для работы с одаренными детьми и подготовки их к конкурсам	В течение учебного года
6.	Расширение банка данных методической литературы по работе с одаренными детьми	В течение учебного года
7.	Самообразование педагогов	В течение учебного года
8.	Повышение профессионального мастерства	В течение учебного года
9.	Посещение занятий других педагогов в ОУ городского округа	В течение учебного года
10.	Проведение открытых занятий	В течение учебного года
11.	Тематические теоретические семинары: «Понятие «детская одаренность» и «одаренные дети». «Специфика работы учителя-предметника с одаренными детьми». «Работа классного руководителя с одаренными детьми». «Роль семьи в выявлении и развитии одаренных детей». «Современные методики работы с одаренными детьми» «Кризисы детской одаренности» и др.	В течение учебного года
12.	Практикум «Диагностика детской одаренности»	Сентябрь
13.	Спецкурс для учителей «Психолого-педагогические основы работы с одаренными детьми»	Октябрь
14.	Определение результативности профессиональной деятельности педагога	Май
15.	Изучение системы отношений педагога к детям, коллегам, родителям, к себе	В течение учебного года

16.	Выявление уровня развития профессиональной компетентности педагогов, работающих с одаренными и высоко мотивированными учащимися	Сентябрь, январь
17.	Тренинг педагогической осознанности	Октябрь
18.	Тренинг эмоциональной устойчивости педагога	Ноябрь

Результаты реализации Программы

Реализация мероприятий, предусмотренных программой, позволит:

- сформировать систему работы с одаренными детьми;
- создать условия для развития одаренности и таланта у детей в современных условиях;
- совершенствовать формы работы с одаренными и способными детьми;
- сформировать банк данных «Одаренные дети»;
- повысить результативность участия в научно-исследовательских конференциях, олимпиадах, конкурсах различного уровня.

Планируемые результаты:

- повышение психолого-педагогической компетентности педагогов;
- технологическая и психологическая готовность педагогов к решению проблемы по выявлению и обучению одаренных детей;
- зрелость педагогического самосознания: позитивная «Я - концепция» учителя, ценностные ориентации и установки на саморазвитие и самосовершенствование личности;
- повышение адаптивных способностей педагогов, стрессоустойчивости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Голубничая, Е. В. Педагогическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов, работающих с одаренными детьми в системе общего образования / Е. В. Голубничая // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 4-5. – С. 977-982.
3. Дементьева, Л. А. Диагностика детской одаренности : методические рекомендации для специалистов, работающих с одаренными детьми / Л. А. Дементьева. – Курган : 2009. – 212 с.

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

НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние годы

над российским образованием серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – это сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, нужно еще развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

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

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

- настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;

- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

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

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие: адаптационная работа; психологическая поддержка; мотивация самообразования; организация профессиональной коммуникации.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желания опытного и начинающего учителя;

- наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;

- эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного;

- наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи. Для того чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;

- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;

- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;

- подстраиваться под культуру и интересы подопечных;

- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

Доверие – это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно

значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – Москва : МАНПО, 2010. – № 4. – С. 87-99.

2. Ведерникова, Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л. В. Ведерникова. – Ишим : Изд-во : ИГПИ им. П. П. Ершова, 2006. – С. 109.

3. Лапшова, А. В. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 57. – С. 195-201.

В.Е. Митяева,

Л.А. Осипова,

учителя начальных классов

ОГАОУ «Губкинская СОШ с УИОП» Белгородской области

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

В педагогической профессии на начальном этапе профессиональной карьеры молодой учитель испытывает затруднения. От успешной адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную деятельность. В профессиональной адаптации

молодого учителя большую роль играет наставничество. Наставничество – это помощь молодому учителю в повышении его профессиональной деятельности. Наставник – это человек, который пользуется доверием руководства школы и коллег по работе, эффективно организует общение, понимает другого человека, принимает другие позиции, ценит чувства, дает молодому специалисту простор для самостоятельной деятельности. Педагог-наставник не только делится своим опытом, но и сам учится у молодого педагога, расширяет кругозор навыков и умений.

Становление педагога – достаточно сложный процесс в социальном, психологическом, профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов. Задача школы – помочь молодому учителю почувствовать себя талантливым, способным показывать высокие результаты работы и демонстрировать свои лучшие качества. Для успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность с первого дня его пребывания в школе должна быть грамотно построенная работа с наставником.

Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным специалистом-педагогом, который оказывает разностороннюю поддержку.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, содействующая увеличению профессиональной компетентности и укреплению педагогических кадров. Оно характеризуется двусторонним действием. Главным фактором эффективности обучения наставником начинающего педагога профессиональным навыкам и умениям считается его готовность и стремление к передаче накопленного опыта. Педагог - наставник всеми способами и личным примером, помогает раскрыть профессиональные возможности начинающего учителя. Способствует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывает потребность к самообразованию и поощряет его к участию в инновационной деятельности школы [2].

Наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в педагогической деятельности. Для эффективного обучения должна быть «обратная связь». Наставник координирует, стимулирует адаптационный процесс, управляет им, используя разные методы и формы обучения.

Система наставничества складывается из взаимосвязанных компонентов. Это, во-первых, заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников. Во-вторых, постановка конкретной цели, задач, программы деятельности. В-третьих, межличностное общение между наставником и молодым специалистом в процессе взаимодействия.

Для обучения молодых специалистов используют следующие формы: обучение без отрыва от основной работы, обучение по собственной программе, основанное на личном опыте и практике, заочное обучение на

курсах переподготовки и повышения квалификации, участие в конференциях и семинарах. Эти формы оказывают помощь и поддержку молодому учителю в его профессиональной деятельности.

Педагогическое наставничество имеет широкую направленность и многообразие форм и методов работы с молодыми специалистами, обладает большой гибкостью. Здесь осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализируются сильные и слабые профессиональные позиции молодого учителя, и ведется контроль за его практической деятельностью.

Высокую эффективность имеют новые технологии методической работы с начинающими педагогами. Это психологические практикумы, творческие лаборатории, деловые игры, конкурсы, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, защита творческих работ, мастер-классы, которые ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную среду [3].

Педагогу-наставнику так же необходимо обратить внимание молодого специалиста на организацию образовательного процесса и ведение школьной документации. Он должен оказать поддержку молодому педагогу в подготовке современного урока, осуществлению индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения, в разработке рабочих программ по предметам, ведению классного журнала. Большое внимание наставник уделяет методическим формам работы с молодым специалистом. Он привлекает молодого учителя к участию в методических мероприятиях школы. Это методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей.

Для более успешной работы наставник должен разработать для молодого педагога различные рекомендации, памятки, алгоритмы, схемы, модели. Он оказывает помощь при подготовке к уроку, учит его делать анализ и самоанализ проделанной работы. Знакомит с обязанностями классного руководителя, организацией работы с неуспевающими и одаренными учащимися, внеурочной деятельностью по предмету и работой с родителями. Дает методические рекомендации по проведению родительских собраний, внеклассных мероприятий.

Доброжелательное отношение, симпатия, тактичность наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Между наставником и молодым учителем не будет доверия, если нет взаимопонимания. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым учителем необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно и плодотворно. Наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным.

Таким образом, роль наставника важна для обеспечения профессионального обучения молодого педагога, которая дает возможность приобретения навыков практической педагогической деятельности, оказывает

огромное влияние на становление молодого педагога, способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию в педагогическом мастерстве.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский, С. Г. Учитель-методист — наставник стажера : книга для учителя / С. Г. Вершловский. – Москва : Просвещение, 2003. – С. 210.

2. Русалинова, А. А. Руководство профессиональным становлением молодых учителей : сборник научных трудов / А. А. Русалинова; под редакцией С. Г. Вершловского. – Москва : АПН СССР, 1998. – 80 с.

3. Осашина, О. Ю. Деятельность руководства школы по адаптации молодых учителей / О. Ю. Осашина // Молодой ученый. – 2016. – №17. – С. 144-147. – URL : <https://moluch.ru/archive/121/33412/> (дата обращения: 23.03.2021).

4. Профессия - учитель: беседы с молодыми учителями. – Москва : «Педагогика», 2001. –104 с.

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

Л.М. Писарева,

*Почетный работник общего образования РФ,
методист МБУ «НМЦ» г. Губкина,*

Е.А. Морослин,

*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора МБОУ «СОШ №13 с УИОП» г. Губкина,*

Е.А. Мотынга,

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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И ПЕДАГОГА-НАСТАВЛЯЕМОГО ПОСРЕДСТВОМ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Опыт работы с начинающими педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительное время. Наибольшие сложности у начинающих педагогов вызывают вопросы организации уроков и занятий, дисциплины и порядка во время проведения учебных занятий, методическая сторона учебных и внеклассных мероприятий, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что начинающий специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально-значимые качества [2].

Кадровый потенциал наставничества, как практика в средней общеобразовательной школе № 13 с углубленным изучением отдельных предметов города Губкина работает по следующей схеме: начинающий учитель может выбрать себе наставника, или обратиться за помощью, используя интерактивную карту «Учитель-наставник», расположенную на сайте ОГАОУ ДПО «БелИРО»; можно получить помощь, используя сайт МБУ «НМЦ» города Губкина; обратиться к администрации МБОУ «СОШ №13 с УИОП»; обратиться непосредственно к наставникам. Этот механизм позволяет начинающим педагогам прямо адресовать свои проблемы к тому, кто может помочь в их решении. Начинающий учитель, нуждающийся в совете или же в сопровождении более опытного коллеги, сможет выбрать наставника или получить профессиональную консультацию.

В МБОУ «СОШ №13 с УИОП» наставниками и наставляемыми был создан совет «Педагогический рассвет», в состав которого вошли начинающие учителя и педагоги-наставники. Эффективно работает модель совета «Педагогический рассвет». Это куб с его внешним и внутренним содержанием. Ключевое слово на главной грани куба СОВЕТ. Для наставников и наставляемых данный куб является МОДЕЛЬЮ РОСТА.

Использование в работе системного подхода по повышению профессиональной компетентности позволяет быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть молодому педагогу свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Более подробно остановимся на такой форме работы, как: проблемно-деловая игра «Перевоплощение». Понятие «Игровые педагогические технологии» включают достаточно обширную группу приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр. Проблемно-деловая игра «Перевоплощение» по области деятельности является социальной, по характеру педагогического процесса – творческой, по игровой методике – деловой, по игровой среде – игрой со средствами передвижения, а вот предметную область можно выбрать любую. Таким образом, проблемно-деловая игра является творческим процессом, продукт которого – инновационные знания, которые формируют не имеющие аналогов решения. Любая проблемно-деловая игра включает три этапа: доигровой, игровой и послеигровой [1]. В процессе подготовки к проблемно-деловой игре мы выполнили следующие этапы: сформировали цель и поставили задачи игры, утвердили тему, сроки и условия игры, ее участников и план подготовки, разработали игровой замысел, т.е., сценарий игры, сформировали микрогруппы.

Используя МОДЕЛЬ РОСТА, мы поставили внешнюю цель: подготовка методологического, психологического и игротехнического обеспечения игры. Работа грани «Внешняя мотивация» соответствовала решению следующих задач: создавать условия для развития демократических начал педагогического взаимодействия между членами совета; содействовать разрешению

конкретных задач, затрагивающих интересы всего педагогического коллектива; формировать социально-ценностные установки на перестройку ролей между членами совета. Может возникнуть вопрос: «Почему игра называется «Перевоплощение»?». Мы же создавали портрет идеального учителя, поэтому уместнее было так и назвать игру «Портрет идеального учителя». Однако, в самом начале игры участники получили установку: представить, что прошло 10 лет и теперь наши подопечные – мастера педагогической деятельности, приглашенные в школу молодых педагогов. Именно сюжет проблемно-деловой игры «Перевоплощение» четко разграничил следующую грань на внешнюю и внутреннюю. В процессе подготовки игры нами, как наставниками, был определен опыт, который приобретут участники игры. В этот же момент каждый участник игры определил, каким опытом по данной проблеме он уже обладает, чем может поделиться в процессе игры. Суть проблемно-деловой игры «Перевоплощение» заключалась в составлении кластера «Портрет идеального учителя». Участникам игры, а именно наставляемым, используя буклеты и плакаты, предлагалось изучить ключевые компетенции, которыми должен владеть современный педагог. Получив информацию, участники игры определили те общие компетенции, которыми должен владеть как наставник, так и наставляемый. Результатом работы стал кластер, первый уровень которого включал общие компетенции: гибкость мышления, коммуникативные навыки, толерантность, эмпатия, рефлексия, эмоциональная устойчивость, критичность мышления. Дополнительным заданием было составление второго уровня кластера – понятийный состав отобранных ключевых компетенций. Например, эмоциональная устойчивость – это способность сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции. Такой высокий результат работы был получен благодаря использованию потенциала каждого участника игрового процесса. После этого игроки смогли дополнить внутреннюю грань и указать, как обогатился их личный потенциал. Таким образом, в основе второго этапа проблемно-деловой игры лежат три взаимодействующие и взаимопроникающие сферы игровой деятельности: логическая сфера, групповая сфера, временная сфера. Третий или послеигровой этап проблемно-деловой игры связан с доработкой итоговых документов и их реализацией. Важно, чтобы принятые решения стали действенным фактором мобилизации и развития творческого потенциала всех членов совета «Педагогический рассвет», только тогда работает грань «Успех». Кроме этого, целесообразно в рамках этого этапа провести анализ проблемно-деловой игры, обобщить негативные и позитивные факты, определить их причины, подвести итог и провести рефлексию. И здесь помогает внутренняя грань «Успех». Таким образом, работает модель роста.

При организации методической работы с наставляемыми, необходимо учитывать то, что любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений, и в то же время информация

должна быть насыщенной, подтверждаться примерами из педагогического опыта и практики работы. Педагогический ринг как форма организации работы с начинающими педагогами, удовлетворяет всем перечисленным критериям. Кроме этого, педагогический ринг – это форма работы, которая развивает у учителя потребность в самосовершенствовании, пополнении своих знаний и умений, побуждает к активной творческой деятельности. На заседаниях совета «Педагогический рассвет» мы используем ее довольно часто. В основном, это педагогические мини-ринги, которые являются своеобразной теоретической подготовкой перед обсуждением какой-либо педагогической проблемы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сеницына, Г. П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов / Г. П. Сеницына. – URL : <http://scienceeducation.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

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

О.С. Серикова,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель начальных классов*

ОГБОУ «Шебекинская СОШ с УИОП» Белгородской области

МАСТЕР-КЛАСС КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

В 2019 году автор прошел конкурсный отбор как учитель-наставник. В этом качестве он оказывал консультационную и методическую работу педагогическим работникам, проводил открытые уроки в соответствии с целями основных образовательных программ, с использованием инновационных методик, в частности, «перевернутый класс» и другие методические мероприятия.

Самой эффективной формой передачи опыта молодым педагогам оказалась форма «мастер-класс». Дело в том, что молодые учителя и коллеги с небольшим стажем работы часто нуждаются не в теоретической форме помощи, а в практической. И это можно осуществить через мастер-классы.

