



# ЭЛЕКТРОННЫЙ СБОРНИК

ЛУЧШИХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА/  
ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

## СОДЕРЖАНИЕ

### РАЗДЕЛ I. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....13

#### СТРАТЕГИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ

*Ковалюнас Н.В.*, кандидат философских наук, доцент, тьютор ЦНППМП ПР ГАУ ДПО СО ИРО.....14

#### ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВМЕСТНОГО ЗАКАЗА.

*Туманова М.А.*, исполняющий обязанности директора, *Смирнова Е.В.*, учитель математики МБОУ «Школа №3 с углубленным изучением предметов имени Героя Советского Союза В.И. Фадеева» г.о. Самара .....26

#### РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ.

*Кабанова Е.А.*, куратор реализации программы многофункционального наставничества, учитель иностранного языка, *Семенова Т.К.*, заместитель директора по учебно-воспитательной работе ГБОУ СОШ №1 г.о. Похвистнево .....35

#### ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ ПРИ РАЗРАБОТКЕ СЦЕНАРИЯ ВНЕКЛАССНОГО МЕРОПРИЯТИЯ «ПРОЩАНИЕ С АЗБУКОЙ».

*Турланова Ж.К.*, учитель начальных классов ГБОУ «Школа-интернат «Преодоление» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г.о. Самара» .....43

#### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

*Синдюкова В.М.*, учитель истории и обществознания ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково м.р. Сергиевский Самарской области .....46

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ УЧИТЕЛЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА).

*Долгих Д.Н., учитель начальных классов ГБОУ ООШ с. Заплавное м.р. Борский Самарской области .....51*

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКОМ УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ.**

*Евженко Е.Н., учитель русского языка и литературы ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы м.р. Кинель-Черкасский Самарской области.....56*

**ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ ОБУЧЕНИЯ К МАСТЕРСТВУ.**

*Самаркина Л.П., учитель высшей квалификационной категории ГБОУ «Школа-интернат №71 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г.о. Самара .....60*

**РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ЧЕРЕЗ МЕТОДИЧЕСКУЮ ПОДДЕРЖКУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА «УСПЕХ».**

*Сухопрудская Л.И., учитель начальных классов ГБОУ СОШ №2 с. Приволжье м. р. Приволжский Самарской области .....63*

**АДАПТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ.**

*Гусарова С.А., учитель начальных классов ГБОУ СОШ с. Кошки м.р. Кошкинский Самарской области .....69*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В КОРРЕКЦИОННОЙ ШКОЛЕ.**

*Трифонова Г.В., педагог-психолог высшей квалификационной категории ГБОУ «Школа-интернат № 115 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г.о. Самара» .....74*

**ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ).**

*Полынская И.Е., учитель русского языка и литературы ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени Воина-интернационалиста С.А. Кафидова .....77*

**МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ ПЛЮС НАСТАВНИК РАВНО УСПЕХ!**

*Морозова Н.Б., учитель начальных классов ГБОУ общеобразовательная школа-интернат среднего общего образования №5 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр «Лидер» г. о. Кинель .....80*

**РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧЕНИК» ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

*Шушакова И.И., учитель истории и обществознания МБОУ «Гимназия №9» г.о. Тольятти .....83*

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА.**

*Тимошкина Т.Н., учитель математики ГБОУ СОШ N 4 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области .....89*

**КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ.**

*Глухова Т.М., учитель английского языка МБУ Школа «Образовательный центр «Галактика» г. о. Тольятти .....93*

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ».**

*Пономарева Л.Б., учитель начальных классов ГБОУ «Школа-интернат № 136 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г.о. Самара» .....98*

**ИСТОРИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ЛИЦАХ: ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК.**

*Дорогова И.В., руководитель отдела ГБУ ДПО «Новокуйбышевский Ресурсный центр» .....103*

**ИЗ ШКОЛЫ В ШКОЛУ: НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

*Лепешкина А.Г., заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБУ «Гимназия № 9» г.о. Тольятти .....104*

**РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ.**

*Киселева Г.Н., учитель английского языка МБУ «Лицей №6 имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича Матросова» г.о. Тольятти .....110*

**ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО».**

*Симдянова Г.Н., учитель начальных классов МБУ «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 47» имени М.В. Демидовцева» г.о. Тольятти .....116*

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК - УЧЕНИК» И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ.**

*Сергеева Т.Н., учитель русского языка и литературы ГБОУ СОШ №3 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области .....121*

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА. МОДЕЛЬ «ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ – ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ».**

*Паукова Е.В., заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБУ «Школа №34» г.о. Тольятти .....125*

**ВЕРА В ЧЕЛОВЕКА УЛУЧШАЕТ ЧЕЛОВЕКА (ИЗ ОПЫТА НАСТАВНИЧЕСТВА).**

*Синельникова С.Н., учитель русского языка и литературы ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области .....129*

**ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ. ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

*Вагина Ю.М., педагог дополнительного образования филиала ГБОУ СОШ «Образовательный центр» п.г.т. Роцинский «Центр внешкольной работы» .....132*

**РАЗДЕЛ II. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....138**

**ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ ДЕТСКОГО САДА.**

*Яшина С.В., воспитатель СПДС «Золотой петушок» ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Усть-Кинельский г.о. Кинель.....138*

**ПРИМЕНЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ  
«СТАНОВЛЕНИЕ В ПРОФЕССИИ» В РАБОТЕ НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ  
ВОСПИТАТЕЛЕМ».**

*Юшкова В.В., воспитатель СП детский сад «Чайка» ГБОУ СОШ  
«ОЦ» с. Утёвка м.р. Нефтегорский Самарской области.....142*

**ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК  
УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ  
МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ В ДЕТСКОМ САДУ.**

*Шульгина Л.М., воспитатель ДС №201 «Волшебница» АНО ДО  
«Планета детства «Лада» г.о. Тольятти.....147*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ  
ЛИЧНОСТНОГО, ТВОРЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
СТУДЕНТОВ.**

*Чувелева И.В., воспитатель ДС №201 «Волшебница» АНО ДО  
«Планета детства «Лада» г.о. Тольятти.....153*

**МОДЕЛЬ ПАРТНЕРСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА – ПРОЦЕСС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Чернова И.В., учитель-дефектолог СП «Детский сад №56» ГБОУ  
СОШ №4 г.о. Сызрань.....156*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ.**

*Толмачёва О.А., старший воспитатель СП детский сад «Огонёк»  
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы м.р. Кинель-Черкасский.....158*

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО» С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.**

*Расторгуева М.А., старший воспитатель, Герцен Е.В., методист  
СПДС «Радуга» ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с. Сергиевск м.р. Сергиевский  
Самарской области.....163*

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «ПУТЬ К УСПЕХУ» КАК ФОРМА  
РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА.**

*Никитина Н.В., старший воспитатель СП «Детский сад «Чудо-Град» ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город» пос. Придорожный м.р. Волжский Самарской области.....166*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ И ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАБОТЫ С КАДРАМИ.**

*Никирева И.А., заместитель заведующего ДС №119 «Волжаночка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти.....173*

**НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТА.**

*Манушичева Е.Н., воспитатель ДС №187 «Солнышко» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти .....178*

**РЕВЕРСИВНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ САДУ.**

*Косинова Т.П., воспитатель, Щеповских О.В., заместитель заведующего ДС № 149 «Ёлочка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти .....181*

**ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК В РАЗНЫХ РОЛЯХ: ПРОВОДНИК, ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ, КОНСУЛЬТАНТ, КОНТРОЛЕР, КУМИР.**

*Караганова А.В., методист СП ДС «Сказка» ГБОУ СОШ №5 «ОЦ «Лидер» г.о. Кинель .....185*

**ТРЕНИНГИ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

*Исакова Е.А., воспитатель, Глухова О.А., воспитатель, Кобзарева Т.А., воспитатель СП «Детский сад №3 «Теремок» ГБОУ СОШ с. Красный Яр м.р. Красноярский .....187*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.**

*Ильченко И.Н., музыкальный руководитель, Кожевникова Н.И., старший воспитатель МБДОУ «Детский сад №166» г.о. Самара.....191*

**ДНЕВНИК «СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА» КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

*Енякина М.Н., старший воспитатель СП «Детский сад – «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Глушица м.р. Большеглушицкий Самарской области.....193*

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕТСКОМ САДУ: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ.**

*Емельянова С.В., воспитатель ДС №119 «Волжаночка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти .....197*

**ФОРСАЙТ-СЕССИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ «ВМЕСТЕ В БУДУЩЕЕ!».**

*Евсеева С.А., педагог-психолог СП ДС «Облачко» МБУ «Школа №73» г.о. Тольятти, Николаева Н.А., педагог-психолог СП ДС «Веста» МБУ «Школа №86» г.о. Тольятти, Тарасова Ю.Н., методист, педагог-психолог МБУ детский сад №197 «Радуга» г.о. Тольятти.....201*

**СТРАТЕГИЯ ПАРТНЁРСТВА В РАБОТЕ НАСТАВНИКА КАК СПОСОБ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.**

*Грехова Е.В., воспитатель СП «Детский сад» ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка м.р. Сызранский Самарской области ..... 207*