В этой статье автор делится своими приемами, находками, идеями при обучении решения задач повышенной сложности, которые встречаются в олимпиадных заданиях и во всероссийских проверочных работах (ВПР). Учитель представляет мастер-класс «Решение задач повышенной сложности практическим и арифметическим способами с использованием технологии смешанного обучения «перевернутый класс».

В первой части мастер-класса учитель-наставник описывает кратко свой опыт и конкретные приемы. А дальше в имитационной игре можно задействовать уже всех учителей, кто хочет обучиться новому приему и технологии смешанного обучения.

1. Презентация педагогического опыта.

Автор делится, как обучает детей различным способам решения задач повышенной сложности с использованием технологии смешанного обучения «перевернутый класс».

2. Представление системы занятий

Например, рассмотрим задачу, которая предлагалась во всероссийских проверочных работах 2015 года, задание №12: «В «Детском мире» продавали двухколесные и трехколесные велосипеды. Миша пересчитал все рули и все колеса. Получилось 12 рулей и 27 колес. Сколько трехколесных велосипедов продавали в «Детском мире»?»

Для объяснения этой задачи сначала используем практический способ решения. Для этого хорошо использовать магниты. Представим, что все велосипеды двухколесные: выставляем по 2 магнита-колеса 12 раз, так как по условию 12 рулей. Это двухколесные велосипеды. Остается 3 лишних магнита-колеса. А теперь самое интересное: двухколесные велосипеды превращаем в трехколесные в одно мгновение, добавляя еще по одному магниту трем велосипедам. И наглядно получаем ответ: 3 трехколесных велосипеда продавали в «Детском мире». Благодаря моделированию детям становится понятно, как решить эту же задачу арифметическим способом: Поскольку рулей 12, то и велосипедов 12. Если бы все велосипеды были двухколесные, то колес было бы:

- 1) $2 \cdot 12 = 24$ (колеса) всего у двухколесных велосипедов;
- 2) $27 - 24 = 3$ (колеса) лишних.

Но колес всего 27, то есть на 3 больше, значит, было 3 трехколесных велосипеда. Ответ: 3 трехколесных велосипеда продавали в «Детском мире».

3. Имитационная игра

Чтобы объяснить задачи повышенной сложности во время дистанционного обучения, начиная с марта 2020 года, автор стал использовать возможности интернета, в частности, инстаграм. У каждого ученика класса есть смартфон. И это сейчас актуально, потому что нуждающимся департамент образования Белгородской области предоставлял смартфоны во временное пользование. На странице учителя в инстаграм: (@sergejserikov01) автор выкладывает видеоролики, где обучает детей решать задачи разной сложности, а также ролики, где ученики-тьютеры показывают, как решать задачи практическим и арифметическим способом. Посмотрите такой ролик, где представлена довольно хитроумная задача о бокалах, которая попадает в ВПР-2019. «В магазине на витрину выставили наборы бокалов, по 2 штуки и по 3 штуки в коробке. Всего 28 бокалов в 12 коробках. Сколько коробок с бокалами по 3 штуки выставили на витрину?»

Практический способ: выставляем 28 магнитов по количеству бокалов. Предположим, что все коробки были по 2 бокала, тогда соединяем по два магнита, имитируя их распределение по 12-ти коробкам. Остаются 4 лишних магнита. Эти бокалы, обозначенные магнитами, тоже должны быть в коробках. Значит, были коробки с тремя бокалами. Добавляем по одному магниту к четырем коробкам. Вывод: четыре магнита «лишние», значит, 4

коробки с бокалами по 3 штуки выставили на витрину. Детям очень нравится такой демонстрационный вид решения задачи. Просмотрев его, они потом мгновенно записывают решение по действиям.

Арифметический способ решения: «Предположим, что все коробки были по 2 бокала, тогда:

1) $2 \cdot 12 = 24$ (бокала) в 12-ти коробках;

2) $28 - 24 = 4$ (бокала) лишних.

Но бокалов больше на 4, поэтому с тремя бокалами будет 4 коробки. Ответ: 4 коробки с бокалами по 3 штуки выставили на витрину.

Таким образом, с марта 2020 года автор начал применять технологию смешанного обучения «перевернутый класс».

А как автор использует на практике технологию смешанного обучения «перевернутый класс»? Учащиеся дома работают в учебной онлайн-среде с использованием собственных электронных устройств с доступом в интернет, знакомятся с новым или закрепляют изучаемый материал. Причем, объяснительные ролики могут быть как с участием учителя, так и с участием одаренного ученика-тьютора.

Например, ученики изучили задачу «Овцы и куры», которую демонстрирует на страничке автора в Инстаграм ученик 4б класса Анисимов Егор. А уже другой одаренный ученик, кто сам разобрался в решении задачи, на уроке объясняет детям способы решения подобной задачи.

Таким образом, на уроке происходит закрепление изученного и актуализация полученных знаний, в формате ролевой игры, проектной деятельности и других интерактивных формах. Эта модель позволяет уйти от фронтальной формы работы в классе и реализовать интерактивные формы работы на уроке, где одаренные дети выступают в роли учеников-тьюторов.

4. Моделирование

Рассмотрим такую ситуацию. В качестве одаренного ученика-тьютора выступает Бочарникова Мария, которая самостоятельно дома изучила по видео способы решения задачи и сейчас проводит ролевою игру с одноклассниками прямо на уроке, решая задачу из вариантов «ВПР-2020». «Максим вырезал из бумаги несколько пятиугольников и семиугольников. Всего у вырезанных фигурок 34 вершины. Сколько семиугольников вырезал Максим?»

Практический способ: предположим, что все фигуры – пятиугольники. Выставляем из 34 магнитов пятиугольники (по пять магнитов). Получилось шесть пятиугольников и 4 лишних магнита. Это может быть только при условии, что из двух пятиугольников можно сделать два семиугольника, добавив по два магнита (по две вершины каждому). Значит, Максим вырезал четыре пятиугольника и два семиугольника. Проверяем, считая магниты. Арифметический способ: «Предположим, что все фигуры – пятиугольники.

1) $34 : 5 = 6$ (ост. 4) шесть пятиугольников и 4 «лишних» вершины;

2) $7 - 5 = 2$ (вершины) добавить к пятиугольникам до семиугольников;

3) $4 : 2 = 2$ (семиугольника);

4) $6 - 2 = 4$ (пятиугольника).

Ответ: 4 пятиугольника и 2 семиугольника вырезал Максим.

Проверка: $5 \cdot 4 + 7 \cdot 2 = 34$ (вершины)»

5. Рефлексия. Учителя могут высказать мастеру свое мнение к показанным приемам обучения. А еще поучиться, как самим проводить мастер-классы.

Таким образом, через мастер-классы учителя-наставники могут эффективно делиться своими приемами, находками, педагогическими идеями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аргинская, И. И. Сборник заданий по математике для самостоятельных, проверочных и контрольных работ в начальной школе / И. И. Аргинская. – 4-е изд. – Самара : Учебная литература, 2013. – 272 с.

2. Беденко, М. В. Сборник текстовых задач по математике / М. В. Беденко. – Москва : ВАКО, 2008. – 272 с.

Т.В. Солдатова,

*Почетный работник общего образования РФ,
директор,*

Т.И. Кондратьева,

*Почетный работник общего образования РФ,
заместитель директора,*

Е.И. Калинина,

учитель-наставник

МБОУ «СОШ № 13 с УИОП» г. Губкин Белгородской области

СОВЕТ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАССВЕТ».

ПРАКТИКА РАБОТЫ НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В наши дни в образовании остается довольно актуальным вопрос о привлечении к работе в школах грамотных начинающих специалистов. От того, как пройдет процесс профессионального становления молодого педагога, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в школе или найдет себя в другом месте [1].

В рамках регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» в МБОУ «СОШ №13 с УИОП» наставниками и наставляемыми был создан совет «Педагогический рассвет», в состав которого вошли начинающие учителя и педагоги-наставники. Название «Педагогический рассвет» неслучайно. Еще в прошлом столетии индийский деятель искусств Шри Чинмой сказал: «Позволь каждой ошибке научить тебя великому уроку: каждый закат – это начало очень-очень яркого и большого рассвета» [2].

Наставниками был разработан план работы с начинающими учителями. На первом общем заседании именно наши наставляемые предложили такое название, обосновав так: рассвет – это ранний период, начало чего-нибудь, время перед восходом солнца, восходом солнца их педагогической

деятельности. В процессе обсуждения была создана эмблема совета «Педагогический рассвет», основой которой является эмблема нашей школы.

Мы задумались и о создании модели совета «Педагогический рассвет». После долгих обсуждений определили, что это будет МОДЕЛЬ РОСТА. Так появился куб с его внешним и внутренним содержанием. Ключевое слово на главной грани куба СОВЕТ. Для нас это многозначное слово: во-первых, совещательный орган в обществе наставников и наставляемых учреждения; во-вторых, заседание, совместное обсуждение различных вопросов, связанных с педагогической деятельностью; в-третьих, наставление, как поступить в той или иной ситуации.

Совет «Педагогический рассвет» предусматривает несколько форм деятельности. Общий совет: два наставника и четыре наставляемых. Индивидуальный совет: один наставник и один наставляемый. Групповой совет: один наставник и два наставляемых одного наставника. Совет опытных педагогов: два наставника. Совет подопечных: четыре наставляемых или два наставляемых одного наставника.

Любая деятельность должна иметь цель, поэтому следующая грань – цель модели педагогического роста, то есть: создание условий для актуализации и расширения знаний, умений и ключевых компетенций, полученных в процессе работы каждым членом совета «Педагогический рассвет».

Поскольку мотив является состоянием предрасположенности, готовности действовать определенным образом, мы включили его в нашу модель роста. Мотивация – понятие, которое используется не только при описании внутренних состояний, т.е. внутренняя мотивация, но и внешних воздействий, побуждающих коллектив совета действовать в определенном смысле. Это внешняя мотивация. Задача современного наставника – удовлетворить интересы педагога, заинтересовать и способствовать его профессиональному развитию.

Школа – это учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников. Профессиональное становление педагога – сложный, многоплановый процесс вхождения человека в профессию. Этот процесс объединяет не только передача опыта от наставника к наставляемому, но и использование других практик. Прежде всего, применение в работе всеми участниками совета передового педагогического опыта, начиная с Яна Амоса Коменского, поскольку история педагогики – это фундамент успешного педагогического труда [1].

Каждый учитель-практик никогда не забудет наставления преподавателя-методиста из студенческой жизни. Бесценен опыт, который мы получаем у своих коллег с многолетним стажем работы. Но не менее важен опыт работы, который мы получаем от молодых педагогов. Поэтому совершенно очевидно, что учителю, как никогда, необходимо, сегодня не только по-новому учить, но и по-новому учиться. Прежде всего, учиться новому педагогическому мышлению, учиться быть в постоянном творческом поиске подходов и приемов, обеспечивающих соавторство, сотрудничество

наставника и наставляемого. Именно такой процесс взаимодействия определил название следующей грани модели роста – опыт.

Есть предположение, что существует совокупность свойств человека, которая обеспечивает возможность успешного освоения опыта. Понятие «личностный потенциал педагогического работника» характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельную позицию, направленность на творческое выражение и самореализацию. Потенциал педагога, реализуемый и развиваемый в реальной учебной и воспитательной деятельности, является базой для освоения новых современных образовательных технологий. Наличие у учителя личностного потенциала является необходимым условием успешной профессиональной деятельности, поэтому следующая грань модели роста – потенциал.

Каждый учитель стремится к достижению поставленных целей в учебной и воспитательной деятельности, к общественному признанию своих новаторских идей. Все это можно объединить одним словом – успех. Именно он завершает цепочку граней модели роста. Часто образ успешного человека рисуется благодаря ярким рекламным образам с обложек журналов. А как учителю представить образ успешного педагога? По мнению наших подопечных, если обобщить все грани куба модели роста, то на обложках глянцевого журнала мы увидим не успешную модель или олигарха, а портрет успешного педагога.

Это было внешнее содержание модели роста, которое является общим для каждого члена совета «Педагогический рассвет». Но внутренний мир человека индивидуален. Внутреннее содержание модели роста для каждого участника совета носит индивидуальный характер. Внешнее содержание модели роста отражается в постановке цели, определении мотивации, индивидуальном опыте работы, достигаемом успехе. Особенность куба как объемной геометрической фигуры позволяет нам рассмотреть его внешнюю сторону и внутренний мир, который каждый участник наших заседаний определяет и фиксирует для себя сам.

Как педагоги-наставники, мы подбираем и используем различные формы и приемы обучения молодых педагогов на занятиях совета: проблемно-деловая игра, рефлексивно-деловая игра, педагогический ринг, ярмарка педагогических идей, просмотр видеоматериалов открытых конкурсных уроков и мастер-классов, педагогические мастерские, работа в составе творческих групп (практические занятия), посещение и анализ уроков и мероприятий.

Использование в работе системного подхода по повышению профессиональной компетентности позволяет быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть молодому педагогу свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В педагогическом коллективе МБОУ «СОШ №13 с УИОП», где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему,

живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм нашей методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дубиненкова, Е. Н. Коучинг : учебно-методическое пособие / Е. Н. Дубиненкова. – Ярославль : ЯрГУ, 2018. – 40 с.
2. Конструктор системы наставничества в школе. – URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747> (дата обращения: 25.04.2021).

Н.В. Чурсина,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «Сагайдаченская ООШ»

Прохоровского района Белгородской области

ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Возникает жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника,

который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Основная цель работы: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Совместная деятельность с молодым специалистом начинается в сентябре с составления плана.

Задачи:

– оказание методической помощи малоопытному специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации Учебно-воспитательного процесса;

– создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

– развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Автор, как педагог-наставник, для себя разработала рекомендации:

Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.

1. Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.

2. Посещать уроки молодого учителя, анализировать, отмечать положительную динамику, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

3. Работать с молодым специалистом на опережение. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. Постараться изучать материал с опережением на несколько уроков, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методического раскрытия наиболее сложных тем.

4. Внимательно проанализировать учебные программы и пояснительные записки к ним с молодым специалистом. Проанализируйте предметные результаты освоения образовательной программы по предметам на конец каждой четверти, на конец учебного года, на конец учебного курса.

5. Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

6. Помочь составить план самообразования (ежемесячный план-график) и подобрать методическую литературу для самообразования.

При работе с молодыми специалистами, прежде всего, необходимо понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности. Каждый молодой специалист проявляет себя в разных направлениях, например, как педагог – исполнитель, педагог, имеющий стабильно высокие результаты, педагог – участник творческих конкурсов, педагог-мастер, педагог-организатор.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Автор, как педагог-наставник, составила рекомендации и для молодого специалиста:

1. Доверься наставнику. Выстраивай с наставником деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.

2. Не жди готового, развивайся сам и перенимай опыт наставника, но не копируй слепо.

3. Лучше приходить в кабинет раньше звонка, проверь готовность к уроку: расстановку мебели, чистоту доски, работу ТСО, наглядные пособия. Входи в класс уверенно. Организационные моменты и эмоциональный настрой важны для включения учащихся в работу.

4. Веди урок энергично. Добивайся, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помни: неуверенность, паузы, медлительность, безделье вредит дисциплине.

5. Изучай инновационные технологии. Увлекай обучающихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогай слабым обучающимся поверить в свои силы, а сильным двигаться вперед.