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ.**

*Башкирова Е.В., руководитель СП «Детский сад Алёнушка» ГБОУ СОШ с. Исаклы м.р. Исаклинский Самарской области.....211*

**МЕТОДИЧЕСКИЙ КВЕСТ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Акбулатова Н.А., учитель-логопед СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Черниговка м.р. Большечерниговский Самарской области.....216*

**ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОПРОВОЖДЕНИИ СТУДЕНТОВ В ДЕТСКОМ САДУ.**

*Гловацкая В.В., заместитель заведующего ДС №157 «Светлячок» АНО ДО «Планета детства Лада» г.о. Тольятти.....219*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.**

*Ковешникова Н.Г., воспитатель, Николаева Н.А., педагог-психолог СП Детский сад «Веста» МБУ «Школа №86» г.о. Тольятти.....222*

**ТЕХНОЛОГИЯ ЗАПОЛНЕНИЯ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ СО СТУДЕНТОМ КОЛЛЕДЖА В ФОРМАТЕ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ.**

*Едокова О.В., методист, Бакирова Е.В., старший воспитатель, Пухова А.Н., старший воспитатель СПДС «Ягодка» ГБОУ СОШ №10 г.о. Жигулевск Самарской области.....225*

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ДЛЯ НАСТАВНИКА И ТВОРЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ.**

*Елауркина И.А., воспитатель МБУ детский сад №200 «Волишебный башмачок» г.о. Тольятти.....229*

**ОПЫТ РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА НАСТАВНИЧЕСТВА.**

*Завьялова М.В., заведующий, Морозова Г.В., заместитель заведующего, Часовская Е.Ю., старший воспитатель МБДОУ «Детский сад №188» г.о. Самара.....236*

**ПЕДАГОГ БУДУЩЕГО.**

*Перова Е.С., старший воспитатель СП, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, ГБОУ СОШ «Центр образования» г.о. Чапаевск.....238*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Дуванова Н.А., старший воспитатель СП «Детский сад «Колосок» ГБОУ СОШ с. Хворостянка м.р. Хворостянский Самарской области.....240*

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА.**

*Фаттахова Н.В., старший воспитатель МБУ детский сад №50  
«Синяя птица» г.о. Тольятти .....242*

**РАЗДЕЛ III. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....250**

**ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ.**

*Вагина Ю.М., педагог дополнительного образования Филиал ГБОУ  
СОШ «ОЦ» п.г.т. Роцинский м.р. Волжский Самарской области «Центр  
внешкольной работы» .....250*

**ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЦЕНТРЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «РАЗВИТИЕ»  
С. АЛЕКСЕЕВКА.**

*Сафина В.В., старший методист СП ЦДОД «Развитие» ГБОУ СОШ  
«ОЦ» с. Алексеевка м.р. Алексеевский Самарской области..... 255*

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА.**

*Макурина Т.И., педагог дополнительного образования СП «Дом  
детского творчества» ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» с. Большая Глушица  
м.р. Большеглушицкий Самарской области..... 257*

**НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ.**

*Куля А.В., педагог дополнительного образования СП «Поиск» ГБОУ  
СОШ №1 «ОЦ» с. Сергиевск м.р. Сергиевский Самарской области.....259*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Кугаткина Н.А., старший методист, Егорова Н.А., методист ЦВР  
«Эврика» – СП ГБОУ СОШ с. Подбельск м.р. Похвистневский Самарской  
области.....265*

**ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-  
НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЕ ОБУЧАЮЩИЕСЯ» В РАБОТЕ ПЕДАГОГА  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

*Захаров В.В., педагог дополнительного образования, Жигалко Г.Р.,  
методист МБОУ ДО «Центр творчества «Свежий ветер»  
г.о. Тольятти.....267*

**РЕАЛИЗАЦИЯ КОУЧ-НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТА НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.**

*Долникова А.В., методист СП «Детская юношеская спортивная школа» ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с. Сергиевск м.р. Сергиевский Самарской области.....270*

**ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА.**

*Гужина Т.В., руководитель СП, Соймина Н.П., педагог дополнительного образования СП ЦДТ ГБОУ СОШ с. Красноармейское м.р. Красноармейский Самарской области.....273*

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ.**

*Киреева Н.А., педагог дополнительного образования СП дом детского творчества ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы м.р. Кинель-Черкасский Самарской области.....278*

**ВМЕСТЕ К УСПЕХУ.**

*Чапоргина О.В., методист МБОУ дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.о. Тольятти.....282*

**РАЗДЕЛ IV. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....285**

**МЕДИАМЕНТОР В СТУДЕНЧЕСКИХ СМИ.**

*Яхина К. Р., педагог-организатор ГАПОУ Самарской области «Самарский государственный колледж».....285*

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА СПО.**

*Тукмакова Т. А., преподаватель ГБПОУ Самарской области «Сергиевский губернский техникум».....289*

**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

*Сырцова К. А., методист ГАПОУ Самарской области «Самарский государственный колледж».....292*

**НАСТАВНИЧЕСТВО «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» В ГБПОУ «САМАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».**

*Намычкина И. А., преподаватель ГБПОУ Самарской области «Самарский политехнический колледж».....295*

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.**

*Сидорова А. Д., преподаватель ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж», Шишкина Т.А., заведующий заочным отделением ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж».....299*

**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «ОТРАДНЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИКУМ».**

*Сазонова Е. С., заведующий отделением дополнительного образования ГБПОУ Самарской области "Отраденский нефтяной техникум.....301*

**МЕТОДИЧЕСКАЯ ВЕРТИКАЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА.**

*Наумова О. А., директор ГБУ ДПО Самарской области «Сергиевский ресурсный центр», Егорова Ю. Н., методист ГБУ ДПО Самарской области «Сергиевский ресурсный центр».....308*

**УЧА ДРУГИХ, МЫ УЧИМСЯ САМИ.**

*Морозова Г. В., преподаватель ГБПОУ Самарской области «Хворостянский государственный техникум им. Юрия Рябова».....311*

**КОНЦЕПЦИЯ И МЕХАНИЗМЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИТ-ДИСЦИПЛИН.**

*Лысенко Ирина Владимировна, преподаватель, методист по ИТ ГАПОУ Самарской области «Тольяттинский индустриально-педагогический колледж».....315*

**МОЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ФИЛОСОФИЯ.**

*Зотова Наталья Викторовна, преподаватель ГБПОУ Самарской области "Алексеевский государственный техникум".....321*

**РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.**

*Адамова Любовь Владимировна, методист, преподаватель ГБПОУ Самарской области «Губернский колледж г. Сызрани», Мирутенко Светлана Анатольевна, преподаватель ГБПОУ Самарской области «Губернский колледж г. Сызрани».....325*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.**

*Анциферова Милана Борисовна, преподаватель ГБПОУ Самарской области «Поволжский государственный колледж».....331*

**ДНЕВНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ».**

*Бацун Дарья Дмитриевна, старший методист ГБПОУ Самарской области «Чапаевский химико-технологический техникум».....334*

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТНОГО МЕТОДА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

*Ермакова Евгения Александровна, преподаватель ГБПОУ Самарской области «Поволжский государственный колледж».....336*

**ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ "ГКП".**

*Москаленко Ангелина Васильевна, преподаватель ГБПОУ Самарской области "Губернского учреждение города Похвистнево" ....338*

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ: СТЕНГАЗЕТА В СТИЛЕ КОЛЛАЖ НА ТЕМУ «КОСМОС В КНИГАХ И КИНО».**

*Спирчагов Святослав Юрьевич, преподаватель ГБПОУ Самарской области «Поволжский государственный колледж».....345*

**ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

*Гисматуллина Лилия Наилевна, заместитель директора по УМР  
ГБПОУ Самарской области «Поволжский государственный колледж»..348*

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ СОЧГК ИМ. О. КОЛЫЧЕВА.**

*Цуканова Светлана Ивановна, преподаватель ГБПОУ Самарской  
области «Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева».....354*

# РАЗДЕЛ I

## НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

### СТРАТЕГИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ: ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ

*Ковалюнас Н.В.*, кандидат философских наук, доцент, тьютор

*ЦНППМП ПР ГАУ ДПО СО ИРО*

Национальная цель развития Российской Федерации на период до 2030 года – возможность для реализации и развития талантов. В связи с этим тема наставничества является одной из ключевых тем для обсуждения профессиональным научно-педагогическим сообществом.

Технология многофункционального наставничества педагогических работников направлена на психолого-педагогическое сопровождение разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

Для каждой категории педагогов нужны свои инструменты адресного повышения квалификации и профессионального сопровождения. Практика показывает, что при в целом позитивной динамике развития наставничества в Самарской области выбор типа наставничества как способа реализации программы многофункционального наставничества и вариации выбора *ролевых моделей* наставничества достаточно узкий: анализ практик наставничества в Самарской области с очевидностью демонстрирует перевес в распределении выбора ролевых моделей в сторону классического статуса наставника – «учитель (предметник)/воспитатель», что составляет чуть менее 80% от общего числа участников [1, с.135-137].