6. Учись держать в поле зрения весь класс. Особенно следи за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается.

7. Чаще обращайся с просьбами, вопросами к тем обучающимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

8. Заканчивай урок общей оценкой класса и оценкой отдельных обучающихся, для того чтобы школьники испытывали удовлетворение от результатов своего труда. Постарайся заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делай это слишком часто.

9. Заканчивай урок со звонком.

10. Удерживайся от излишних замечаний и наставлений в адрес обучающихся.

11. Если к тебе пришли на урок, вспомни что ты актриса, лучший начинающий молодой педагог, ты самый счастливый человек.

12. Если ты научишься, самый обычный факт подать как открытие и добиться удивления и восторга учащихся, то можно считать, что половину дела ты уже сделал.

Принимая обязанности наставника, яватор открыл для себя ряд преимуществ:

– наставничество помогло мне, опытному педагогу, увидеть и наметить перспективы в сфере моей педагогической деятельности;

– при осуществлении функций наставника, которые я считаю успешными, я ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получила огромное удовольствие от общения с молодым специалистом;

– наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию – это стало моим кредо;

– выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе общеобразовательного учреждения;

– поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, я, как педагог-наставник, могут не только делиться собственным опытом с

молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод: наставничество в системе образования играет важнейшую роль в становлении начинающего педагога. Такой подход по повышению профессиональной компетенции молодого педагога позволит недавнему выпускнику быстро адаптироваться, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Онушкин, В. Г., Кулюткин, Ю. Н., Вершловский, С. Г. Профессия – учитель : Беседы с молодыми учителями. – Москва : «Педагогика», 1987.
2. Вершловский, С. Г. Учитель-методист – наставник стажера : Книга для учителя. – Москва : Просвещение, 1988.

IV. НАПРАВЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

А.А. Бычинская,
Почетный работник сферы образования РФ,
учитель начальных классов
МАОУ «СОШ №40» г. Старый Оскол Белгородской области,
О.А. Митченко,
учитель истории и обществознания
МАОУ «СОШ №40» г. Старый Оскол Белгородской области,
Т.Н. Тащеева,
Почетный работник общего образования РФ,
учитель начальных классов
МАОУ «СОШ №40» г. Старый Оскол Белгородской области

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Успешность профессиональной карьеры специалиста по окончании вуза и реализация полученных им знаний, умений и навыков в практической деятельности зависит от профессиональной компетентности специалиста. Помочь молодому педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная методическая работа наставника и всей школы.

В рамках реализации регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» в нашей школе разработана модель наставничества, которая затрагивает интересы трех сторон:

- молодого педагога;
- педагога-наставника;
- образовательного учреждения.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности. Наставник повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров.

В МАОУ «СОШ № 40» осуществляется постоянная связь содержания методической работы школы с результатами работы опытных педагогов, которая обеспечивает непрерывный целенаправленный процесс совершенствования профессионального мастерства молодых педагогов. Выстроена системная работа, включающая разнообразные эффективные

формы и методы работы с наставляемыми. Взаимодействие и поддержка всех членов коллектива создает атмосферу психологического комфорта для начинающих учителей.



Рис. Модель повышения уровня профессиональной компетентности молодых специалистов

Система работы по активизации творческой деятельности, повышению профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога строится на эффективных формах и методах наставничества. Это нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с наставляемыми.

Под интерактивными технологиями подразумеваются дискуссии, дебаты, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, выработке конструктивных взаимоотношений.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками в процессе коллективных обсуждений, рассуждений, аргументации выводов, соревнования умов и талантов.

Цели интерактивных методов:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.
2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

С целью повышения профессиональной компетентности молодых педагогов на методическом объединении в школе проводятся выставки – ярмарки педагогических идей, аукционы, мастерклассы. Лучшие образцы профессиональной деятельности педагогов, новые идеи демонстрируются на выставках, устанавливаются и расширяются деловые и творческие контакты между коллегами. Молодые педагоги имеют возможность не только

пополнить свой опыт педагогическими находками и идеями, но и использовать передовой опыт своих коллег на практике.

Лучшие образцы учебно-воспитательной работы: нетрадиционные уроки, личностно-ориентированные уроки, внеклассные мероприятия – представлены в калейдоскопе уроков. Передовой опыт творческих учителей демонстрируется в видеозаписях. Такая форма работы способствует не только повышению профессионального мастерства, но и выработке индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога.

Начинающему учителю в ежедневной работе помогает методическая копилка. Это набор универсальных инструментов, которые можно использовать во время подготовки к уроку: разработки уроков, воспитательные мероприятия, проекты, рекомендации, презентации – все, чем может воспользоваться начинающий педагог для совершенствования педагогического мастерства.

Научные статьи, публикации в журналах – изданный опыт учителей представлен в развернутой выставочной экспозиции «Творческая галерея». Это источник педагогических идей для начинающего педагога.

С целью усовершенствования знаний молодых педагогов, выявления общей эрудиции проводится групповое занятие - педагогический ринг. Это дискуссия двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.

Другая форма дискуссий – круглый стол. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор как молодых педагогов, так и самих наставников. Основная задача – выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы образовательного учреждения, уметь аргументированно отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Для дискуссий сначала обозначаются проблемы профессиональной деятельности учителя, которые и становятся темой для обсуждений: «Проблемы поддержания дисциплины», «Организации эффективного взаимодействия с родителями», «Выбор форм и методов организации учебного процесса», «Права и обязанностей педагогов», «Успешный учитель. Какой он?», «Десять заповедей творческой личности».

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является оказание методической помощи в составлении современного урока – методический коучинг. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами уроков молодых педагогов, консультаций.

Сегодня школе нужен образованный, культурный учитель, со своей гражданской позицией, по-настоящему любящий детей и заботящийся об их развитии и воспитании, человек с критическим мышлением, способный к квалифицированному решению острых проблем современной педагогики, поэтому опыт, достижения, открытия всех педагогов нашей школы направлены на формирование и развитие личности успешного молодого педагога.

Такая система наставничества формирует потребность молодых педагогов в самосовершенствовании и личностной самореализации.

Учащиеся молодых педагогов постоянно показывают высокую

результативность в предметных конкурсах различных уровней, а наставляемые принимают активное участие в профессиональных конкурсах, имеют публикации в научно-методических изданиях.

Молодые специалисты активно принимают участие в реализации региональных проектов «Бережливые технологии» и «Доброжелательная школа». Изучают и применяют в образовательной деятельности инновационные методы и технологии.

Таким образом, данная модель наставничества является школой личностного роста наставляемых, мотивирует их на успех в профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

5. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утверждены президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

6. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

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

Н.В. Выгоренко,

учитель начальных классов,

Ю.Г. Крицкая,

учитель английского языка,

О.Ф. Ефременко,

учитель начальных классов

МБОУ «Гимназия № 22» г. Белгорода

ВСТУПЛЕНИЕ В ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

В настоящее время повышаются требования к личностным и профессиональным качествам учителя, к его активной социальной и профессиональной позиции, поэтому начинающие педагоги с первого дня

работы в гимназии имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а гимназисты, их родители и руководство ожидают от них профессионализма. Естественно, для каждого начинающего педагога возникают трудности при вхождении в новый коллектив.

Для начинающего педагога вступление в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим самомобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту важнейшую задачу помогает созданная в гимназии система работы наставничества, которая способна улучшить процесс профессионального становления начинающего педагога, смотивовать его к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации, поэтому существует необходимость получить поддержку опытного педагога-наставника, который окажет ему практическую и теоретическую помощь и повысит его профессиональную компетентность.

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

Педагог-наставник должен способствовать, раскрытию профессиональных способностей начинающего педагога, побуждать его к участию в общественной жизни гимназии, содействовать развитию профессионального мастерства и творческих способностей. Наставник должен воспитывать в нем стремление к самообразованию, самовоспитанию и повышению квалификации, к овладению современными технологиями обучения и воспитания подрастающего поколения.

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

Начинающие педагоги испытывают трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии – это 1 год работы и на стадии вхождения в профессию – 2-3 года работы. Исходя из этого, работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности начинающих педагогов с помощью оказания систематической адресной помощи, при этом нужно учитывать их потребности и индивидуальные качества.

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

«Портфель развития молодого специалиста» – это один из способов мотивации начинающего педагога для профессионального роста, который раскрывает динамику личностного развития педагога, а также существенными недостатками традиционной системы оценивания: неполнота, ограниченность, игнорирование учета психофизиологических возможностей. Вместе с тем в оценивании все большее значение уделяется продуктивным методам,

рассчитанным на самостоятельную поисковую деятельность. При этом используются критерии анализа, самоанализа. Его достоинства мы видим:

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

Когда начинающий педагог приступает к образовательной деятельности, наибольшие сложности у него возникают при организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методической стороне урока, оформлении школьной документации, организации работы с родителями учеников и самими учениками, осуществлении классного руководства. Эти проблемы возникают в связи с тем, что начинающий педагог в начале своей деятельности имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому он нуждается в помощи наставника. Наставнику целесообразно обратить внимание начинающего педагога: на требования к организации учебного процесса в гимназии, к ведению документации и виртуальной школы; формам, методам и приемам организации непрерывной образовательной деятельности; организации внеурочной и досуговой деятельности гимназистов; использованию технических, дидактических и наглядных средств обучения.

Наставник помогает своему подопечному практически и теоретически освоить основы педагогической деятельности. Сюда входит подготовка, проведение и анализ урока, умение применять в своей работе различные формы, методы и приемы обучения, в составлении программы собственного профессионального роста начинающего педагога, оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария.

Для наставляемого большую результативность имеют новые нетрадиционные формы работы: психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, мировое кафе, творческие лаборатории, «мозговые штурмы», разработка и презентация уроков, саммит позитивных перемен.

Самый важный результат наставнической деятельности – это продуктивное развитие личности начинающего педагога, его интенсивное образование, деятельная самоорганизация, благоприятная социальная адаптация через передачу опыта наставника, поэтому наставнику следует приглашать начинающего педагога на свои занятия, чтобы он увидел, как на конкретном примере можно изменять некоторые части учебного занятия в соответствии с индивидуальными особенностями гимназистов для лучшего усвоения материала. Мы считаем, что все это приближает процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, убеждается в правильном выборе своей профессии - учитель.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архипова, Ю. В. Точки роста молодого педагога / Ю. В. Архипова, Т. С. Чикова, Г. С. Теселкина // Научно-методический электронный журнал

«Концепт». – 2016. – Т. 43. – С. 239–244. – URL : <http://e-koncept.ru/2016/76464.htm>.

2. Кулюткин, Ю. Н. Творческое мышление в профессиональной деятельности учителя / Ю. Н. Кулюткин // Вопросы психологии. – 1986. – № 2.

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

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

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

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

Е.Н. Гринева,

*учитель МБОУ «Прохоровская гимназия»
Прохоровского района Белгородской области*

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

В современной сфере образования возникла необходимость создания системы, своего рода программы формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества. **Наставничество** – это метод адаптации к профессии, который может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

В течение последних двух лет автор статьи является педагогом-наставником, оказывая профессиональную помощь молодому специалисту. В результате совместной деятельности была разработана практика наставничества. В описании данной практики можно выделить **три основные этапа** деятельности наставника:

мотивационно-целевой, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования, определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями, а также выявляет педагогические затруднения молодого специалиста, чтобы выработать индивидуальную программу педагогической помощи;

основной этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией

программы педагогической помощи, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования;

итоговый – на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

На первом мотивационно-целевом этапе в ходе анкетирования и личных бесед с педагогом удалось выявить педагогические затруднения педагога:

– недостаточное знание нормативных документов МБОУ «Прохоровская гимназия», необходимых для правильной организации образовательной деятельности в ОУ;

– затруднения при составлении рабочих программ и календарно-тематического планирования в соответствии с локальным актом МБОУ «Прохоровская гимназия»;

– трудности в оформлении и ведении документации по предмету в соответствии с Уставом ОУ;

– отдельные затруднения в заполнении электронного журнала;

– при построении и проведении уроков недостаточное разнообразие форм взаимодействия обучающихся и учителя, видов рефлексии и контроля и самоконтроля;

– затруднения по некоторым пунктам самоанализа урока.

Диагностика и выявление педагогических затруднений дали возможность поставить цель и наметить задачи совместной работы.

Цель практики – устранение профессиональных затруднений и формирование основы для успешной профессиональной деятельности молодого педагога в МБОУ «Прохоровская гимназия».

Задачи: организовать постоянное взаимодействие наставника и молодого специалиста, создать доверительные и комфортные условия общения, организовать практическую методическую помощь, обеспечив коллегу необходимыми нормативными документами, алгоритмами, рекомендациями по ведению документации и т.д., осуществлять обмен профессиональным опытом на основе взаимопосещения и анализа уроков, мастер-классов, мероприятий, проводимых передовыми учителями гимназии, вовлечь молодую коллегу в работу методического объединения учителей иностранного языка, а также в конкурсное движение и исследовательскую деятельность.

Поставленные цель и задачи позволили выделить основные направления работы и составить индивидуальную программу педагогической помощи учителю, перейдя, таким образом, на основной этап работы (таблица 1).

Для анализа результативности практики наставничества мы решили вести «Портфолио молодого педагога», где отражена деятельность молодого специалиста по различным направлениям его профессиональной деятельности, его успехи, достижения, результаты (таблица 2).