Между тем форма наставничества «педагог – педагог» предполагает возможность использования и других ролевых моделей. Остановимся подробнее на таких малопопулярных пока вариантах как: *наставник – ментор, наставник – тьютор, наставник – коуч*.

Современные процессы гуманизации и гуманитаризации, переход развития научной мысли в постнеклассическую стадию порождают инновационные формы организации педагогической деятельности.

Поскольку многие методические новации в современном обучении пришли в Россию из западных культур, то и понятийный аппарат, служащий для обозначения соответствующих образовательных реалий, возник вначале в иноязычном варианте и только потом начал обретать русский эквивалент. Отсюда появление в отечественной педагогике в последнее десятилетие большого количества заимствованных терминов [2].

Небольшой процент выбора ролевых моделей ментора, тьютора и коуча наставниками, участниками программы многофункционального наставничества предположительно связан с недостаточной информированностью участников программы об особенностях данных ролевых моделей наставничества вообще и особенностями русской национальной традиции в частности.

Оглядываясь в российскую историю традиций наставничества, исследуя научные труды прошлого, обратим внимание на работы Академика РАО С.Я. Батышева.

Вся жизнь С.Я. Батышева была связана с подготовкой квалифицированных специалистов. Работая в системе трудовых резервов, а затем профессионально-технического образования, Сергей Яковлевич прошел большой путь организатора подготовки квалифицированных рабочих – от директора техникума до заместителя председателя Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию.

Ученый предлагал технологии педагогического наставничества разделить на четыре ступени, которые в совокупности с трудами К.Д. Ушинского можно переложить на современные образовательные реалии:

1. Педагог-ментор – руководитель, учитель, наставник, воспитатель. «Менторинг» предполагает целенаправленную передачу опыта учащемуся более опытным наставником по типу «делай как я».

2. Педагог-тьютор – наставник, опекун. «Тьюторинг» направлен на сопровождение процесса обучения учащегося, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику.

3. Педагог-коуч – опытный наставник, способный строить процесс обучения на основе партнерских взаимоотношений, вдохновлять обучающихся на самостоятельный поиск решения проблем. «Коучинг» обеспечивает раскрытие потенциала личности обучаемого.

4. Педагог-фасилитатор – опытный руководитель, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию на основе креативных моделей корпоративного обучения [3].

Этимология и содержание самих терминов «ментор», «тьютор», «коуч» имеет глубокие корни, богатую историю и традиции применения в рамках национальных культур.

Ментор (Μέντωρ) – персонаж древнегреческой мифологии, друг Одиссея и воспитатель его сына Телемаха. Слово получило распространение благодаря роману «Приключения Телемаха» (1699) французского автора Франсуа Фенелона.

В русской национальной традиции ментор в школе, колледже, университете, на производстве и даже дома длительное время имел нарицательный смысл. Выражение «менторский тон» означало тон назидательный и неприятный, по смыслу воспринималось как лицемерие, ханжество не очень образованного и культурного человека. [4, с.30]. Поэтому преподаватель-ментор рассматривался как отрицательный тип, а преподаватель-наставник – как положительный. Соответственно в научной литературе советского и постсоветского периодов развивалась теория наставничества, а не менторства. Сам термин «ментор» практически не использовался [5, 6].

В настоящее время ситуация постепенно меняется: «Чем отличается ментор от наставника? Что такое менторинг? По определению исследователей, ментор – это эксперт в своей области, который помогает менее опытному человеку строить карьеру, развивать полезные качества и избегать типичных ошибок, а менторинг (менторство) – процесс работы ментора с менти» [7]. Здесь хотим обратить внимание на слова «в своей области», то есть ментор скорее является специалистом в определенных областях, и чем больше таких областей в образовательной организации, тем более эффективным ментором может стать такой специалист. Наставник, делясь своим опытом и знаниями, курирует постоянно, разрабатывается программа работы, которая неукоснительно выполняется» [8, с.145].

Современному менторству наиболее присуще:

- добровольный выбор пары менти – ментор;
- выбор ментора исходя из условий ситуации (при решении разных ситуаций в зависимости от того, кто показал себя более эффективным руководителем при решении подобной проблемы);
- ментор отвечает на вопросы и предлагает механизмы решения проблемы только по запросу менти;
- не несет персональную ответственность за результаты работы менти [8].

Тьютор – (от лат. *tutorem* – наставник, опекун) в значении «старший, назначенный опекать младшего студента в занятиях» фиксируется в источниках с 1580 года.

Тьюторство исторически зародилось как форма средневекового университетского наставничества. Тьюторами в отличие от преподавателей могли стать те, кто обладал способностями к рефлексии и анализу своего опыта самообразования и изобретал способы его передачи. Тем самым, появление тьюторов было особенно актуально для тех школяров, которые обучались в университетах, и кто хотел сократить срок получения образования.

К концу XVI века тьютор стал центральной фигурой в университетском образовании, отвечая, прежде всего, за воспитание подопечных. Тьютор заменял

школяру родителей, был ближайшим помощником во всех затруднениях; сопровождал его жизнь в коллегии, включая быт. В XVII веке сфера деятельности тьютора расширилась – все большее значение начали приобретать образовательные функции. Тьютор готовил подопечного к академическим лекциям и руководил ими в частных занятиях.

В России слово «тьютор» появилось более двадцати лет назад и рассматривалось как функция специалиста, сопровождающего ученика в создании индивидуальной образовательной программы, в частных и внешкольных образовательных организациях [9].

Традиционно тьюторство не пользовалось в России большой популярностью. Однако можно отметить минимум три области, включающие в себя элементы данной системы.

1. Традиция «старцев» (монахов-наставников), идущая из Средневековья и ярко показанная в произведении Ф.М. Достоевского «Братья Карамазовы» при описании нравственных метаний Алеши Карамазова и той поддержки, которую оказывал ему другой важный персонаж – старец Зосима.

2. Институт гувернерства, практиковавшийся в семьях титулованного дворянства и в некоторых учебных заведениях в России дореволюционной поры. Показательный пример из истории нашей страны – знаменитый поэт и переводчик Василий Андреевич Жуковский и та роль, которую он сыграл в воспитании будущего монарха Александра II. Автор гимна Российской империи «Боже, Царя храни!» осознанно и последовательно готовил себя к миссии педагога-наставника при наследнике престола. Он разработал подробную учебную программу, которая была продемонстрирована отцу будущего правителя – императору Николаю I. Тот, изучив данный план, одобрил его. «Образование для добродетели» – так сформулировал В.А. Жуковский цель обучения и воспитания.

3. Третьим вектором в эволюции отечественного тьюторства является классическая русская литература и совершенно особое, исключительное место, занимаемое ею в культуре и духовном образе России. Оказалось, что

художественная проза XIX столетия, интегрирующая функции, закрепленные за философским знанием, социально ориентированной публицистикой и даже психологией, в каком-то смысле может выступать в качестве тьютора для всей читающей части российского общества. Многие писатели раскрыли образ наставника в своих произведениях (А.С. Пушкин, А.П. Чехов, И.С. Тургенев). Высокий статус наставительного слова является неотъемлемой частью произведений русской литературы [10, с. 256].

Также относительно недавно вошли в отечественный научно-методический обиход понятия «коучинг» и профессиональная роль – «наставник-коуч».

Первоначально в Англии «коучами» называли возниц на скоростных двухколесных повозках, которые занимались сверхбыстрыми доставками грузов. В дальнейшем данный термин перешел в другие сферы жизнедеятельности, так, в Англии «коучами» стали называть репетиторов, наставников. Вероятно, использование слов «коуч», «коучировать», «коучинг» в данном значении подразумевало аллегорическую связь между репетиторством и управлением многоместным экипажем. И кучер, и репетитор должны следить за выполнением нескольких задач одновременно, чтобы «доставить» экипаж/студентов к цели [11].

До начала 80-х годов прошлого века в большинстве случаев под термином «коуч» понимался тренер в спорте, в особенности в атлетических видах спорта. С начала 80-х годов коучинг начал занимать более широкую область и стал относиться к области развития человеческого потенциала в целом, в основном в рамках организационного консультирования. Различные компании активно искали способы повысить производительность труда. Мир стремительно менялся, и вместе с этими изменениями возникла необходимость не просто реагировать на вызовы окружающей среды, но и развиваться [12].

Сегодня исследователи считают истоками коучинга сократический диалог, психоаналитическую теорию Фрейда, работы Маслоу, Роджерса, методику Голви.

Термин появился в начале 80-х годов XX столетия. Как метод коучинг возник в США в 1980-е годы. Его возникновение связано с Томасом Дж. Леонардом, который создал метод коучинга, распространившийся по всему миру. Термин «коучинг» был введен Джоном Уитмором, он переводится как тренировать, заниматься репетиторством. По сути, это такая стратегия работы с человеком, которая используется не столько для консультаций и профессионального обучения, сколько для развития личного потенциала [13, с. 110].

Понятие «коуч» в его современной трактовке оказывается ближе всего контексту непрерывного профессионального образования.

Признаки хорошей работы коуча в организации (в том числе образовательной): отсутствие готовых советов и решений, партнерские взаимоотношения между сотрудниками, способность вдохновить сотрудников на самостоятельный выбор действий, достижение гарантированного результата.

В российской образовательной практике коучинг находит все более широкое распространение. Первая обучающая программа была запущена в 1998 году. Пик развития коучинга как профессиональной услуги и технологии обучения пришелся на 2006–2007 годы [2].

В целом непривычные для отечественной традиции названия ролевых моделей наставничества «ментор», «тьютор», «коуч» уже встроены в российское ментальное пространство, в том числе образовательное. Сегодня ролевые модели наставников «ментор», «тьютор», «коуч» наполнены вполне конкретными содержаниями и технологиями, освоение которых углубит и обогатит программу многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области» от 18.01.2021 г. №54-р под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [14, с. 4.].

В Распоряжении министерства образования и науки Самарской области «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области» от 18.01.2021 г. №54-р **наставник-ментор** определяется как высококвалифицированный специалист в области педагогики, осуществляющий научно-методическую поддержку и помощь в решении конкретных задач профессионально-личностного развития наставляемого или группы наставляемых, участников программы многофункционального наставничества [14, с.17].

**Наставляемым** ментора может быть любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий расширить свои возможности, приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить своё профессиональное мастерство.

**Наставник-тьютор** – *специалист в области педагогики*, который помогает участнику программы многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождает его продвижение по индивидуальной траектории профессионально-личностного развития, контролирует самостоятельную работу педагогического работника.

**Наставляемым** тьютора может быть любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий повысить своё профессиональное мастерство и разрабатывающий индивидуальную программу профессионально-личностного развития.

**Наставник-коуч** – *любой сертифицированный специалист*, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинства и дарования. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника, помогает с организацией образовательного процесса

и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

**Наставляемым** коуча может быть любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник программы многофункционального наставничества.

*Менторинг* в образовании – это *длительный* процесс создания доверительных, лично-заинтересованных взаимоотношений между ментором и подопечным, направленный на достижение у последнего существенной динамики в совершенствовании знаний, мышления, эффективности практических действий, с целью его профессионального становления как целостной личности педагога.

Основная цель ментора – оказание практической помощи учителю в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

Задача ментора – помочь менее опытному педагогу успешно справиться со своими должностными обязанностями, преодолеть недостатки практического опыта, развить его личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Одним из способов достижения результата в менторинге является стратегия «делай как я».

Итогом процесса менторинга будет готовность учителей к оказанию помощи самому себе, к поиску своих собственных решений профессиональных проблем.

Исходным положением для формирования теоретических основ *тьюторского* сопровождения является лично ориентированный подход.

Смысл *тьюторинга* в координации, обеспечении, поддержке и мониторинге учения и самообучения сотрудников. Тьюторинг – это сопровождение, разработка и реализация индивидуальных программ по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций. Таким образом, заботливые «руки» тьюторов служат максимальному удовлетворению и развитию образовательных потребностей наставляемых.

*Результативность* тьюторского сопровождения состоит в том, чтобы обеспечить каждому наставляемому возможность спроектировать свою траекторию профессионально-личностного развития. Следовательно, моделируя тьюторское сопровождение, необходимо выстроить процесс взаимодействия наставника-тьютера и наставляемого на основе постоянного рефлексивного соотнесения достижений наставляемого с его личностным развитием, используя при этом весь потенциал образовательной организации.

*Наставник-коуч* – это «тренер успеха», специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинства и дарования. Наставляемым коуча – чаще является педагог, испытывающий в работе трудности психологического характера – и это отличие данной ролевой модели от других.

В российских реалиях основой коучинга выступает субъект-субъектная парадигма взаимодействия, которую по-другому можно назвать обучением сотрудничества. Данная парадигма демонстрирует концепцию диалогизма по М.М. Бахтину, где диалогом является форма взаимодействия. Каждое высказывание – выражение позиции говорящего, относительно которой второй участник диалога занимает собственную позицию. Каждый субъект диалога выступает его инициатором и «ответчиком».

*Целью* коуча является не столько обучение, сколько стимулирование интереса и желания обучаться, и в этом его принципиальное отличие от других ролей наставничества. Коучинг является не методикой обучения, а скорее инструментом повышения его эффективности.

Основная задача коучинга – не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек мог сам находить и получать необходимые знания.

Суть этого подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека.

В заключении хотим обратить внимание на то, что осознание возможностей системы наставничества в образовательных организациях определяется множеством задач, которые в современных условиях невозможно решить одному классическому наставнику, что порождает новые и вариативные формы наставничества.

Системы наставничества в образовательной организации могут варьироваться: наставник может сопровождать как молодого учителя, так и опытного учителя с конкретными затруднениями; наставником может быть классный руководитель, заместитель директора, руководитель организации.

Наставничество – одна из форм повышения профессионального мастерства, призванная устранять профессиональные дефициты, а эти дефициты связаны не только с недостатком профессионального опыта.

Вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу профессионального дефицита, и региональная программа предполагает как разные функции наставников, так и различные ролевые модели наставничества.

Наставник в образовательной организации может имеет возможность выступать не только в классической роли, но и в роли коуча, тьютора, ментора.

Что касается наставляемого, то здесь тоже могут быть варианты. Наставляемый – это не только молодой специалист. Это любой педагог, нуждающийся в методической помощи и поддержке.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аналитическая справка (отчет) по результатам мониторинга по реализации программ наставничества педагогических работников и поддержки молодых педагогов Самарской области, 2022 г. 138 с.

2. Соколова Е.И. Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования.  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-terminologicheskogo-ryada-kouch->

mentor-tyutor-fasilitator-edvayzer-v-kontekste-nepreryvnogo-obrazovaniya/viewer  
(дата обращения: 03.05.2023).

3. Наставничество как условие успешности реализации национального проекта «Образование». URL: <https://infourok.ru/nastavnichestvo-kak-zalog-uspeshnoj-realizacii-nacionalnogo-proekta-obrazovanie-6620841.html> (дата обращения: 05.05.2023).

4. Габдулхаков В.Ф., Хайруллин И.Т. Психологические основы реализации ментор-технологий в высшей школе // Вестник УРАО. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osnovy-realizatsii-mentor-tehnologiy-v-vysshey-shkole> (дата обращения: 02.05.2023).

5. Масалимова А.Р. Модель компетенций современного наставника. Опыт деятельности учреждений профессионального образования в современных условиях // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 4(8). С. 104-108.

6. Павлюкевич М.П. Введение в должность управленческих кадров в сфере НОРЕСА: опыт организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд: сборник материалов XXIX Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. Новосибирск, 2014. С. 89-97.

7. Волкова Т.А. Тьюторство и менторство в системе педагогической практики. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-i-mentorstvo-v-sisteme-pedagogicheskoy-praktiki> (дата обращения: 05.05.2023).

8. Иванов М.А., Ершова Н.В. Менторинг в работе со школами с низкими образовательными результатами. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mentoring-v-rabote-so-shkolami-s-nizkimi-obrazovatelnyimi-rezultatami/viewer> (дата обращения: 05.05.2023).

9. Шаманова Х.Х., Сороковых Г.В. Характеристика профессиональной деятельности тьютера в сопровождении обучающихся в условиях иноязычного образования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-professionalnoy-deyatelnosti-tyutora-v-sopровождении-обучающихся-в-условиях-иноязычного-образования>.

deyatelnosti-tyutora-v-soprovozhdenii-obuchayuschih-sya-v-usloviyah-inoazychnogo-obrazovaniya/viewer (дата обращения: 02.05.2023).

10. Сергеева М.Г. Тьютерство в зарубежной и российской педагогической практике. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tyutorstvo-v-zarubezhnoy-i-rossiyskoj-pedagogicheskoj-praktike/viewer> (дата обращения: 02.05.2023).

11. Лаврова О.В. Любовь в эпоху постмодерна: коучинг о людях «До востребования». М.: «Дело и сервис», 2010. С. 448.

12. Трейси Брайан. Технология достижений: Турбокоучинг по Брайану Трейси. М.: Альпина Паблишер, 2009. С. 224.

13. Базарнова Н.Д., Беляева Т.К. Коучинг в работе с молодым учителем как инновационная форма педагогического наставничества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kouching-v-rabote-s-molodym-uchitelem-kak-innovatsionnaya-forma-pedagogicheskogo-nastavnichestva/viewer> (дата обращения: 02.05.2023).

14. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области» от 18.01.2021 г. №54-р, 44 с.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВМЕСТНОГО ЗАКАЗА**

*Туманова М.А.*, исполняющий обязанности директора,

*Смирнова Е.В.*, учитель математики

*МБОУ «Школа №3 с углубленным изучением предметов  
имени Героя Советского Союза В.И. Фадеева» г.о. Самара*

В нашей школе уже несколько лет наставничество успешно организуется на основе технологии совместного заказа.