Программа педагогической помощи учителю иностранных языков

Содержание мероприятий по направлениям		
Работа по предмету	Методическая работа	Документация
<i>Сентябрь 2020г.</i>		
<p>1. Изучение рабочих программ по предметам, КТП.</p> <p>2. Оказание помощи в составлении технологической карты урока. (Приложение 2)</p> <p>3. Оформление тетрадей обучающихся по английскому и немецкому языкам.</p>	<p>1. Выявление педагогических затруднений, беседы, анкетирование.</p> <p>2. Взаимопосещение уроков.</p> <p>3. Заседание №1 МО учителей иностранного языка. Знакомство с коллегами, планом работы МО на учебный год, с нормативными документами.</p> <p>4. Участие Стрельниковой Т.А. в проведении гимназического этапа всероссийской олимпиады школьников среди 5-х классов в качестве организатора.</p>	<p>1. Изучение нормативно-правовой базы школы (Устав, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на учебный год).</p> <p>2. Рекомендации по заполнению классного журнала, личных дел, журнала инструктажей</p>
<i>Октябрь 2020г.</i>		
<p>1. Взаимопосещение уроков. Формы и методы работы на уроке в условиях реализации ФГОС.</p> <p>2. Самоанализ урока.</p> <p>3. Работа с одаренными детьми. Подготовка обучающихся к муниципальному этапу всероссийской олимпиады школьников по английскому языку.</p> <p>4. Совместная работа по созданию и проведению страноведческой викторины в рамках внеурочного занятия</p>	<p>1. Выявление педагогических затруднений, беседы, анкетирование.</p> <p>2. Работа над темой по самообразованию</p> <p>3. Выступление молодого специалиста на заседании МО № 2 по проблеме «Кейс-технологии при организации процесса преподавания иностранного языка»</p>	<p>1. Работа с электронным журналом, выявление затруднений.</p> <p>2. Составление отчета по итогам входного административного контроля по иностранным языкам.</p> <p>3. Оформление служебной записки и другой итоговой документации.</p>
<i>Ноябрь 2020г.</i>		
<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Взаимопроверка тетрадей по английскому языку, с целью соблюдения единого орфографического режима и оформления.</p> <p>3. Совместное проведение внеклассного мероприятия по английскому языку по теме «Праздник урожая в Британии»</p>	<p>1. Выявление педагогических затруднений, беседы, анкетирование.</p> <p>2. Система подготовки обучающихся к сдаче ОГЭ, начиная с 5 класса (круглый стол в рамках заседания МО).</p> <p>3. Подготовка молодого педагога к участию в областном конкурсе педагогического мастерства «Слэм-урок»</p>	<p>1. Работа с электронным журналом, выявление затруднений.</p> <p>2. Составление отчета по итогам промежуточного административного контроля по иностранным языкам.</p>

<i>Декабрь 2020г.</i>		
1. Взаимопосещение уроков. 2. Совместная разработка комплекса коммуникативных упражнений для младших школьников по иностранному языку.	1. Требования к написанию и защите АПО, выбор наиболее актуальных тем. 2. Участие в мастер-классе по теме «Технология учебной дискуссии на уроках иностранного языка как средство повышения качества обучения» 3. Выступление на заседании МО № 3 по теме «Особенности преподавания иностранного языка обучающимся с ОВЗ в инклюзивных классах»	1. Заполнение электронного журнала, текущей документации. 2. Оформление служебной записки и другой итоговой документации.
<i>Январь-февраль 2021г.</i>		
1. Взаимопосещение уроков. 2. Соавторство при написании статьи на тему «Артпедагогика как средство формирования УУД у младших школьников во внеурочной деятельности по иностранному языку» для регионального сборника	1. Выступление на заседании МО № 4 по теме «Интенсификация образовательного процесса по иностранному языку с использованием ИКТ» 2. Участие в пробном гимназическом ОГЭ по английскому языку в качестве организатора в аудитории.	1. Заполнение электронного журнала, текущей документации.
<i>Март 2021г.</i>		
1. Совместное создание КИМ для осуществления текущего контроля по английскому и немецкому языкам на начальной и основной ступени обучения. 2. Применение на уроках современных педагогических технологий (кейс-технологии, проектной, ИКТ и др.)	1. Участие Стрельниковой Т.А. в разработке контрольно-измерительных материалов для промежуточной аттестации по английскому языку для обучающихся 5-х классов гимназии. 2. Знакомство с различными образовательными интернет-ресурсами и онлайн платформами	1. Заполнение электронного журнала, текущей документации. 2. Составление плана дистанционного обучения. 3. Оформление служебной записки и другой итоговой документации.
<i>Апрель-май 2021г.</i>		
Совместная разработка КИМ для осуществления итогового административного контроля	Выступление Стрельниковой Т.А. на заседании МО учителей иностранного языка №5 по теме «Структура урока иностранного языка в условиях дистанционного обучения»	Оформление итоговой документации, электронного журнала.

Портфолио молодого педагога

Разделы	Критерии оценивания результативности
Учебная деятельность	Успеваемость, качество знаний по предмету Наличие учеников – победителей и призеров школьных, районных, областных олимпиад, соревнований Наличие обучающихся в конкурсах исследовательских работ
Методическая работа	Выступление на МО, педсоветах, семинарах Публикации педагога Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий
Воспитательная работа	Наличие программ и проектов, направленных на воспитательную и образовательную деятельность Пропаганда в СМИ деятельности класса, учителя Организация и проведение открытых внеклассных мероприятий Работа с родителями
Достижения и личность педагога	Учитель – участник и победитель профессиональных конкурсов разного уровня Активная жизненная позиция Авторитет в детском коллективе Участие в общественной жизни района Собственные педагогические находки Отзывы родителей, обучающихся, коллег

В конце каждого полугодия на основе материалов портфолио проводится обсуждение с молодым специалистом особенностей его работы, разрабатываются рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональной деятельности молодого педагога. Портфолио является также итоговым продуктом совместной работы наставника и молодого специалиста, дающим старт для дальнейшей успешной педагогической деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 2 (18). – С. 19-28.

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

Н.В. Дорошенко,

учитель истории и обществознания

МОУ «Дубовская СОШ с углубленным изучением отдельных предметов»

Белгородского района Белгородской области

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время во всех сферах жизнедеятельности мирового сообщества происходит изменение ценностных ориентаций. Отличительные для нашего времени изменения в характере образования все более явно

ориентируют его на свободное развитие человека, на творческую инициативу, самостоятельность, конкурентоспособность и мобильность будущих специалистов.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль образованного и нравственного педагога, способного к сотрудничеству, отличающегося мобильностью, ответственностью за воспитание подрастающего поколения, умеющего самостоятельно мыслить и принимать решения. Особое внимание уделяется личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции молодого специалиста. В решении этих задач большую роль играет система наставничества.

Наставничество занимает важное место в системе непрерывного образования, которое понимается нами как организационно-содержательные условия, обеспечивающие поэтапное развитие профессиональной компетентности учителя на протяжении всего профессионального пути. Так же под наставничеством следует понимать индивидуальную работу с вновь принятыми работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, социокультурной адаптации в коллективе. Таким образом, наставник – это опытный педагог, который не только передает знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения в классе и в коллективе. Наставник для успешного выполнения своих обязанностей должен обладать целым рядом необходимых компетенций, он также нуждается в специальном обучении, а его деятельность – в сопровождении и оценке.

Необходимо отметить, что время прохождения отдельных этапов наставничества различно и определяется особенностями личности учителя, его возможностями, уровнем общекультурной, социальной, психолого-педагогической готовности к педагогической деятельности. Наставничество призвано обеспечить содействие учителю в переходе от индивидуального самообразования к учебно-методической и исследовательской работе.

На первом этапе своей деятельности учитель должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, оперативно адаптироваться к новым условиям, знакомиться со всеми нюансами предстоящей работы. В научных публикациях можно встретить высказывания, что понятие «молодой специалист» – не возрастная характеристика, а показатель опыта работы.

Наставничеству определяется организационная роль: поскольку предъявляется немало требований в начале деятельности, нужно помочь сориентироваться в образовательной среде школы. Это, прежде всего форма передачи опыта, целенаправленного воздействия на молодого или начинающего специалиста. Результаты сотрудничества взаимодействия двух педагогов будут положительными, если роль наставника будет принята обеими сторонами. Можно привести немало примеров удачно сложившегося творческого дуэта, взаимно обогатившегося в содержательном, методическом аспекте деятельности. Одной из важнейших характеристик наставничества является передача опыта, когда молодому коллеге открываются

профессиональные находки мастерской педагога. Это могут быть организационные приемы необычного начала урока, задания для проведения рефлексии, тренинговое упражнение, забавная физминутка, что подтолкнет к созданию целой серии своих находок. Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать – это посещение занятий, еще лучше – взаимопосещение. Эталонная функция наставника выделяется большинством авторов как основная. Ориентация на личность наставника способствует развитию начинающего учителя, помогает в усвоении новой социальной роли, оказывает влияние на формирование отношения к выбранной профессии. На начальном этапе наставник помогает молодому специалисту выстраивать пути решения обозначенных им проблем, выявлять психолого-педагогические затруднения.

Для реализации наставничества как деятельностного процесса необходима организация разных моделей совместной деятельности наставника и молодого специалиста и реализация разных типов наставничества. При таком подходе молодого специалиста не подгоняют под какой-то образец, а дают возможность влиять на процесс своего профессионального развития, активно участвуя в различных видах деятельности.

Таким образом, молодого специалиста погружают не только в профессию, но и в инновационную образовательную деятельность. При таком подходе молодой специалист учится строить совместную деятельность с детьми и делать ее предметом образования.

Существуют различные практики организации наставничества в школе. Это может быть ориентация на индивидуальное методическое сопровождение наставником молодого специалиста, когда учителя учат предмету и методике его преподавания. Другие практики ориентированы на обучение совместной деятельности, так как именно деятельность является основой профессии учителя. В первом случае наставник будет являться методистом, который руководит своим учеником, а во втором случае – партнером, погружающим в основание педагогической профессии и образовательных инноваций, реализуемых в школе.

В результате активного обучения, самообразования формируются новообразования начального периода адаптации: самосознание себя как учителя и усвоение смысловых акцентов профессиональной деятельности.

Практика показывает, что после трех - четырех лет работы начинающий учитель способен самостоятельно построить свой педагогический путь, пройти успешно аттестационные испытания, требующие высоко уровня развития профессиональной компетенции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журавлева, Н. О. Некоторые функции наставника в процессе адаптации начинающего учителя к профессиональной деятельности / Н. О. Журавлева // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 28-29.

2. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25-27.

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

*Т.В. Еремина,
педагог-психолог,
МОУ «СОШ№1» г. Валуйки Белгородской области*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ТЬЮТОРОВ, КАК МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, В РАБОТЕ С ДЕТЬМИ С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Эти дети приходят проверить нас на человечность.
Р. Шнайдер

Одним из приоритетных направлений политики государства в сфере образования является инклюзивное образование детей с расстройствами аутистического спектра (РАС). Инклюзивное образование направлено на формирование и развитие социально-активной личности, что достигается слаженной работой учащегося, тьютора, учителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, дефектолога, социального педагога, администрации и родителей. Главной задачей образовательного учреждения является создание специальных условий для усвоения учебных программ, социальной адаптации и развития учащихся с РАС. Реализация данной задачи подразумевает создание психолого-педагогических условий обучения с учетом особых образовательных потребностей учащихся с РАС, а также обеспечение обучающимся дифференцированной многопрофильной помощи. В связи с этим предъявляются высокие требования к специалистам, сопровождающим АООП ННО для детей с расстройством аутистического спектра. Для реализации процесса интеграции в образовательную среду и преодоления трудностей в освоении АООП, социальной адаптации осуществляется психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса. Все специалисты, сопровождающие ребенка с РАС в учебно-воспитательном процессе, проходят в обязательном порядке курсы повышения квалификации: «Тьюторское сопровождение детей с расстройствами аутистического спектра в образовательной организации». Дети с таким видом расстройства получают поддержку и возможность обучения в общеобразовательных учреждениях, для них открывают ресурсные классы с последующей инклюзией в регулярный класс школы. Каждому ребенку с РАС школа предоставляет тьютора – посредника между ребенком и окружающими, который сопровождает его в школьной жизни, находится в контакте с учителями и родителями. Для учащегося ресурсного класса тьютор, является

помощником в учебе, и связующим звеном между ним и нормотипичными сверстниками.

Адаптация детей с РАС в социальной жизни напрямую зависит от личных качеств, эмоциональной устойчивости и компетенций тьютора. Как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этом молодому специалисту, работающему с ребенком РАС необходимо получать поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Это сопровождение компетентен оказать опытный, квалифицированный педагог-психолог образовательного учреждения.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю, тьютеру реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Реализация этой задачи осуществляется всеми специалистами сопровождающими обучение детей с РАС.

Учитель-дефектолог, как наставник консультирует учителя, тьютора по вопросам преодоления трудностей в освоении АООП, оказывает методическую помощь в адаптации учебного материала, образовательной среды; помогает молодым специалистам в формировании у детей с РАС формировании базовых учебных навыков.

Учитель-логопед дает рекомендации тьюторам, учителю по формированию коммуникативной функции речи (речь и альтернативная коммуникация), адаптации текстов, дидактических материалов для детей с РАС. Социальный-педагог консультирует молодых специалистов по вопросам оптимизации взаимодействия с семьей ребенка, консультирует по соблюдению социально-правовых аспектов.

Педагог-психолог как наставник молодых специалистов ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя. Специалисты вынуждены преодолевать эмоциональный дискомфорт, протестные реакции

аутичных детей – это помощь в построении и укреплении позитивных взаимоотношений в совокупности «ребенок – педагог», которые потом будут отражаться на отношениях в системе «ребенок – педагоги – семья».

Педагог-психолог осуществляет наставничество молодых специалистов по направлению: проблема эмоционального выгорания тьюторов при работе с детьми с РАС. Разрушительному воздействию подвергается физическое здоровье и психологическое состояние тьюторов детей с РАС, что сказывается на работоспособности и результатах работы, негативно влияет на учащихся и коллег. В связи с этим эффективна работа по профилактике эмоционального выгорания педагога (тренинги, релаксационные занятия в сенсорной комнате и т.д.).

Начинающий педагог, тьютор при работе с детьми с РАС получает необходимую консультативную, методическую помощь: в функциональном анализе дезадаптивных форм поведения; в оценке планируемых результатов системы оценки учебной деятельности детей; повышает знания о специфических особенностях формирования социоэмоциональных навыков коммуникаций; подборе мотиваторов для повышения интереса к учебной деятельности и эффективного формирования учебных навыков; применение методов визуальной поддержки (наглядные схемы организации рабочего места; схемы последовательности подготовки к уроку; алгоритмы подбора необходимых для выполнения определенной деятельности учебных материалов; последовательности выполнения отдельных учебных действий; визуальное расписание занятий или распорядка дня).

Молодому педагогу оказывается методическая и просветительская помощь в повышении профессиональной компетентности в рамках эффективного сотрудничества с родителями в вопросах преодоления нежелательного поведения и коррекции поведения через различные формы работы (присутствие родителей на занятии, обучения родителей с помощью видео и способах организации работы в домашних условиях и т.д.).

В этой системе наставничества отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь в его профессиональном становлении личности. Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности молодых специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асеева, И. Ю. Психолого-педагогические условия обучения детей с расстройствами аутистического спектра в начальной школе / И. Ю. Асеева // Проблемы педагогики. – 2016. – № 12 (23). – С. 43–46.

2. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е издание. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 338 с.

3. Никольская, О. С. Аутичный ребенок. Пути помощи / О. С. Никольская, Е. Р. Баенская, М. М. Либлинг. – Изд. 8-е. – Москва : Теревинф, 2014.

4. Нестерова, А. А. Интеграция детей с расстройствами аутистического спектра в образовательную среду / А. А. Нестерова // XI научно-практическая конференция «Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования». – Москва - Санкт-Петербург : Нестор-История, 2015. – С. 232-236.

5. Обучение детей с расстройствами аутистического спектра. Методические рекомендации для педагогов и специалистов сопровождения основной школы / отв. ред. С. В. Алехина; под общ. ред. Н. Я. Семаго. – Москва : МГППУ, 2012. – 80 с.

6. Тьютор в современной школе: сопровождение особого ребенка : методические рекомендации для начинающих тьюторов / А. В. Мамаева, О. Л. Беляева, С. В. Шандыбо [и др.]; отв. ред. И. П. Цвелюх, С. В. Шандыбо, Е. А. Черенева; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. – Красноярск, 2015. – 214 с.