Наставничество в контексте данной технологии понимается как менторинг, как возможность учиться профессии изнутри. Дипломированный

специалист приходит в школу с определенной системой теоретических знаний, профессиональных предпочтений и психометрических характеристик. Знания же и умения, связанные с работой, как способность отбирать необходимые способы деятельности в зависимости от ситуации, которые часто называют «скрытыми» профессиональными навыками, можно приобрести только в рамках непосредственной профессиональной деятельности. Поэтому в качестве девиза организации наставнической деятельности нами были взяты слова Пауло Коэльо: «Учитель не тот, кто учит чему-либо, а тот, кто помогает раскрыть своему ученику то, что ему уже известно». Но в различных контекстах профессиональной деятельности мы добавляем: «здесь и сейчас».

Если говорить о технологическом обеспечении «обучения профессии изнутри», то важно понимать, что в данном случае речь идет не столько об особенностях методики преподавания предмета, сколько о возможности возвращения педагогических кадров в контексте организационной культуры школы [1]. Технология совместного заказа обеспечивает синхронизацию «внешнего заказа» на цели, формы и методы образовательной деятельности, исходящие от общества, государства и школы, с «внутренним заказом» на профессиональное развитие наставляемого в зависимости от выявленных профессиональных дефицитов и потребностей [2].

Пример такого заказа, где внешне задаваемые параметры деятельности оформляются в план по саморазвитию стажера, представлен в таблице 1.

Таблица 1

*План лично-профессионального роста  
на основе технологии совместного заказа*

Составляющие совместного управленческого заказа		Самоанализ (что планируется сделать)		
Виды, формы деятельности	Заказ	2016-2017 учебный год	2017-2018 учебный год	2018-2019 учебный год
Совершенствование образовательного процесса по предмету	Внедрение технологии «Стратегии смыслового чтения» (не менее 4 мероприятий в	Изучить приемы технологии «Стратегии смыслового чтения»	Разрабатывать и проводить уроки на основе технологии «Стратегии смыслового чтения»	Внедрить в практику работы технологию «Стратегии смыслового чтения»

	<i>четверти ежегодно)</i>			
Совершенствование внеурочной деятельности по предмету	Освоение социально-ориентированных практикумов по предмету <i>(не менее 3 мероприятий в четверти ежегодно)</i>	Изучить требования к программам внеурочной деятельности и разработать программу внеурочной деятельности	Разработать социально-ориентированные практикумы в рамках реализации программы внеурочной деятельности	Внедрить в практику организации внеурочной деятельности социально-ориентированные пробы
Руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью школьников	Освоение технологии сопровождения учебно-исследовательской деятельности школьников <i>(не менее 2 мероприятий в четверти ежегодно)</i>	Изучить технологию сопровождения учебно-исследовательской деятельности обучающихся	Разработать не менее 2 проектных работ с обучающимися	Разработать не менее 2 исследовательских работ с обучающимися
Классное руководство	Овладение воспитательной технологией ценностно-смыслового общения <i>(не менее 3 мероприятий в четверти ежегодно)</i>	Разработать план воспитательной работы в рамках программы деятельности классного руководителя «Класс – это про нас»	Изучить технологию ценностно-смыслового общения	Внедрить в практику работы классного руководителя технологию ценностно-смыслового общения
Индивидуальная помощь обучающимся, имеющим проблемы в изучении предмета	Овладение методами индивидуализации обучения в условиях интегрированного класса <i>(не менее 2 мероприятий в четверти ежегодно)</i>	Выявить обучающихся, имеющих трудности в изучении предмета	Разработать алгоритм индивидуализации обучения на уроках истории	Внедрить в практику работы методы индивидуализации и обучения
Профессиональная самореализация	Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>(не менее 2 мероприятий в четверти ежегодно)</i>	Изучить методику подготовки конкурсных мероприятий: «эссе», «учебное занятие», «визитная карточка», «методический семинар», «мастер-класс»	Принять участие в конкурсе профессионального мастерства на уровне школы	Принять участие в конкурсе профессионального мастерства окружного уровня

Повышение квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации или посещение семинаров по осваиваемым технологиям	По проблемам подготовки к конкурсам профессионального мастерства, технологий смыслового чтения	По разработке и реализации программ внеурочной деятельности	По проблеме организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся
------------------------	--	--	---	--

Изначально технология совместного заказа – это управленческая технология формирования организационной культуры, автором которой является профессор МПГУ Ярулов Александр Анатольевич, но и менторинг – это понимание наставничества в менеджменте. Потому реализованная на основе совместного заказа модель наставничества имеет некоторые особенности.

Во-первых, она проактивна, то есть нацелена не на исправление недостатков образования или доучивание, а на достижение конкретных планируемых результатов личностно-профессионального роста стажера.

Во-вторых, в основе постановки целей стажера лежит технология SMART, что обеспечивает конкретность, измеримость, достижимость, значимость, определенность по срокам достижения результатов собственного профессионального роста. Со стороны наставника требуется системная организация контроля и обсуждения полученных результатов. Для этого в технологии совместного заказа есть эффективный инструмент – «Табло контроля исполнения совместного заказа», в котором стажером один раз в четверть проводится самооценка результатов деятельности с помощью маркера:

- зеленый – высокое качество исполнения;
- желтый – есть незначительные замечания к качеству и срокам выполнения;
- красный – выполнение не на должном уровне.

По результатам самооценки наставник организует собеседование со стажером и помогает разработать план корректировки действий, если это необходимо. Пример фрагмента такого табло в рамках выполнения выше представленного заказа приведен в таблице 2.

Таблица 2

Руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью школьников							
1 четверть		2 четверть		3 четверть		4 четверть	
Определение списка обучающихся, желающих работать над проектами по обществознанию	Разработка плана сопровождения проектной деятельности обучающихся	Определение тем проектных работ обучающихся	Посещение и анализ занятий по проектной деятельности в 7а классе учителя Романовой В.П.	Разработка введения к проектным работам	Оформление теоретической части проектов	Оформление практической части проектов	Работа в качестве жюри секции «Обществознание» школьной научно-практической конференции
До 20 сентября	2 октября	1 ноября	10 ноября	31 января	28 февраля	20 апреля	23 апреля

В-третьих, технология хорошо вписывается в систему методической работы школы, которая организована на метапредметной основе через работу творческих лабораторий, студий и мастерских: «Стратегии смыслового чтения», «Социо-игровые технологии», «Мастерская компетентностно-контекстного образования».

В каждой творческой группе есть свой руководитель и свой наставник, то есть реализуется модель группового наставничества. При этом молодые специалисты, либо учителя с опытом, но только начинающие осваивать ту или иную технологию в творческой лаборатории или решившие принять участие в конкурсе профессионального мастерства, как правило, имеют еще и индивидуального наставника.

Таким образом, технология наставничества в условиях метапредметной системы методической работы в школе позволяет реализовать модель многофункционального наставничества. При этом один наставник может выступать одновременно и наставником творческой группы педагогов и конкретного педагога. А у каждого педагога могут быть сразу несколько наставников: по творческой группе, по освоению конкретных педагогических технологий или решению профессиональных затруднений и по подготовке к конкурсу профессионального мастерства.

В-четвертых, это модель саморегулируемого наставничества. Ее главным отличием от традиционной модели наставничества является то, что ни

наставники, ни стажеры не подбираются специально. И те, и другие добровольно выдвигают себя на эти роли и разрабатывают совместный заказ в контексте решения задач развития образовательной организации и собственных профессиональных дефицитов и потребностей.

Мотивационная готовность педагога к работе в рамках саморегулируемого наставничества лучше всего характеризуется моделью Херси-Бланшара на уровнях: «Не могу – не хочу», «Не могу – хочу», «Могу – хочу», «Могу – не хочу».

В условиях метапредметной системы методической работы каждый педагог включен в систему непрерывного образования через различные творческие группы, в которых самостоятельно определяет свою готовность к выполнению задач деятельности группы и уровня сотрудничества в ней: во взаимодействии с участниками лаборатории, с наставником лаборатории, с индивидуальным наставником.

Задача наставника творческой лаборатории сводится к фасилитации, то есть обеспечению успешной групповой коммуникации в процессе освоения педагогами новой технологии посредством оказания помощи группе в понимании общей цели работы, поддержки позитивной групповой динамики ее достижения, обеспечения комфортных условий коммуникации внутри творческой лаборатории. Используются следующие методы работы наставника: участие в заседаниях лаборатории, консультирование ее участников, посещение и анализ уроков, организация группового обсуждения открытых и посещенных уроков.

Включение педагогов в активную деятельность на уровне творческих лабораторий обуславливает выход из состояния «Не могу - не хочу» или «Могу – не хочу» и стимулирует переход на более высокий уровень готовности к деятельности. И в этот момент у многих появляется необходимость в индивидуальном наставнике в зависимости от осознанных дефицитов («Не могу – хочу») или потребностей («Могу – хочу»), что становится основой составления совместного заказа.

Например, приведенный в таблице 1 пример совместного заказа, составлен наставником со стажером, проявившем достаточно высокий уровень готовности – «Не могу-хочу». С первых дней работы в школе молодой педагог однозначно определился с творческой лабораторией «Стратегии смыслового чтения», в которой хотел бы работать, но на первом же ее заседании понял, что для более глубокого освоения данной технологии потребуется индивидуальный наставник.

В процессе выявления профессиональных дефицитов выяснилось, что стажер хотел бы более глубоко освоить и организацию внеурочной, воспитательной деятельности, и технологии сопровождения проектной и исследовательской деятельности школьников, и способы индивидуализации процесса обучения. С просьбой помочь в достижении поставленных целей молодой учитель обратился к наставнику данной творческой лаборатории, после чего был составлен совместный заказ (таблица 1) и начата совместная работа в команде наставник-стажер.

Так появился представленный выше первый план личностно-профессионального роста в школе на 3 года, где были обозначены конкретные цели саморазвития по направлениям:

- совершенствование образовательного процесса по предмету;
- совершенствование внеурочной деятельности по предмету;
- руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью школьников;
- классное руководство;
- индивидуальная помощь обучающимся, имеющим проблемы в изучении предмета;
- профессиональная самореализация;
- повышение квалификации.

Ролевая модель реализуемого на основе данного совместного заказа наставничества представляет собой тьюторское сопровождение. Наставник-тьютор помогает стажеру определиться с индивидуальным образовательным

маршрутом и сопровождает его движение по этому маршруту на основе плана лично-профессионального роста.

Особенностью этой модели наставничества выступает тот факт, что наставник и стажер не обязательно являются учителями одного предмета, так как не было выявлено профессионального дефицита в предметной области. В рамках приведенного примера совместного заказа сотрудничество осуществлялось между наставником (учителем химии, заместителем директора по УВР) и наставляемым (учителем истории).

В системе наставник-стажер, построенной на основе технологии совместного заказа, позицию наставника-тьютора можно образно представить в качестве «проводника между теорией и практикой», обеспечивающего знакомство с организационной культурой школы, ее традициями, особенностями организации производственных отношений и помогающего стажеру освоить в логике данной культуры технологии обучения и воспитания, выстроить траекторию профессионального развития.

Реализация данной позиции требует особого стиля взаимодействия наставника и стажера. Здесь редко реализуются инструктаж и объяснение, здесь превалирует развитие. Это такой стиль взаимодействия, который строится на эвристической беседе, когда наставник ставит перед стажером вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать в процессе достижения поставленных целей.

Например, после изучения стажером такого приема смыслового чтения, как *кольца Венна*, стажер приступает к разработке конспекта урока с его использованием. Эту работу предваряет беседа с наставником по следующему примерному плану:

1. По какой теме урока планируете использовать стратегию *кольца Венна*?
2. С какой целью будете ее применять?
3. Какое количество колец планируете использовать и почему?
4. На каком этапе урока планируете применять эту стратегию?

5. С какими текстами планируете работать, какой предполагается их объем, и какая структура?

6. Как Вы представляете примерный результат работы обучающихся с *кольцами Венна* на данном уроке?

7. Что должны обучающиеся увидеть и представить в общей зоне колец?

8. Как Вы планируете работать с этой информацией на уроке?

9. Какие Вы видите риски использования стратегии *кольца Венна* на данном уроке?

10. Каким образом их можно предотвратить?

Поиск ответов стажером на эти вопросы в совместной деятельности с наставником и есть механизм обучения профессии изнутри через осмысление выполняемых действий и операций.

Семь лет реализации совместного заказа как технологии наставничества в условиях межпредметной системы методической работы в школе позволяют говорить о ее эффективности, которая выражается в следующих результатах.

Три педагога, которые прошли школу многофункционального наставничества, стали участниками финала областного конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области». Молодой учитель математики в 2021 году вошел в пятерку победителей этого конкурса, стал победителем областного трудового конкурса «Профессионал года» по направлению «Образование» в номинации «Учитель», Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мой лучший урок».

Технология наставничества на основе совместного заказа неоднократно была представлена на конкурсах наставничества, где завоевала признание участников и жюри.

Существуют ли риски использования технологии совместного заказа в качестве технологии наставничества? Да, как и при реализации любой другой технологии. Заключаются они в главном парадоксе наставничества: результат работы пары наставник-стажер – общий, и чем больше каждый принимает ответственность на себя и вкладывается в сотрудничество, тем он выше. Если

оба находятся в такой позиции, то пара получается очень сильной и достигает высоких результатов.

Судя по полученным результатам, взаимодействие в наших парах состоялось. Сегодня в школе работают еще несколько пар наставничества на основе технологии совместного заказа, результаты которых мы надеемся увидеть в скором будущем.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ярулов А.А. Технология формирования организационной культуры образовательной организации // Школьные технологии. 2018. № 4. С.18-33.

2. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества в компании // Управление персоналом. 2005. №19. С.50-56.

### **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ**

*Кабанова Е.А.*, куратор реализации программы многофункционального наставничества, учитель иностранного языка,

*Семенова Т.К.*, заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
*ГБОУ СОШ № 1 г.о. Похвистнево*

В соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 54 от 18.01.2021 года «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области» в ГБОУ СОШ № 1 города Похвистнево организуется деятельность по реализации программы многофункционального наставничества.

Цель – создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создание наиболее благоприятных условий для их

успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых).

Задачи:

1. Адаптировать наставляемых к выполнению новых или сложных трудовых функций, условиям осуществления трудовой деятельности;
2. Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;
3. Развивать профессиональные компетенции учителей в процессе непосредственной практической деятельности;
4. Обеспечить использование новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;
5. Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;
6. Формировать профессионально значимые качества личности;
7. Обеспечить снижение текучести кадров в организации и повышение мотивации работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем, приобщение к корпоративной культуре;
8. Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.

Для реализации программы многофункционального наставничества в ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево разработаны локальные нормативные документы:

- Положение о программе многофункционального наставничества педагогических работников;
- Программа многофункционального наставничества ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево;
- План мероприятий («Дорожная карта») реализации программы многофункционального наставничества;

- Приказ о назначении кураторов реализации программы многофункционального наставничества в образовательной организации;
- Приказ о назначении наставников в образовательной организации;
- Положение об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам учреждения, учитывающих поощрение наставников.

На заседании педагогического совета школы была принята модель многофункционального наставничества по теме: «Многофункциональное наставничество – эффективная форма горизонтального карьерного роста учителя».

Процесс реализации программы состоит из нескольких этапов, каждый из которых посвящен решению определенных задач развития профессиональной компетентности педагогов:

### **1 этап – организационный.**

Задачи:

1. Диагностика и анализ профессиональных проблем (дефицитов) молодых специалистов.
2. Определение приоритетных направлений в организации наставничества.
3. Обеспечение психолого-педагогических и научно-методических условий для реализации наставничества.

Мероприятия: анкетирование наставников и наставляемых; назначение наставников молодым специалистам; разработка плана работы наставника; подготовка методической литературы по развитию профессиональных компетенций педагогов, презентаций, буклетов, методических заданий и рекомендаций; изучение нормативно-правовой документации, регулирующей образовательную деятельность; ознакомление наставляемых со школьной документацией и др.

На организационном этапе для формирования пары наставник и наставляемый учитываются результаты, полученные в процессе анализа диагностических материалов: анкеты «Самодиагностика по определению

наличного уровня профессионально-личностного роста педагога», карты «Педагогические затруднения и дефициты», анкеты «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Т.В. Володина), анкеты для экспресс-диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Н.И. Кузнецова). Также осуществляется сбор дополнительной информации о профессиональных запросах и дефицитах, анализ полученных данных. Таким образом, формируется база наставников и наставляемых («опытный педагог – молодой специалист»), в том числе и в системе АИС «Кадры в образовании. Самарская область».

## **2 этап – деятельностный.**

Задачи:

1. Реализация плана-графика методических мероприятий.
2. Обеспечение постоянного роста профессиональной компетентности педагогов посредством проведения комплекса обучающих мероприятий.
3. Закрепление на практике профессиональных знаний и умений молодых специалистов.

На втором этапе организуется комплекс обучающих мероприятий для формирования практических умений молодых специалистов.

Мероприятия:

*Теоретические занятия и консультации:*

1. Ведение школьной документации.
2. Постановка задач урока.
3. Составление рабочих программ, тематического планирования.
4. Самоанализ урока.
5. Методические требования к современному уроку.
6. Самообразование учителя.
7. Рефлексия собственной деятельности.
8. Ошибки начинающего педагога.
9. Построение диалога: «учитель – родитель»; «учитель – ученик».

10. Система оценки учебных достижений обучающихся.

11. Полезные сайты.

*Практические занятия:*

1. Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, занятий внеурочной деятельности.

2. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.

3. Решение педагогических ситуаций.

4. Мастер-классы опытных педагогов.

5. Посещение семинаров и научно-практических конференций по изучению передового педагогического опыта.

6. Тренинги.

7. Разработка и проведение родительских собраний.

8. Выбор методической темы по самообразованию.

Наставниками разрабатываются планы наставничества с индивидуальным маршрутом наставляемого, в которых определяются формы взаимодействия наставника и наставляемого.