**С.Н. Ефимова,
С.П. Липская,
В.А. Соколова,**

учителя начальных классов

МАОУ «СОШ №40» г. Старый Оскол Белгородской области

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ И РАБОТА НАСТАВНИКА С НИМИ

Первые годы работы педагога, которые принято называть периодом профессиональной адаптации, являются наиболее ответственным периодом в творческой биографии педагога. Именно в этот период молодой педагог попадает в новые условия, новый коллектив, и сталкивается с трудностями, а именно:

- многочисленные педагогические ситуации, которые требуют неотложных и быстрых решений;
- новый коллектив, руководство, требования, все это те факторы, которые нередко приводят к растерянности молодого специалиста;
- тяжелые разочарования;
- отказ от педагогической деятельности;
- смена места педагогической работы.

Поэтому сокращение сроков адаптации является одним из показателей роста качества подготовки. Это возможно лишь на основе знания собеседника, динамики и механизма адаптации личности и формирования ее адаптивных характеристик. Адаптивность человека определяется не только данными характеристиками, но и теми, которые сформировались в процессе адаптации к условиям обучения.

В широком смысле понятие «адаптация» заимствовано из биологии и обозначает приспособление к окружающей среде. Профессиональная адаптация

педагога – это процесс освоения педагогом навыков ведения образовательного процесса, норм и правил поведения – взаимодействия с коллегами, администрацией, учениками и их родителями. Профессиональная адаптация – это сложный процесс, имеющий свои трудности и противоречия [1].

Профессиональное становление педагога – длительный процесс, начинающийся с выбора профессии и заканчивающийся годами самостоятельной работы в учебных заведениях. Все этапы, которые проходят будущие учителя, от выбора профессии до профессиональной реализации личности, важны для становления педагога. Однако сам факт начала педагогической деятельности имеет фундаментальное значение для молодого педагога, а анализ системы его действий и поведения выступает весьма действующим критерием оценки его профессиональной подготовки.

Исследования показывают, что молодые специалисты в начальный период самостоятельной работы сталкиваются с целым рядом трудностей. Прежде всего, это субъективное состояние напряженности, неудовлетворенности, вызываемое в них как внешними, так и внутренними факторами трудовой деятельности. Оно зависит и от характера самих факторов, и от профессиональной, психологической, физической подготовки молодых людей к самостоятельной работе, и от их отношения к труду.

В сравнении с другими видами социальной адаптации профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется рядом особенностей, обусловленных спецификой творческой, учебной деятельности. Успешное решение сложных и ответственных задач, дальнейшее повышение качества учебной деятельности зависят, прежде всего, от работы педагога, уровня его профессионально-педагогической подготовки.

Формирование личности будущего педагога – это сложный, целостный процесс, обусловленный соединением целого ряда социальных, психологических, педагогических факторов. Это требует, как теоретического осмысления, так и практического изучения.

В системе работы научно-методической деятельности школы одной из насущных задач является обеспечение объективных и необходимых условий для творческого самовыражения молодых специалистов, их адаптация и прохождение этапов развития.

Великий педагог А.С. Макаренко отмечал, что «настоящим учителем-воспитателем можно стать после нескольких лет работы в хорошем творческом педагогическом коллективе» [2]. Поэтому период адаптации молодого учителя является едва ли не главным условием. Работа с молодыми специалистами в течение нескольких лет подтверждает, что адаптационный процесс в обучении и воспитании новичков-педагогов обусловлен качеством поддержки и помощи, во главе которой, прежде всего, администрация, а дальше, обязательно учителя-наставники. В отдельное условие выносятся отношение всего школьного коллектива педагогов к новичку-колеге.

Действенной практикой является наставничество, при котором администрация привлекает опытных коллег, которые будут знать, что молодому учителю нужны постоянная товарищеская помощь и искренняя

поддержка. Учитель-наставник – педагогический работник, которому присущи высокая творческая активность, трезвое видение проблем учебно-воспитательного процесса, высокая результативность практической деятельности. Учитель-наставник тесно сотрудничает со своим молодым коллегой, и результатом его работы должно быть формирование творческой активности, развитие инициативы молодого педагога, повышение его авторитета.

Важно в начале развития профессиональных отношений между наставником и педагогом совместно определить цели и задачи, а также ожидания от участия в процессе наставничества. Необходимо разработать план с указанием сроков работы. План работы должен быть разработан совместно наставником и педагогом, включая взаимное согласие о внесении изменений и тому подобное. Основная роль наставника – способствовать профессиональному развитию педагога. Ключевым моментом в отношениях наставника с педагогом является построение доверительных взаимоотношений, которые создадут возможности для самоанализа и ответственности за процесс обучения.

Основными направлениями работы учителя-наставника являются:

- организация индивидуальных консультаций, занятий, на которых осуществляются моделирование уроков и обсуждение предложенных моделей, внеурочных мероприятий, изготовление дидактических материалов, презентаций под руководством учителя-наставника;

- взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий с обязательным последующим обсуждением и корректировкой деятельности молодого специалиста;

- консультирование молодого специалиста по организации учебно-воспитательного процесса.

Учителя-наставники имеют как конкретные права, так и обязанности. Учитель-наставник имеет право вносить коррективы и давать советы по методике проведения урока. В случае необходимости он имеет право на незапланированное посещение уроков и внеклассных мероприятий. Учитель-наставник обязан предоставить молодому специалисту методическую помощь в составлении календарных и поурочных планов.

Учитель-наставник вместе с молодым специалистом разрабатывает и ведет следующую документацию: планы или конспекты уроков; план самообразования молодого учителя; план посещения молодым специалистом семинаров, тренингов, практикумов, мастер-классов и т.д.; материалы самоанализа и самооценки личной деятельности молодого специалиста.

Эффективная профессиональная деятельность учителя невозможна без его авторитета в ученическом и педагогическом коллективах, адаптации к ним. Молодому педагогу необходимо уметь преодолевать различные социально-психологические барьеры. Конструктивный тип адаптации характеризуется попыткой педагога совершенствовать свою деятельность и себя как личность.

Процесс адаптации молодых учителей к учебной деятельности в значительной степени зависит от того, кто будет рядом с молодым учителем, станет его наставником, поддержит его, поможет найти правильное решение в сложных ситуациях, поверить в собственные силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Концепт. – 2015. – № 31. – С. 76–80.

2. Макаренко, А. С. Избранные педагогические сочинения / А. С. Макаренко. – Москва : Педагогика, 1983. – 392 с.

В.Н. Иванчук,

учитель начальных классов,

МБОУ «Кустовская средняя общеобразовательная школа

Яковлевского городского округа»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его социальной и профессиональной позиции. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления в общеобразовательных учреждениях молодых специалистов.

Начинающие педагоги уже с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные учителя, а учащиеся и их родители (законные представители) или лица, их заменяющие, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Чтобы решить задачи профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в педагогическом коллективе, налаживания педагогических контактов, необходимо создать систему наставничества в рамках общеобразовательного учреждения.

Основная задача наставника – оказание помощи молодому специалисту в самореализации, в развитии личностных качеств, в коммуникативных и управленческих решениях.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, которое требует мобилизации всех внутренних ресурсов. С приходом в школу у молодого специалиста возникает жизненная необходимость получения поддержки опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество – двусторонний процесс. Основным условием эффективности работы наставника является его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Педагог-наставник должен способствовать еще и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в подопечном потребность в самообразовании и в повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Между педагогом – наставником и его молодым коллегой должен быть постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, которые будут способствовать развитию деловой коммуникации, личного лидерства, способности принимать решения, умения аргументировано формулировать высказывания. Квалификация педагога, его инициатива, активность зависят не только от него самого, но от поддержки и заинтересованности в этом коллег.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, передачи педагогического опыта, способствующая повышению профессиональной компетентности, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном планах. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Задача образовательной организации – помочь начинающему учителю осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Педагог-наставник молодого учителя должен знать, в чем нуждается молодой учитель, какими методиками он владеет, что у него получается лучше, что – хуже. Для этого можно использовать следующие формы методической работы:

- участие в работе педагогического совета;
- межшкольные методические объединения;
- работа учителей над темой самообразования;
- мастер-классы;
- взаимопосещение уроков;
- методические фестивали;
- конференции;
- предметные недели;
- круглые столы;
- консультации по организации и проведению уроков.

Можно использовать такую нетрадиционную форму работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе.

Для более эффективной работы с молодыми специалистами администрации школы и наставнику можно подготовить различные памятки:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, классных часов, внеклассных мероприятий и др.

Учитель наставник может предложить молодому специалисту создать портфолио, куда он будет вносить педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т.д. Это поможет увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Все это ускорит процесс вхождения начинающего учителя – молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он сможет ощутить, почувствовать себя значительно увереннее, прочнее закрепится его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополнится и наполнится новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

ЛИТЕРАТУРА

1. Винникова, Е. Кто нас выводит в мастера / Е. Винникова, С. Решетко // Пралеска. – 2005. – № 9.
2. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва, 1996. – С. 40–56.
3. Тамарина, Н. В. Способы побуждения молодых учителей к профессиональному сотрудничеству / Н. В. Тамарина // Адаптация молодого учителя сельской школы. – Барнаул, 1984. – С. 58-72.

Ю.В. Калиш,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ №16 с УИОП» г. Старый Оскол Белгородской области

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТИМБИЛДИНГА КАК СРЕДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество представляет собой метод адаптации к профессии учителя и может реализовываться на любом этапе профессиональной карьеры. Целесообразно различать следующие направления наставничества:

- наставничество – одна из эффективных форм обучения, которая оценивается через использование «обратной связи»;
- наставничество направлено на повышение профессионального мастерства в любой сфере практической деятельности;
- наставник может координировать, организовывать процесс адаптации, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

В данной ситуации перед педагогом-наставником встает проблема формирования единого коллектива, в котором будет комфортно молодому специалисту. Для этого необходимо сформировать у учащихся навыки коллективного сотрудничества, научить педагогов совместно решать поставленные задачи. Особенно остро встает проблема знакомства молодых специалистов с учителями методического объединения.

У педагогов-наставников в процессе совместной деятельности формируются навыки самоорганизации, поскольку для того, чтобы быть примером, прежде всего, необходимо стать требовательным к самому себе. В процессе наставничества проявляются индивидуальные и творческие способности, развиваются умения работать в коллективе, уважительного отношения к людям старшего поколения.

Результатом наставничества в плане работы учителей начальных классов является формирование ответственного отношения к совместной деятельности, что способствует развитию у молодых специалистов уверенности в себе, само и взаимоуважения, трудолюбия и доброжелательности.

Для формирования у педагогов начального уровня образования социально значимых мотивов деятельности и практического ее осознания, которые во многом формируют способности соотносить свои поступки с интересами окружающих людей, необходим выход за пределы учебной деятельности, опыт социального взаимодействия, каким и становится наставничество.

Одной из форм взаимодействия педагогов-наставников и молодых специалистов может быть игра.

Игра – особая форма общения, сотрудничества, содружества, которая выводит интересы и возможности ребенка на более высокий уровень мыслящей, творческой личности.

Игра – одновременно и развивающая деятельность, и принцип, и метод,

и форма жизнедеятельности, зона социализации, защищенности, самореабилитации, сотрудничества, содружества, сотворчества с взрослыми, посредник между миром ребенка и миром взрослого [2].

Задачей учителя-куратора является координация работы молодого специалиста и активная помощь в реализации поставленных задач предлагаемой деятельности. Одним из путей решения данной проблемы является применение на занятиях с педагогами приемов тимбилдинга.

Тимбилдинг (**командообразование**) – это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, подвижных спортивных игр, коллективных развлекательных программ, тренингов и прочего, направленный на обучение коллектива совместной активной деятельности для достижения общей цели [1].

Есть популярная яркая арифметически выраженная метафора: $1+1=5$. Эта формула, означающая, что два человека вместе могут сделать гораздо больше, чем по одиночке. В одиночку можно сделать, так мало; вместе можно сделать так много! А знание механизма образования коллектива - залог успешной работы педагога. Предлагается рассмотреть упражнения, которые рекомендуется использовать на заседании методического объединения при знакомстве молодых специалистов с другими педагогами.

Упражнение «Встаньте те кто...» позволяет познакомиться, выявить качества, которые могут объединять или, наоборот, отталкивать от взаимного общения. Предлагаются простые вопросы, на согласие с которыми требуется встать. Например, кто любит сладости или вышивает крестиком, чья любимая книга «Мастер и Маргарита» и другие вопросы. Психологическое значение данного упражнения заключается в открытии своих сильных и слабых сторон перед другими педагогами.

Упражнение «Зеркало» способствует пониманию собственной ценности и неповторимости каждого педагога. В данном упражнении участники поочередно называют уникальные, особенные качества самого себя, так как в шкатулке, где они хранятся, лежит зеркало. Психологический смысл упражнения заключается в осознании собственной ценности, индивидуальности каждого педагога.

Упражнение «Вавилонская башня» предполагает разделение участников на две команды. Каждый член команды получает собственное задание, которое написано на отдельных листах, другие участники его не видят. Например, «Башня имеет 8 этажей» – такой листок получает один участник тренинга, он не может никому его показывать, но обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно заданное количество этажей. Следующее задание: «Башню нужно выделить красным контуром» – это задание получает другой участник. «Над башней развивается зеленый флаг», «В башне есть три окна» и другие. Участникам запрещено как-нибудь использовать голос, нельзя разговаривать. Требуется совместно нарисовать Вавилонскую башню. Психологическое значение данного упражнения: формирование умения координировать свои действия, развитие навыков невербального общения [2].

Упражнение «Дом» позволяет определить свою роль и стиль поведения в коллективе. Для проведения упражнения используются карточки с изображением животных. Перед началом участники делятся на две команды и получают инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, каким предметом мебели или интерьера он будет. Все вместе вы должны стать полноценным и функциональным домом! Можно общаться между собой». Психологический смысл упражнения: участники распределяют функции в совместной деятельности, осознают, что все они индивидуальны и являются необходимым элементом в общем деле, что способствует сплочению [3].

Упражнение «Подарок» рекомендовано использовать для положительного завершения совместного тренинга, проведения рефлексии. Ведущий предлагает выбрать подарок группе, в которой проводились командные упражнения, чтобы взаимодействие в ней стало еще доверительнее, а отношения – более сплоченными? Выбор таких качеств, как оптимизм и взаимное доверие, станет показателем успешной групповой работы. Психологическим значением упражнения является ритуал, позволяющий завершить тренинг на положительной эмоциональной ноте.

Современные условия требуют от педагогов умения работать в группе, команде, приемы тимбилдинга способствуют их сближению, улучшению микроклимата в коллективе, являются связующим звеном в цепи взаимоотношений между молодыми специалистами и другими членами коллектива в организации.

Молодой специалист при вхождении в новую деятельность испытывает высокое эмоциональное напряжение, которое требует мобилизации всех способностей. Возникает необходимость получить поддержку педагога-наставника, который окажет помощь на рабочем месте и повысит его профессиональное мастерство [3].

Наставничество становится необходимой частью образовательной деятельности в педагогическом коллективе. Для эффективного обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам необходима его готовность к участию в передаче опыта.

Педагогу-наставнику необходимо способствовать раскрытию профессиональных способностей молодого специалиста, привлекать его к участию в жизни коллектива, формировать у него социально значимые интересы, оказывать влияние на развитие общекультурного кругозора, творческих способностей и профессиональной компетентности.

Совместное взаимодействие наставника и молодого педагога позволяет формировать повышение квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вачков, И. В Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – Москва : Эксмо, 2007. – 416 с.

2. Пинегина, А. А. Формирование команды педагогов в современной школе / А. А. Пинегина // Академический вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. – 2014. – № 1 (24). – С. 33-34.

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

*Н.Н. Ковалева,
Е.К. Долинская
воспитатели*

МБДОУ детский сад № 62 «Золотой улей»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Что может быть честнее и благороднее, как учить других тому,
что сам наилучшим способом знаешь...

Марк Фабий Квинтилиан

В условиях реализации ФГОС дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога современному детскому саду необходим профессионально компетентный, творчески мыслящий и активный педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности даже при достаточно высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать длительно и сложно. Так что же из себя представляет наставничество?

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Дошкольное наставничество – **систематическая** индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций.

Под системой наставничества в детском саду понимают индивидуальную, направленную помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы. Разновидность индивидуальной

воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, подразумевают руководство поведением. Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента человека. Из двух людей, обладающих одинаковыми природными способностями, профессионалом становится тот, кто более активен в своей деятельности, будь то сочинение музыки, юридические науки или педагогика. Иметь наставника полезно, так как он сразу почувствует, когда и в какой момент оказать необходимую помощь и расширить диапазон действий. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия.

Когда есть рядом наставник и желание развиваться, то процесс становления молодого специалиста пойдет гораздо быстрее.

Цель наставничества: оказание методической помощи и поддержки начинающим педагогам в процессе профессионального становления со стороны опытных коллег.

Основные задачи:

– Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.

– Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями, возрастными особенностями и задачами ООП; во внедрении современных идей в образовательную деятельность.

– Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего педагога;

– Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

– Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Работа с молодым специалистом может проходить в несколько этапов используя разнообразные формы работы. Это могут быть:

– индивидуальные консультации по возникающим вопросам;

– практикумы и семинары на темы: «Разработка конспектов занятий и технологических карт образовательных мероприятий», «Портфолио педагога», «Конструирование игрушек» и другие;

– взаимопосещения и наблюдения образовательных мероприятий и событий с последующим анализом и рекомендациями;

– мастер-классы наставников: «Кейс технологии в проведении родительских собраний», «Гостиная путешественников»;

– занятия по различным областям с использованием современных квест-игр, квиз-игр, с использованием ИКТ-технологий.

Таким образом, взаимодействие с наставником поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми и пройти ступеньки к мастерству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ : психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва : ТЦ «Сфера», 2005.

2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ : методическое пособие / К.Ю. Белая. – Москва : Творческий центр «Сфера», 2004

3. Васильева, А. И. Старший воспитатель детского сада : пособие для работников дошкольных учреждений / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – Москва : Просвещение, 1990. – 144 с.

4. Голицына, Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва, 2004.

С.И. Кондратьева,

*учитель английского языка
МБОУ СОШ №20 г. Белгорода,*

Т.В. Кочеткова,

*учитель начальных классов
МБОУ СОШ №20 г. Белгорода*

НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМУЛА УСПЕХА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Нет профессии почетнее, нет труда сложнее и ответственнее, чем профессия учитель. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Он должен обладать профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют личностные качества учителя: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы, в отличие от молодых специалистов, которые на начальном этапе практической деятельности сталкиваются с рядом проблем.

Практика работы с молодыми учителями показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но

недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества.

Как и кому в образовательном учреждении работать с молодыми педагогами, только что окончившими университет, или специалистами, которые начали профессиональную деятельность, не владея при этом педагогическими знаниями?

Вывод очевиден: молодым специалистам легче начинать свою педагогическую деятельность, если администрация и опытные педагоги стремятся поддержать их, передать им свой опыт, а они при этом готовы его принять. Сопровождение молодого специалиста в образовательном учреждении – дело всех: руководителя образовательной организации, заместителя директора, психолога, педагога-коллеги, руководителя методического объединения.

Поэтому особое внимание уделяем поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства. В школе сложилась система работы с молодыми педагогическими кадрами. Появление молодежи в школе – позитивное явление.

Первым шагом в адаптации молодых специалистов является организация в школе наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Вторым шагом, является организация работы Школы молодого учителя. Это структурное подразделение – своего рода методическое объединение молодых учителей.

Цель работы Школы молодого учителя – профессиональное сопровождение молодых учителей, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих у учителей в ежедневной практике. Школа молодого учителя позволяет:

- расширить круг форм повышения квалификации за счет таких мероприятий, как круглые столы, семинары, читательские конференции, тренинги, имитационные игры и др.;

- привлечь опытных учителей ОУ не только к индивидуальному, но и к групповому наставничеству, что, в свою очередь, позволяет молодым учителям ознакомиться с опытом большего количества педагогов-мастеров;

- организовать профессиональное взаимодействие внутри объединения с целью обмена опытом (в том числе через взаимопосещение уроков, практико-ориентированные семинары для молодых учителей, единые методические дни, проведение школьных конкурсов профессионального мастерства), совместная разработка инновационных проектов, учебно-исследовательской деятельности школьников;

- активно использовать образовательную среду города (библиотеки, культурно-досуговые центры, научно-исследовательские центры) для

организации работы с молодыми учителями, а также привлекать ведущих специалистов в области образования для консультирования педагогов.

Организовывая школу молодого учителя, мы поставили перед собой цель: подготовить учителя как субъекта профессиональной деятельности, создать условия для личностной и профессиональной самореализации молодых педагогов.

И определили задачи:

– удовлетворить потребность молодых учителей в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;

– способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;

– помочь молодым учителям внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

В своей работе мы используем не только традиционные, но и инновационные, интерактивные формы работы, вовлекая педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. Мы проводим деловые и ролевые игры. Работая в творческих группах, устраиваем дискуссии, организуем «мастер-классы», тренинги, творческие конкурсы, ярмарки инновационных идей, мозговой штурм, консультации, семинары-практикумы.

Работу с молодыми специалистами проводим по следующим направлениям:

1) требования к организации учебного процесса;

2) планирование и организация работы по предмету;

3) планирование и организация методической работы;

4) формы и методы организации внеурочной работы;

5) работа со школьной документацией;

6) работа по саморазвитию;

7) контроль и анализ результатов педагогической деятельности молодого специалиста.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности начинающего педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога и состоит из трех этапов.

Первый этап – диагностический. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, проводит анкетирование, тестирование, собеседование для определения пробелов в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

После изучения информационного материала составляем памятки для молодого учителя, в которых изложен алгоритм деятельности в разных ситуациях:

– анализ и самоанализ урока;

– обязанности классного руководителя;

- организация работы с родителями;
- рекомендации по проведению внеклассных мероприятий;
- организация работы с неуспевающими;
- составление характеристики учащегося;
- составление характеристики класса.

Далее определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Второй этап – практический. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу составить календарно-тематический план на год, технологическую карту урока, план внеклассного мероприятия. Практикуется взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности, как наставника, так и молодого специалиста), работа по самообразованию, собственную программу профессионального роста. Кроме этого, проводятся консультации для молодых специалистов по вопросам:

- разработка программы своего профессионального роста;
- подготовка к первичному повышению квалификации;
- выбор темы для самообразования;
- подготовка к будущей аттестации;
- изучение и обобщение материала, накопленного начинающим педагогом;
- создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;
- введение портфолио начинающего педагога.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

На данном этапе проводится мониторинг реализации этапов работы: выявление ошибок и недочетов, постановка задач по их устранению. Определяется степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника;

Изучается и обобщается накопленный материал. Формируется банк информации из опыта работы по наставничеству.

Этапы работы по наставничеству повторяются циклами с учетом прибытия новых специалистов, потребностей начинающих педагогов и выявления их профессиональных затруднений.

Педагогическое наставничество обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с начинающими специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. В связи с этим А. С. Макаренко говорил: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» [3, с. 69].

Использование системы наставничества в нашей школе дало следующие результаты. Молодые специалисты успешно проходят адаптацию к работе в школе, значительно сократилась текучесть кадров. Постоянная работа по самообразованию позволяет педагогам осуществлять анализ возникающих проблем и повышать профессиональную компетентность. Молодые учителя не только продолжают свою профессиональную деятельность в образовательной организации, но и добиваются больших успехов в работе. Участвуют и побеждают в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года», в номинации «Педагогический дебют». Являются активными участниками мероприятий Экспертного совета по информатизации системы образования, участниками городского командного конкурса молодых педагогов и наставников «Две звезды», членами рабочей группы по реализации муниципального проекта «Формирование правильной осанки у младших школьников».

Думаем, что молодые специалисты станут прекрасными педагогами. Как писал Л.Н. Толстой: «Сочетание любви к детям с профессиональными знаниями и увлечение своей деятельностью» [5, с. 70] способны сделать учителя мастером своего дела.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аширов, Д. А. Трудовая мотивация / Д. А. Аширов. – Москва : Т. К. Велби, Проспект, 2018. – 76 с.
2. Глинский, А. А. Управление профессиональным становлением молодого педагога / А. А. Глинский // Народное образование. – 2016. – № 10. – С. 3-8.
3. Дворядкина, Д. А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе / Д. А. Дворядкина. – Ростов-на-Дону, 2017. – 114 с.
4. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И. В. Круглова // Народное образование. – 2019. – № 9. – С. 109-116.
5. Любинская, Т. Ф. Сотрудничество, наставничество, творчество - формула успеха начинающих педагогов : Школа молодого учителя: планирование работы / Т.Ф. Любинская // Завуч. – 2017. – № 1. – С. 69-72.

Ю.В. Мальцева,
*Почетный работник воспитания и просвещения РФ,
старший воспитатель
МАДОУ «Детский сад комбинированного вида
№ 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА В ПРОЦЕССЕ ЕГО ВХОЖДЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ

Социально-экономические перемены, происходящие в современном российском обществе, предъявляют высокие требования к управлению изменениями в образовании. Закон Российской Федерации «Об образовании» определяет дошкольное образование как самостоятельное звено в системе общего образования и ориентирует его на реализацию государственных стандартов. Происходящие в современной системе дошкольного образования изменения обусловлены объективной потребностью в развитии образовательных систем, в обновлении содержания и повышении эффективности и качества образования.

В целях совершенствования и повышения эффективности работы дошкольных учреждений на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области создана муниципальная стажировочная площадка для молодых педагогов по проблеме «Реализация системно-деятельностного подхода как основа определения требований к результатам образования в рамках ФГОС ДО». Детский сад имеет положительный опыт в решении административных, хозяйственных, образовательных проблем в условиях введения и реализации ФГОС ДО, располагает профессиональными кадрами и современной методической базой, что создает оптимальные условия для обмена опытом.

Проблема проектирования образовательной деятельности по введению ФГОС ДО стала актуальной для дошкольных образовательных учреждений после утверждения приказом Минобрнауки России Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. В рамках данной стажировки предполагается познакомить стажёров с существующей в дошкольном учреждении моделью проектирования деятельности по реализации ФГОС ДО.

В ходе работы стажировочной площадки педагоги ДОО Губкинского городского округа повышают свою компетентность в области организации воспитательно-образовательной деятельности, осваивают новое содержание форм и методов работы с детьми в реализации задач ФГОС ДО.

Цель стажировки формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков молодых педагогов города, полученных в результате теоретической подготовки, изучения опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков по реализации ФГОС ДО.

Для реализации поставленной цели, были разработаны следующие задачи:

1. Распространить накопленный опыт введения и реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования педагогического коллектива на базе МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 39 «Золотая рыбка» города Губкина Белгородской области.

2. Включить работников дошкольного образования Губкинского городского округа (имеющих стаж работы менее 1 года) в практическую деятельность стажёрской площадки – носителя актуального опыта.

3. Повысить профессиональную компетентность педагогов дошкольного образования, владеющих инновационными подходами к развитию и воспитанию дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО.

4. Сформировать профессиональное сообщество педагогов, имеющих инновационный образовательный потенциал.

Методическая концепция работы стажировочной площадки: во время каждой организованной образовательной деятельности слушатели получали небольшой объем теоретических сведений в качестве опоры как основу для создания проблемной ситуации, мозгового штурма, групповой работы, деловой игры.

Вторая часть стажировки – анализ организованной образовательной деятельности, демонстрирующей данную проблему и варианты ее решения. На занятие молодые педагоги приходили с конкретным заданием: заполнить схему, оценить, дополнить, найти элементы и т.п.

Третья часть – обсуждение (анализ и самоанализ). Защита итогового проекта – круглый стол по теме: кейсовый набор «Конспекты организованной образовательной деятельности по ФГОС ДО».

Молодые педагоги познакомились с разработкой рабочей программы, как модели педагогического процесса в возрастной группе детского сада, с организацией образовательной работы в условиях реализации ФГОС ДО (деятельностный подход).

Посетили и проанализировали организованную образовательную деятельность (ООД) в группах детей дошкольного возраста: «Поможем Весне красне» ОО «Речевое развитие», «Воробушки» ОО «Художественно-эстетическое развитие», «Путешествие в космос», «Путешествие в страну Геометрию», «Юные пожарные спешат на помощь» ОО «Познавательное развитие» и др.

Проанализировали деятельность педагога, применяли инновационные технологии при организации и проведении ООД.

Разрабатывали конспекты ООД «В гости к зайчику пойдём и дорожку мы найдём» ОО «Познавательное развитие», «Русская матрешка» ОО «Художественно-эстетическое развитие», «Природа просыпается» ОО «Физическое развитие» и т.д. в соответствии с требованиями ФГОС ДО, используя системно-деятельностный подход.

Изучили основные направления работы педагога с родителями.

Изучили работу образовательного учреждения по организации и проведению исследовательской и проектной деятельности.

Составили примерный вариант методических рекомендаций по включению дошкольников в исследовательскую и проектную деятельность.

Проанализировали работу ДООУ по проектированию предметно-развивающей среды в дошкольной организации: выбор содержания и способов проектирования.

Составили примерный вариант по оснащению развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Для проведения занятий со слушателями были предоставлены помещения детского сада, в которых проводились запланированные мероприятия. В учреждении имеются спортивный и музыкальный залы, удобные групповые помещения, спальни, игровые и учебные комнаты. Имеется полноценное оборудование, игровые и учебные материалы нового поколения для организации качественного образовательного процесса. Есть помещение для организованной подгрупповой и групповой работы. В данных помещениях проводятся консультации и коррекционные занятия с педагогом - психологом, логопедические занятия. Все помещения используются многофункционально.

Для успешной реализации задач стажировочной площадки в ДООУ были созданы условия:

- подготовлены и оборудованы помещения для организации работы,
- налажено тиражирование раздаточного материала, буклетов и т. д.
- подготовлены презентации (с использованием программ Microsoft PowerPoint) с целью повышения эффективности обучения стажеров и т. д.

Мониторинг качества проведенных мероприятий для слушателей, включающий анкетирование, тестовые и практические задания. В ходе проведения анкетирования слушателей были обозначены:

- наиболее приемлемые и интересные формы работы, такие как: просмотры открытых мероприятий; мастер-классы; семинары-практикумы;
- темы (вызвавшие наибольший интерес слушателей), такие как: формы и методы сотрудничества детского сада и семьи; художественно-эстетическое развитие детей; познавательное развитие детей; готовность слушателей использовать полученные знания в практической деятельности.