В основе разработанных дорожных карт молодых педагогов лежит принцип постепенного и поэтапного увеличения нагрузки в освоении должностных обязанностей, определенного уровня профессиональных компетенций, а также следующее содержание: освоение содержания ФГОС по предмету; изучение наставляемым требований стандарта к вопросам воспитания; анализ типов и структуры уроков в соответствии с их классификацией; освоение молодым педагогом эффективных образовательных технологий и методик воспитания; изучение требований к составлению документации, разработке модифицированной программы внеурочной деятельности и др.

**3 этап – обобщающий.**

Задачи:

1. Диагностика и анализ результатов наставничества, соотношение их с поставленными целью и задачами.

2. Обобщение опыта проделанной работы.

### 3. Распространение опыта работы на различных уровнях.

Мероприятия:

1. Нетрадиционные формы уроков.

2. Разработка и презентация моделей уроков.

3. Участие наставников и наставляемых в семинарах, конкурсах, фестивалях.

4. Создание портфолио достижений молодого специалиста.

5. Творческий отчет.

На третьем этапе проводится качественная и количественная обработка полученных результатов. Анализируются и обобщаются результаты деятельности методической службы, наставников и молодых специалистов.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Задачи мониторинга: сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования); контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективной программы наставничества; оформление результатов [1].

По результатам отслеживания динамики роста горизонтальной профессиональной карьеры («Анкета определения уровня горизонтального карьерного роста») определяются следующие показатели: доля молодых педагогов, принявших участие в деятельности ШМО; доля молодых специалистов, прошедших курсы повышения квалификации; доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсных мероприятиях различного уровня; доля молодых педагогов, участвующих в распространении опыта своей работы и др.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в

образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый». По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга выполняется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества [2].

В конце учебного года подводятся итоги реализации программы многофункционального наставничества, и на сайте школы, в разделе «Наставничество», а также в системе АИС «Кадры в образовании» размещаются кейсы/отзывы «Наставник – наставляемый», в которых прописаны результаты реализации программы наставничества, лучшие практики наставников.

Программа многофункционального наставничества реализуется через различные формы профессиональных объединений педагогов (педагогический совет, методическое объединение, творческая группа, проблемные группы), которые показали высокую эффективность в решении поставленных методических проблем.

Среди рисков реализации программы наставничества можно назвать следующие: отсутствие у ряда педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов; высокая педагогическая нагрузка наставников и наставляемых; низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

В учреждении разработаны механизмы мотивации и поощрения наставников: благодарственные письма; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; представление к государственным и ведомственным наградам; получение дополнительных дней к отпуску; материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, доплаты, установленные локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) и др.

С 2013 года ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево является окружной опорной площадкой по работе с молодыми педагогами. Педагоги-наставники оказывают методическую помощь молодым специалистам в рамках работы клуба молодых педагогов Северо-Восточного образовательного округа «Дебют». На базе школы под руководством методистов ГБУ ДПО «Похвистневский РЦ» для молодых педагогов Северо-Восточного образовательного округа проводятся семинары, деловые игры, консультации, мастер-классы, педагогические чтения, марафоны открытых уроков, что позволяет молодым учителям представить свои педагогические идеи, получить опыт профессионального общения и хороший эмоциональный настрой.

Таким образом, большинство педагогов успешно адаптируются в педагогическом коллективе, чему соответствуют следующие показатели: конкурсное движение, методическая деятельность (проведение открытых занятий, мастер-классов и т. д.), распространение опыта работы, публикации. Разработанные методические материалы для наставника и наставляемых обеспечивают не только реализацию педагогами модели наставничества «опытный педагог – молодой специалист», но и позволяют повысить качество образовательного процесса за счет обобщения профессионального опыта учителей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
2. Положение о региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных

организациях Самарской области (Распоряжение министерства образования и науки Самарской области №54-р от 18.01.2021).

**ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ  
ПРИ РАЗРАБОТКЕ СЦЕНАРИЯ ВНЕКЛАССНОГО  
МЕРОПРИЯТИЯ «ПРОЩАНИЕ С АЗБУКОЙ»**

***Турланова Ж.К.***, учитель начальных классов

*ГБОУ «Школа-интернат «Преодоление» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г.о. Самара»*

В ГБОУ школе-интернате «Преодоление» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья форма наставничества «педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

С 1 сентября 2023 года являюсь наставником молодого педагога. Результатом деятельности первого года сотрудничества была подготовка и проведение внеклассного воспитательного мероприятия «Прощание с Азбукой».

Внеклассные мероприятия выполняют воспитательную, образовательную и развивающую функции. Все внеурочные занятия несут в себе познавательную функцию, способствуют расширению кругозора у детей, помогают им раскрепоститься, компенсируют проблемы учебной деятельности ребёнка и реабилитируют его в собственных глазах и глазах сверстников. Важным звеном в этой цепочке является коллектив, от которого зависит многое. Ребенок учится выстраивать личностные отношения, отвечать не только за себя и свои поступки, но и за класс в целом [1]. Молодому педагогу необходимо создать такую атмосферу, благодаря которой у обучающихся возникнет желание ходить в школу и общаться со сверстниками. Игры, викторины, праздничные мероприятия, концерты имеют большое значение в создании теплой и дружелюбной атмосферы внутри школьного коллектива.

Перед нами стояла задача составить сценарий внеклассного мероприятия «Прощание с Азбукой» с учетом психофизических особенностей обучающихся 1 класса. Необходимо было ориентироваться на щадящий режим, индивидуально-дифференцированный подход, рациональную дозировку содержания игровых заданий, здоровьесберегающие технологии. Мероприятие, которое предстояло провести, по-настоящему должно было увлечь зрителей, поэтому необходимо было придумать интересный сценарий. Эта работа сложная, кропотливая и трудоемкая. Были определены четыре этапа работы над сценарием: 1) формирование замысла; 2) отбор материала; 3) создание сценария, презентации, видео; 4) создание фотобутафории, дипломов для первоклассников. Деление на этапы условное, так как все они взаимосвязаны, переплетаются между собой, каждый компонент в процессе составления сценария корректируется, дополняется или сокращается, заменяется или убирается вовсе.

В феврале 2022-2023 учебного года на консультации я познакомила молодого учителя с этапами работы над сценарием «Прощание с Азбукой». Мы определили цель и задачи, идею мероприятия, обязательные этапы, которые необходимо включить в праздник, составили сценарный план. В последующие дни сообща проводили отбор материала и музыкального сопровождения. Как наставнику мне необходимо было указать молодому педагогу на требования, которые предъявляются к отбору материала: его соответствие основным компонентам замысла – теме, идее, жанру, возрасту и возможностям младших школьников; стилистическая совместимость; новизна [2]. Также обратила внимание на проведение обязательной словарной работы с обучающимися (разбор незнакомых слов, встречающихся в сценарии).

На следующих встречах проходила работа над созданием сценария и его оформлением. Техническую поддержку, декорацию, внешний вид обучающихся и ход мероприятия мы отобразили в сценарном плане [2]. В мероприятие была включена видеоигра для родителей. Далее нами была создана презентация. Работу над фотобутафорией и дипломами мы разделили, так как молодой

педагог владеет современными средствами ИКТ. Видеосъемку игры для родителей и ее монтаж наставляемая выполнила самостоятельно.

После окончания работы над сценарием мероприятия мы определили, какие затруднения в работе испытывает молодой специалист и как их преодолеть.

С февраля по апрель 2023 года в Самарской области проходил Областной конкурс «Мой наставник». Мы решили принять участие и отправить сценарий в номинацию «Наставнический дебют». По условиям конкурса необходимо было снять видео-визитку, для которой нами был составлен сюжет, определены роли, стиль видео. Мы стали победителями в своей номинации.

Работа над созданием сценария, участие в конкурсе создали условия для развития профессиональной компетентности молодого специалиста, потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

25 мая 2023 года в стенах ГБОУ школы-интерната «Преодоление» по нашему сценарию был проведен праздник «Прощание с Азбукой». Ребята показывали, чему научились за учебный год: читали стихи, пели песни, отгадывали загадки, танцевали. После мероприятия родители обучающихся благодарили молодого педагога за проделанную работу. Очень важно получить обратную связь.

После проведенного мероприятия мы провели анализ совместной деятельности: поставленная цель была достигнута, задачи решены. За год сотрудничества мы достигли взаимопонимания, наша работа была результативной, молодой педагог принял участие в конкурсах профессионального мастерства. Итог проделанной работы повысил уровень удовлетворенности собственной работой молодого специалиста. Успешные результаты деятельности наставляемого вызывают во мне чувство гордости, желание развиваться в профессиональной сфере.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Образовательный портал все для учителей, воспитателей, учеников / [Электронный ресурс]: [сайт]. URL: <https://obrazovanie-gid.ru/voprosy/meropriyatiya-poznavatelnoj-deyatelnosti-v-nachalnoj-shkole.html> (дата обращения: 01.06.2023).

2. Составление сценария мероприятия. Текст: электронный. URL: <https://ocean.org/uploads/files/documents/sostavlenie-stsenariya-meropriyatiya.pdf> (дата обращения: 09.06.2023).