Сопровождение деятельности через интернет страницы сайта ДООУ <http://kindergarten39.ru/page/1312774>.

По итогам работы стажировочной площадки слушателями были получены необходимые знания в области реализации системно-деятельностного подхода как основы определения требований к результатам образования в рамках ФГОС ДО. Всех слушателей обеспечивали необходимым практическим и теоретическим материалом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гузова, Л. П. Развитие профессиональной культуры педагога – фактор успешной работы / Л. П. Гузова // Методист. – 2009. – № 2.

2. Кузнецова, Н. А., Яковлев, Д. Е. Управление методической работой в учреждениях дошкольного образования детей : пособие для руководителей и педагогов / Н. А. Кузнецова, Д. Е. Яковлев; под общ. ред. Н. К. Беспятовой. – Москва, 2010.

3. Пахомова, Е. М. Изучение и обобщение педагогического опыта / Е. М. Пахомова // Методист. – 2012. – № 2.

*А.И. Навальнева,
учитель МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»,
Е.В. Чернобровенко,
учитель МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»,
В.Т. Нижегородцева,
учитель МБОУ «Великомихайловская СОШ им. Г.Т. Ильченко»*

НАСТАВНИК И МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ

Уча других, мы учимся сами
Л. Сенека

Придя в школу, выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Статистика последних лет показывает, что профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

В этой статье хотим поделиться своим опытом наставничества. В нашей школе наставничество рассматривается как постоянное взаимоотношение молодого учителя с представителями педагогического сообщества, которое помогает новому учителю войти в профессию. От выбора наставника зависит дальнейшая профессиональная судьба молодого учителя, поэтому к выбору ментора нужно подходить внимательно, с психолого-педагогической грамотностью. Наставником не обязательно должен становиться административный работник школы (заместитель директора) или педагог, имеющий солидный опыт преподавания и руководства молодыми учителями. Это должен быть педагог, схожий с молодым специалистом по темпераменту, по мировоззрению и мироощущению, для того чтобы их дальнейшая совместная деятельность приносила результат. Наставник должен быть психологически настроен на работу со своим молодым коллегой и обладать навыками консультирования и оценивания. Важно при этом быть открытым и готовым к диалогу, понимать потребности и образ мыслей молодого учителя, обладать терпением и спокойствием, а также быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с учительским сообществом и с

родителями. Приказом по школе «Об организации работы с молодым специалистом» за молодым специалистом закрепляется наставник.

Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива.

Деятельность наставника – важное общественное поручение в школе. Роль наставника педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение.

Первое, что нужно сделать наставнику – выстроить отношения доверия и взаимопонимания с молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет своему наставнику, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

Затем определяется совместная работа начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, не надо быть ментором, поучающим молодого преподавателя и доминирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Следующий этап – разработка индивидуальных программ адаптации и развития молодого учителя, в рамках которой наставник проводит консультации, практикумы, мастер-классы, практические занятия, диспуты, взаимопосещение уроков с последующим анализом, открытые уроки и уроки, разработанные совместно.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты педагогу-наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня...»). Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются на педагогических советах, методических объединениях: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы; наставник дает краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчета проходит обсуждение с молодым специалистом особенностей его профессиональной деятельности, даются рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

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

– учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности;

– проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

– показатели качественно стабильные.

При завершении периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Современный учитель должен быть профессионально-компетентным, самостоятельно мыслящим педагогом, психически и технологически способным к реализации гуманистических ценностей на практике к осмысленному включению в инновационные процессы. С молодыми учителями мы сегодня связываем свои надежды на будущее нашей России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагогов / Л. В. Ведерникова. – Москва : МАНПО, 2010. – С. 99.

2. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании / В. В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 50-56.

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

Т.А. Пичугина,

учитель математики,

И.В. Урюпина,

учитель русского языка и литературы

МБОУ СОШ № 20 г. Белгорода

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Учительство и наставничество – родственные понятия. Исполненные по совести, они помогают растущему человеку осознать себя и мир вокруг себя, ведут его к истине.

А. Лиханов

Желание всегда идти вперед, повышать свое профессиональное мастерство, достойно преодолевать преграды – это главное в нашей педагогической деятельности. И это передается и будет передаваться молодым учителям, нашим коллегам. Невозможно переоценить роль учителя в становлении личности ученика, так же невозможно говорить об успешности любого педагога, если у него не было наставника. Все мы учимся у кого то,

чему-то и в зависимости от того какой учитель встретился на пути, так и складывается успех в том или ином деле.

В школе роль наставничества играет огромную роль. Молодые педагоги приходят, имея багаж знаний, но, не имея практических умений и навыков. И приобрести их поможет педагог-наставник.

Работа с молодыми специалистами является одним из приоритетных направлений в деятельности образовательных учреждений, так как проблема профессионального становления личности молодых педагогов приобретает все большую значимость. В связи с этим, одной из наиболее эффективных форм профессионального становления молодых педагогов является наставничество, которое способствует повышению профессиональной компетенции молодых учителей и закреплению их в образовательном учреждении. Вообще, наставничество – это общественное поручение, которое основано на принципе добровольности или, скажем, долг опытного педагога передать свой опыт, знания более молодым, нуждающимся в поддержке и направлении, учителям. Задача учителя, как наставника – помочь начинающему педагогу реализовать свой потенциал, помочь развить личностные качества, организационные и управленческие умения.

Но не всякий опытный учитель сможет стать педагогом-наставником. Прежде всего, основным условием эффективности обучения молодого специалиста профессиональным знаниям, умения и навыкам является готовность наставника к передаче своего опыта, так же он должен обладать высокими профессиональными качествами, обладать коммуникативными способностями и желанием поделиться теми знаниями и умениями, которые сложились в неопределимый профессиональный опыт. И, что не маловажно, должно быть обоюдное согласие с молодым специалистом на совместную работу.

Все мы знаем и на собственном опыте, что наибольшие трудности в адаптации к школьной жизни и выработке своей собственной системы преподавания молодые специалисты испытывают в первые 3 года работы в школе. Первый год это так называемая предварительная стадия, а 2-3 годы – стадия вхождения в профессию. И на этих стадиях молодому учителю нужно преодолеть такие барьеры как:

- 1) социально-психологический, т.е. вхождение в трудовой коллектив;
- 2) психофизиологический, т.е. приспособиться к непривычным условиям, режиму труда;
- 3) профессиональный, т.е. активное усвоение должностных обязанностей, этики педагогического общения, процесса воспитания.

Еще одна трудность на пути начинающего педагога состоит в том, что они с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности, что и учителя с опытом работы, нести такую же ответственность. Безупречного профессионализма от них ожидают и учащиеся, и родители, и коллеги. И даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности адаптация молодого учителя как личностная, так и профессиональная может протекать длительно и достаточно сложно. Для того, чтобы этот процесс

прошел как можно быстрее и безболезненно, молодым педагогам нужно целенаправленно помогать.

Помощь молодым педагогам нужна и в вопросах дисциплины и порядка на уроке, так же проблемными остаются методические аспекты урока, оформление школьной документации. При организации взаимодействия с родителями учеников и при осуществлении классного руководства тоже возникают трудности. Этот процесс закономерен, так как молодой специалист имеет знания, но не владеет достаточными умениями, поскольку у него еще не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому роль наставника должна быть направлена, прежде всего, на развитие профессиональной и творческой деятельности молодых педагогов с помощью оказания систематической индивидуальной помощи, учитывая их потребности и индивидуальные качества.

Руководить профессиональным становлением учителя в первые три года, этим непрерывным процессом взаимодействия между молодым педагогом и наставником – очень ответственная роль. В это время основной целью наставника является обеспечение быстрого и эффективного включения молодого учителя в образовательный процесс, в процесс его активного участия в работе и развитии учреждения.

Так же к основным задачам наставника нужно отнести обеспечение развития профессиональных и деловых качеств молодого учителя и выявление из их числа наиболее перспективных специалистов. На своем примере наставник должен показать молодому педагогу готовность передавать стремление к поиску научных знаний подрастающему поколению, стремление к овладению инновационными технологиями к обучению и воспитанию.

Можно выделить основные принципы организации системы наставничества. Прежде всего, это добровольность и желание передать свои знания молодому специалисту; обоюдное желание совместной работы; доброжелательность друг к другу и взаимное уважение; общая целеустремленность на воспитание и профессиональное становление молодого учителя.

Для достижения поставленной цели по оказанию повседневной помощи молодому педагогу для приобретения им профессионально-педагогических знаний, навыков работы с учениками, родителями, в организации воспитательного процесса наставником составляется план работы, который можно согласовать с подопечным и совместно двигаться к заданной цели.

ЛИТЕРАТУРА

1. Батышев, А. С. Управление наставничеством : методические рекомендации / А. С. Батышев. – Москва : Госпрофобр, 1983.
2. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / А. С. Батышев. – Москва, 1986.
3. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества / А. С. Батышев // Материалы теоретической конференции. – Москва, 1977.

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

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

Т.Г. Симоненко,

учитель иностранных языков,

Е.Н. Лащенко,

Почетный работник сферы образования РФ,

учитель иностранных языков,

Э.В. Хрипун,

учитель английского языка

МАОУ «СОШ № 40» г. Старый Оскол Белгородской области

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К ВЕДЕНИЮ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В 2013 году президент РФ В.В. Путин подчеркнул необходимость возрождения института наставничества. Таким образом, одной из важнейших задач школы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде.

В нашей школе эту проблему помогает решить «Школа молодого педагога» и система школьного наставничества.

Наставничество – это наиболее эффективная форма профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности молодого педагога и закреплению педагогических кадров.

Каждый обучающийся и родитель мечтает видеть перед собой идеального учителя, который будет ответственным, знающим, тактичным, справедливым. Наставникам же, чтобы сделать этот портрет реальным, приходится составлять целую систему работы по становлению профессионала.

Прогнозируемыми результатами данной системы являются:

- 1) овладение методикой проведения уроков;
- 2) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка;
- 3) умение проектировать воспитательную систему;
- 4) овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- 5) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
- 6) формирование потребности в самообразовании, профессиональном росте;
- 7) формирование коммуникативной культуры учителя;
- 8) умение вести индивидуальную работу с детьми и родителями;
- 9) овладение методикой проведения уроков.

В данной статье нам бы хотелось остановиться на умении работать с классом на основе изучения личности ребенка, т.к. главной целью по ФГОС является полное и гармоничное развитие личности, интегрированной в мировую и национальную культуру, обладающую ключевыми компетентностями, способной к самореализации и к ответственному поведению в современном ей обществе [2].

Таким образом, молодой педагог должен стать не только первоклассным учителем, но и хорошим классным руководителем.

Перед началом нашей работы по введению молодого специалиста в роль классного руководителя, мы разработали свод правил нашей совместной деятельности, главными из которых стали: «Планируем вместе», «Анализируем вместе», «Сотрудничаем вместе», «Радуемся вместе».

Основными функциями классного руководителя являются «Контролер», «Проводник по стране знаний», «Нравственный наставник», «Носитель культуры», «Старший товарищ», «Социальный педагог». Для того чтобы работа была более интересной, и молодой педагог глубоко прочувствовала каждую из функций, мы решили в качестве эксперимента провести данную работу в форме игры, которая называется «Смени роль». Молодому специалисту необходимо выполнять одну функцию в течение одной недели, на следующей неделе – другую функцию и так далее.

1) Функция «Контролер» для молодого классного руководителя предполагает контроль над посещением, внешним видом учащихся, дежурством, питанием, заполнением дневников, осуществлением контроля над подготовкой к выполнению индивидуальных поручений и заданий.

2) Функция «Проводник по стране знаний» заключается в проведении бесед на разнообразные темы. Безусловно, мы затрагиваем темы, предусмотренные планом воспитательной работы школы. Иногда темы могут касаться актуальных для детей жизненных аспектов. Например, можно вспомнить о Международном дне кошек, дне объятий. Уверены, что дети с радостью будут включаться в беседы, обсуждать и делиться своим опытом.

3) Функция «Нравственный наставник» предполагает организацию деятельности по соблюдению учащимися норм и правил поведения, разрешения возникающих конфликтов. Необходимо проводить беседы на нравственные, социальные, правовые темы, создавая условия для того, чтобы ученики оценивали поступки друг друга.

4) Функция «Носитель культуры» заключается в освоении учащимися культурных ценностей, на основе которых организован учебно-воспитательный процесс. Рекомендуется просмотр с учащимися военно – патриотических фильмов разных лет, участие в различных социальных акциях, просмотр и обсуждение роликов, посвященных здоровому образу жизни.

5) При исполнении функции «Старший товарищ» рекомендуем проводить беседы на отвлеченные темы: молодежная мода, музыка, любимые актеры. Таким образом, вы найдете общий язык с учащимися, а они будут доверять вам. Заслуженное доверие поможет молодому педагогу включить школьников в различные виды деятельности, что поспособствует формированию классного коллектива, организации коллективной творческой деятельности.

Проверку новых знаний и накопленного опыта мы осуществляем каждую неделю при помощи кубика Блума [1, 27], который представляет из себя обычный бумажный куб, на гранях которого написано: назови, почему, объясни, предложи, подумай, поделись. Например, вопросы могут быть такими: «Предположи, какие темы бесед целесообразно проводить, если возник конфликт между учащимися?»; «Подумай, почему недопустимо производить запись уроков заранее, либо не записывать проведенные уроки?».

Безусловно, мы работаем над достижением всех прогнозируемых результатов. Мы составили и воплощаем в жизнь индивидуальный образовательный маршрут для молодого специалиста. В данном образовательном маршруте представлены: перечень мероприятий, срок реализации, формы представления результатов, ожидаемый результат.

Результатами нашей работы стали: участие в социальных акциях, разработка системы классных часов по военно-патриотической теме и здоровому образу жизни, а так же сформулированные совместно заповеди для молодого специалиста:

- окупись в свою работу и тогда ничто не мешает тебе плодотворно работать;
- будь приветливым – и будешь смелым;
- не будь самонадеянным и сможешь стать лидером;
- умей требовать и прощать;
- верь в уникальные способности каждого обучающегося;
- будь компетентен и будь уверенным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дневник наставника : сборник методических рекомендаций / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с. – URL : <https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/121/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf> (дата обращения: 19.03.2021).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования / Министерство образования и науки Российской Федерации. – URL : <http://минобрнауки.рф/документы/543>.

***М.Г. Стрижакова,**
социальный педагог,
А.А. Стрижаков,
учитель математики,
Ю.А. Логачева,
педагог-психолог,*

МОУ «Уразовская СОШ №1» Валуйского района Белгородской области

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА ПО АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Возросший в последние годы приток молодых специалистов в образовательные учреждения создал потребность в работе над их адаптацией и успешной социализацией для их полноценной самореализации. В связи с

необходимостью повышения профессиональной компетентности и качественной обоснованности кадров произошло возрождение такого института как наставничество. Данная форма взаимодействия является наиболее эффективной в ключе профессионального роста и возможности самоопределения в новых условиях.

Психологическая адаптация педагога – один из важнейших этапов профессионального становления и дальнейшего роста. Она необходима для входа нового сотрудника в коллектив, обоснованности и закрепления своих позиций в нем. Педагог должен обладать профессиональными компетенциями и умениями, уметь творчески изменять свою личность, применяя при этом психологические знания. В процессе адаптации молодой сотрудник приспосабливается к существующим морально-нравственным ценностям в коллективе в соответствии с собственными взглядами и индивидуальностью, в процессе чего происходит соединение на практике требований профессии к человеку с его личными чертами.

От того как адаптируется педагог во многом зависит укрепление его профессиональной мотивации, именно этот период является для него самым тяжелым, не пройдя его многие уходят из профессии.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в образовательном учреждении.

Наставничество – это стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества молодого специалиста сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде. Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

В настоящее время в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников. Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии, по которой он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы самостоятельно, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках, а может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, который может помочь отыскать ответы на вопросы, преодолеть трудности, с которым будет проще двигаться вперед, развиваться, расти и становиться профессионалом.

Именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни школы самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участникам образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой. Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

В нашей школе ежегодно в начале учебного года проводятся мониторинговые исследования, которые позволяют эффективно проектировать основные направления деятельности по сопровождению молодых специалистов. Анкета молодого педагога позволяет выявить предпочтительные формы работы и наиболее актуальные проблемы профессиональной деятельности. Результаты исследования позволяют составить социально-психологический портрет молодых педагогов и эффективно спроектировать их деятельность.

На основе полученных результатов исследования осуществляется сопровождение, включающее следующие направления: формирование первичных профессиональных компетенций у начинающих специалистов – «Я – педагог»; создание условий для личностного развития и саморазвития молодого педагога; включение молодого педагога в инновационную образовательную деятельность и развитие компетенций в практической инновационной деятельности; создание условий профессионально-творческого самовыражения молодого педагога; издательская деятельность (публикации статей). В сопровождении молодых специалистов предусмотрена организация различных форм деятельности: семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, круглых столов, открытых занятий, встреч с представителями органов управления образованием.

Таким образом, реализация разнообразных форм и методов работы инновационной модели сопровождения способствует развитию творческого потенциала молодого педагога, формированию активной профессиональной позиции, повышению престижа профессии педагога в обществе.

Целенаправленная и систематическая работа по повышению профессионализма молодых педагогов способствует оптимизации

образовательного процесса, их личностному развитию, создает условия для самообразования и активного участия в мероприятиях педагогического сообщества, стимулируя внутренние силы саморазвития и формируя субъективный опыт каждого.

ЛИТЕРАТУРА

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

2. Гехтман, А. Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога / А. Л. Гехтман // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теории и практика : сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2013.

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы : распоряжение правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р. – URL : <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 21.07.2018).

4. Лук, А. Н. Психология творчества / А. Н. Лук. – Москва : Наука, 1978. – URL : www.koob.ru (дата обращения: 20.02.16).

5. О проведении мониторинга «Социально-профессиональная адаптация молодых педагогов». – URL : <http://rsroh.ru> (дата обращения: 11.04.21).

6. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544 н. – URL : <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 11.04.21).

Р.И. Сычева,

*Почетный работник общего образования РФ,
учитель начальных классов,*

Н.Г. Чемрова,

*Почетный работник воспитания и просвещения РФ,
учитель английского языка*

МБОУ «Казацкая СОШ»

Красногвардейского района Белгородской области

НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ К САМОРЕАЛИЗАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Система наставничества в нашей школе направлена на создание условий для самореализации и профессионального роста начинающего педагога, приобретение им практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, адаптацию молодого учителя в коллективе.

У практики наставничества на базе МБОУ «Казацкая СОШ» недавняя история, но уже имеются сложившиеся традиции и формы работы наставника с молодыми педагогами.

Задачи педагога-наставника:

1. Формировать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании.
2. Помогать молодому учителю в реализации его творческих идей.
3. Способствовать профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Развивать индивидуальный творческий стиль педагогической деятельности молодого педагога.

Важнейшим структурным компонентом современной системы образования является учебная мотивация учащихся, развитие которой нуждается в поиске средств, повышающих ее эффективность. Наша школа тому не исключение. Как показывают результаты исследования учебной мотивации обучающихся, рост учащихся с низким уровнем школьной мотивации от класса к классу, к сожалению, увеличивается. И очевидная задача педагога-наставника совместно с наставляемыми педагогами - найти и реализовать способы управления траекторией развития обучающихся, их уровнем мотивации, творческой и познавательной активности, побуждением к поиску рациональных решений.

Не секрет, что освоение английского языка нелегко дается нашим детям. Превратить процесс обучения английскому языку в полезное развлечение с приобретением знаний одновременно, позволило молодому педагогу освоение технологии обучения «Эдьютейнмент», в основе которой лежит концепция «образование + развлечение». [1].

Актуальность использования средств «Эдьютейнмент» связана с предпочтениями современного поколения обучающихся усваивать информацию в ином формате.

Цель технологии «Эдьютейнмент» – повышение мотивации обучающихся к процессу получения новых знаний, через изменение самого процесса их усвоения (большая увлекательность, разнообразие, доступность). Известно, что в условиях реализации игровой деятельности информация запоминается и усваивается намного легче и быстрее, тем самым процесс обучения как бы выступает в качестве игры, победа (выигрыш) в которой означает получение новых знаний и умений. Все это обуславливает несомненную пользу использования игрового обучения в практике работы в образовательных организациях разного уровня.

Педагог-наставник на своих уроках знакомит молодого учителя с особенностями применения технологии «Эдьютейнмент», как ресурса повышения мотивации. Данная технология целесообразна для формирования учебно-познавательной, информационной и коммуникативной компетенций обучающихся. Совместно с педагогом-наставником в школе создан банк уроков с использованием технологии «Эдьютейнмент».

В начальной школе педагог-наставник демонстрирует молодому педагогу возможности краеведения в образовательном пространстве школы. Через включение краеведческого материала в образовательный процесс отрабатывается индивидуальный стиль начинающего педагога.

Краеведческий материал очень удобен для анализа, полезен при записи различного рода примеров на любом предмете в начальной школе. Он заставляет младших школьников осознавать и задумываться над многими вопросами жизни. Использование краеведческого материала в учебно-воспитательном процессе помогает детям осознать свой гражданский долг, полюбить родной край. Педагог-наставник дает молодому учителю возможность увидеть и ощутить эффективность краеведения не только в патриотическом воспитании, но и этико-нравственном становлении личности, как учеников, так и самого молодого учителя.

На своих уроках педагог-наставник передает начинающему учителю мастерство реализации межпредметных связей на основе погружения в краеведческий материал. Походы и экскурсии по родному краю, встречи с народными умельцами, ведение дневника «Юного путешественника» – формируют ценностные ориентиры младших школьников через изучение краеведческого материала и его использование в учебных ситуациях

На основе собранного материала разрабатываются занятия.

Например: тема занятия «Земные богатства Белгородчины»

1. Творческая работа

Мини-сочинение «Счастье – это когда...».

Краткий анализ прослушанных творческих работ учащихся.

2. Беседа

– Почему наш край называется Белогорьем?

– Какими полезными ископаемыми богат наш край?

– Как применяются земные богатства Белгородчины?

– Как и почему нужно использовать земные богатства?

3. Чтение рассказа

Белогорье

Белая гора, Белянка, Беловское, Беломестное, Беленихино – пестреют-белеют названия Белгородского края. И в самом деле, куда ни посмотри – белые горы, белые склоны, белые овраги, белые карьеры, обнажения, останцы, плешины.

А там – сосна на мелу, иссоп на мелу, тимьян меловой, чабрец меловой. «Живые ископаемые» дошли до наших дней из далеких геологических эпох. В мелу – пещеры, родники, колодцы, погребя-овощехранилища...

Копни мел и увидишь: то окаменелость какой-то причудливой раковины или застывший отпечаток древнего растения. Значит, здесь когда-то бушевало море с множеством обитателей... Миллионы лет их останки накапливались и превратились в породы. А «съели» мы эти меловые горы всего за одно поколение!

(По рассказу Е. Глазунова)

4. Вопросы и задания к тексту

- О чем этот рассказ?
- Почему он так называется?
- Как вы понимаете последние слова автора?
- О чем он сожалеет? Почему?
- Над чем заставляет задуматься этот рассказ?
- Как можно сохранить земные богатства нашего края?
- Как вы понимаете значение слова *эпоха*?

5. Творческое задание

На доске учитель рисует большое сердце. Это богатства земных недр нашего края. Дети должны перечислить сокровища, которые хранит сердце нашей земли. Все перечисленное записывается на доске.

Затем дети делятся на группы. Каждая группа выбирает себе какое-либо сокровище и составляет план сохранения его для потомков.

6. Работа со словарем

- Запиши в словарик непонятные слова, найди их значение в словаре.

7. Задание на дом

Пронаблюдать и выяснить у взрослых, как используются земные сокровища в населенном пункте, где они живут.

В копилке наставника и молодого учителя серия краеведческих занятий с младшими школьниками. Данный материал можно использовать не только в урочной и внеурочной деятельности, но и в работе классного руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кобзева, Н. А. Edutainment как современная технология обучения / Н. А. Кобзева // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 4, Т. 2. – С. 192–195. – (Психолого-педагогические науки).

2. Курганская, Л. М. Литературная Белгородчина – детям : учебно-методическое пособие для студентов / Л. М. Курганская, Р. Л. Рождественская, Н. Д. Епанчинцева // Белгород : Издательство БелГУ, 2007. – 137 с.

Н.В. Фалько,

учитель-логопед, учитель-наставник

МБОУ СОШ №28 г. Белгорода

ИНТЕГРАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАЧИНАЮЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Каждый из нас умеет что-то делать лучше других в своей профессиональной деятельности. Наставничество – это, по сути, придание имеющимся навыкам идеально правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. Каждый молодой специалист в образовательной организации должен «найти» своего наставника.

Специфика работы учителя-логопеда в образовательной организации предполагает оказание помощи разным категориям детей с ограниченными возможностями здоровья. Учитывая основные затруднения молодого педагога, связанные с подбором и применением эффективных приемов работы, особое внимание наставник должен уделять обучению его навыкам профессиональной деятельности.

С этой целью успешными станут такие формы, как: практическое освоение персональных приемов работы под руководством педагога-мастера; совместное проведение обследования детей уровня начального общего образования; совместные консультации обучающихся, имеющих интеллектуальные нарушения, инвалидность с последующим оформлением документации; подготовка пакета документов для прохождения территориальной психолого-медико-педагогической комиссии.

На начинающих учителях-логопедах лежит большая ответственность, так как уже в первый год работы они обязаны обеспечить обучающимся с ограниченными возможностями здоровья достаточный уровень речевого развития (устной и письменной речи). Тогда одной из эффективных форм наставничества является показ занятий наставником, а также посещение опытным педагогом мероприятий, проводимых молодым специалистом, и последующий их анализ с целью выявления находок, затруднений, корректировки методов и приемов работы с обучающимися. Такие формы взаимодействия обогащают практический опыт начинающего педагога, развивают деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность.

Наставник скрупулезно должен обсудить с молодым специалистом разработку адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; помогать в отборе методик и приемов коррекционного обучения с учетом структуры дефекта и особенностей развития этих детей, консультировать по актуальным проблемам или запросам.

Сложным испытанием для молодого специалиста является проведение открытых педагогических мероприятий. В их подготовке особая роль отводится наставнику, которые оказывают не только методическую, но и психологическую поддержку молодого педагога. Наставник обсуждает со своим подопечным каждый этап занятия, прогнозирует педагогические ситуации, совместно выстраивая возможные линии поведения в той или иной ситуации. Благодаря поддержке наставника молодой учитель-логопед получил положительный опыт выступления на школьном методическом объединении учителей начальных классов по темам: «Результаты логопедического обследования обучающихся 1-3 классов», «Результаты коррекционно-развивающих логопедических занятий с обучающимися 1-3 классов с ОВЗ».

Под девизом «Сделаем вместе!» успешно прошли выступления и на муниципальном уровне в рамках педагогического марафона «Обеспечение технологической преемственности уровней дошкольного и начального образования в части применения образовательных технологий» на тему:

«Коммуникативная грамотность младшего школьника: содержание и особенности организации процесса; на заседании Школы молодого логопеда на тему: «Взаимодействие учителя логопеда и педагога психолога в рамках коррекционно-воспитательной работы с детьми, имеющими речевые нарушения».

Моя роль наставника направлена на создание возможностей для самореализации молодого учителя-логопеда. Совместно с молодым специалистом мы сумели представить наш педагогический опыт на методических мероприятиях и в средствах массовой информации. Вместе разработаны и опубликованы на всероссийском уровне статьи, программы, адаптированный материал: «Формирование орфографической зоркости у младших школьников с ОВЗ и общим недоразвитием речи» (научно-педагогический журнал «Академия педагогических знаний»); «Коррекция нарушений чтения и письма у младших школьников с ОВЗ» (дистанционная педагогическая конференция «Педагогика и образование»); «Программа коррекционно-развивающих логопедических занятий для обучающихся, имеющих общее недоразвитие речи (1 класс)» (сетевое издание «Современная начальная школа»); «Адаптированный материал для детей с ОВЗ» (журнал «Логопед»). В рамках недели начальной школы проведен конкурс логопедических рифмовок, чистоговорок для детей с ограниченными возможностями здоровья «Абракадабра». С видеороликом «Абракадабра» приняли участие в международном фестивале детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья – «Яркий мир». Таков итог нашего годового сотрудничества, нацеленный на совершенствование умений молодого учителя-логопеда, способного обеспечить высококачественную подготовку учащихся с ОВЗ.

Опыт публичных выступлений, публикаций авторских методических продуктов дает молодому специалисту мощный стимул для дальнейшего педагогического творчества и совершенствования в профессии.

Возникает удовлетворенность от проделанной работы, что создает психологическую атмосферу, определяющую благоприятные условия для адаптации молодого специалиста.

Важной задачей методического сопровождения молодых педагогов является формирование у них мотивации к дальнейшему самообразованию и саморазвитию.

Одним из основных видов оценки профессиональной деятельности молодого специалиста является подтверждение профессиональной пригодности, а затем прохождение аттестации.

Постоянное совершенствование своего профессионального мастерства и творческий поиск способствуют переходу на более высокий уровень самоорганизации, оказывает положительное влияние на формирование личности педагога.

Эффективность работы наставника с его подопечным определяется на основе показателей: положительная динамика результатов работы с детьми; анализ реализации плана работы по методической теме; накопление

методических и практических материалов; активное участие в методической работе.

Таким образом, наставничество является эффективной формой сотрудничества педагогов, которое способствует повышению квалификации молодого специалиста. Помогает малоопытному педагогу адаптироваться к профессиональной деятельности, преобразовывать теоретические знания в педагогические компетенции и благоприятствует формированию индивидуального стиля деятельности начинающего педагога.

Наставничество как процесс описать очень трудно, это не только процесс обучения. Это нечто намного большее и значимое: накопление личного опыта, самооценка, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, и многое другое.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дроздова, Н. А. Школа молодого учителя / Н. А. Дроздова // Методист. – 2012. – № 6. – С. 55-57.

2. Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края : методические рекомендации / авт.-сост. И. И. Дранникова, Н. Г. Калашникова, Г. Е. Иванов и др. – Барнаул : КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2015. – 76 с.