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*Синдюкова В.М.,* учитель истории и обществознания

*ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково м.р. Сергиевский Самарской области*

В Послании Президента Федеральному Собранию от 1 марта 2018 года говорится о такой значимой задаче в сфере образования, как развитие движения наставничества: «Значимой задачей считаю развитие наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными». [1, с. 17]. Цель федерального проекта «Учитель будущего» – обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Молодого специалиста сложно привлечь в школу, еще сложнее удержать в ней. Окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог является специалистом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Это проблема является и для нашего коллектива очень актуальной.

Наиболее сложный период адаптации для начинающих учителей – это первые годы работы, период вхождения в профессию (1-3 года). И в этот момент

они должны иметь поддержку в лице компетентных педагогов, которые смогут быть их наставниками.

Моя первостепенная задача как учителя-наставника – помочь молодым педагогам адаптироваться в педагогическом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном ими далеко не легком, но таком увлекательном трудовом пути. Цель работы с молодыми специалистами – создать все возможные условия для профессионального роста молодого педагога, для его успешного вхождения в профессиональную деятельность. Продуманная и правильно организованная работа наставника поможет молодым специалистам получить практическую и теоретическую поддержку. Весь процесс наставничества вовлекает интересы субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и администрации школы [2].

Расскажу немного о работе последних трех лет, в течение которых я являюсь наставником молодых кадров. Работа с ними начинается с анкетирования, цель которого – выявить положительные моменты и затруднения педагога в методической работе. На основе анализа анкет составляется план работы, где определяются сроки выполнения, обозначаются планируемые результаты.

Цель деятельности наставника: развитие профессиональных умений и навыков, создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога. В структуру плана входят такие средства и формы, как беседы по темам, знакомство с нормативными документами, помощь в составлении календарно-тематического планирования, в работе с документами, в том числе с электронным журналом и т.д.

Ожидаемые результаты:

1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

После 3-4 месяцев работы, когда адаптация к школе прошла успешно, составляется дорожная карта профессионального роста молодого специалиста. Она состоит из следующих разделов: 1) повышение квалификации и педагогического мастерства; 2) работа над повышением качества образования, качества работы учителя (успеваемость обучающихся по четвертям); 3) научно-методическая работа; 4) обобщение и распространение опыта педагогической деятельности (выступления на заседаниях школьного методического объединения, участие в профессиональных конкурсах, публикации).

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной адаптации начинающих учителей проводится ряд мероприятий. Самые распространенные из них: посещение открытых уроков, мастер-классов опытных учителей школы, изучение опыта лучших педагогов школы, привлечение молодых специалистов к подготовке семинаров, заседаний методических объединений, педагогическая диагностика, отслеживание результатов работы молодых учителей, организация разработки молодыми учителями дидактических материалов, электронных учебных материалов, посещение уроков молодых специалистов.

Побеседовав с молодыми педагогами и посетив их уроки, выявляются профессиональные проблемы, например:

1. Трудности в составлении рабочих программ и календарно-тематических планов;
2. Сложности в соблюдении норм и принципов оценивания письменных и устных ответов обучающихся;
3. Недостаток опыта в составлении технологических карт уроков и неэффективное использование времени на уроках;
4. Неумение создать благоприятный психологический климат при проведении дистанционного обучения. Проблемы в использовании различных образовательных платформ;
5. Трудности в организации работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ.

С целью решения обозначенных проблем даются подробные рекомендации, проводятся консультации, мастер-классы. Эффективным видом работы является разбор различных ситуаций (кейсов): «Как бы ты поступил в данной ситуации?», «Какие решения ты принял бы в данной ситуации?». При возникновении затруднений работаем по алгоритму постановки SMART-целей. Цель должна быть измерима (соответствие отметок с ВПР), достижима (на 85 %), важна и иметь срок (в 2022-2023 учебном году). После достижения одной цели, ставится следующая.

Для проведения предметной недели по истории и обществознанию совместно разрабатываем план мероприятий. Внеклассные мероприятия, в которых участвует большая группа обучающихся, проводим вместе, где наставляемый выступает в роли помощника, а на мероприятиях, планируем с небольшой группой детей, меняемся ролями.

Отметим результаты совместной деятельности наставника и наставляемых. Мои наставники выступают с докладами на школьных и окружных методических объединениях учителей, принимают участие в различных конкурсах. Обучающиеся под руководством молодых специалистов принимают участие и становятся призерами в окружной научно-практической

конференции «Первые шаги в науку», окружном и региональном этапе конкурса «Моя малая Родина».

В общении с молодыми специалистами я проявляю уважение к ним. Всегда пытаюсь предлагать им приемлемые альтернативы, определять области взаимного согласия, поддерживать их энтузиазм и уверенность в себе. Считаю, что делиться опытом надо без назидания, а посредством доброжелательного отношения к молодым педагогам. Только в результате своевременной, терпеливой, настойчивой работы наставника произойдет профессиональное становление личности молодого педагога. Поэтому сотрудничество «наставник – молодой специалист» должно развиваться именно по принципу партнерства, то есть на равных.

В ходе успешной реализации плана совместной деятельности наставника и наставляемого каждый из участников достигает результата в собственной практической деятельности. Молодой педагог пополняет свой багаж знаний, развивает профессиональные способности, умения и навыки, строит профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Учитель-наставник тоже совершенствует свои профессиональные качества: информационные, психолого-педагогические. Молодое поколение педагогов даровитое, мобильное, креативное, творческое. Нужно только помочь ему уверенно стартовать в правильном направлении.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Президент (2018; В. В. Путин). Послание Президента Федеральному Собранию, 1 марта 2018 года, Москва / Президент России. URL: <https://docs.cntd.ru/document/556773766> (дата обращения: 06.06.2023).

2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. №5, 2018 год. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата

обращения: 05.06.2023).

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ УЧИТЕЛЯ**

(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА)

*Долгих Д.Н.*, учитель начальных классов

*ГБОУ ООШ с. Заплавное м.р. Борский Самарской области*

Перед современной школой стоит важная задача по развитию творческих способностей каждого ученика, формированию у него универсальных учебных действий, с помощью которых он сможет самостоятельно добывать новые знания. Данная задача может быть успешно выполнена, если педагог сам готов к развитию, совершенствованию. Как же сориентироваться в стремительно меняющихся потребностях общества неопытному молодому педагогу, когда начало его профессиональной деятельности сопровождается еще и высоким эмоциональным напряжением?

С появлением молодого педагога в образовательном учреждении возникает проблема, связанная с недостаточной готовностью выпускника педагогического вуза к выполнению практической деятельности в современных условиях. Поэтому одной из самых важных составляющих работы школы является оказание методической, психологической, эмоциональной поддержки начинающему специалисту.

*Актуальность темы.*

В современных условиях педагог должен хорошо знать основы законодательной базы системы образования Российской Федерации, быть методически подкованным и компетентным в вопросах отечественной педагогики. Важной и актуальной проблемой современного школьного образования является нехватка молодых специалистов в сельской глубинке. Из этого следует, что в сельскую школу особенно необходимо привлекать молодых специалистов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности.

*Цель* школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

*Задачи:*

1. Способствовать формированию у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, выработке индивидуального стиля творческой деятельности, адаптации педагога в коллективе, развитию современных компетенций педагога, требуемых ФГОС. Оказывать психологическую, методическую помощь молодому учителю;

2. Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные как с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности (знакомство с коллективом и классом), так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, у него могут возникнуть устойчивые трудности;

3. Помочь молодому специалисту должны и руководство школы, и педагог-наставник. Наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста в получении поддержки профессионала, который способен оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

В 2020-2021 учебном году в ГБОУ ООШ села Заплавное пришел молодой учитель начальных классов, в прошлом выпускница данной школы. Опыта преподавания у нее был небольшой – практика в профессиональном учебном заведении. Решением педагогического совета школы молодому специалисту был назначен педагог-наставник.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение нравственных качеств молодого специалиста (отношение к окружающим, увлечения, круг досугового общения). Необходимо было оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, в проведении

уроков и внеурочных занятий. Важно было выявить и совместно устранить допущенные неопытным учителем ошибки.

Деятельность по наставничеству включала три этапа:

*1 этап* – адаптационный, диагностический: освоение профессии, осознание её ценности, приобретение первоначального опыта, профессиональное самоопределение;

*2 этап* – становление, этап творческого поиска: совершенствование профессиональных компетенций как одно из условий успешности учителя, его соответствия занимаемой должности;

*3 этап* – развитие, оценочно-рефлексивный этап: совершенствование и применение знаний, формирование мотивации к инновационной деятельности, проектирование и развитие профессиональной карьеры, творческая самореализация [1].

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан следующий план мероприятий:

- 1) составление программы работы наставника с молодым специалистом;
- 2) разработка дорожной карты для наставляемого;
- 3) подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- 4) разработка методических рекомендаций для организации работы;
- 5) осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации молодого учителя и разработка рекомендаций по его дальнейшей работе;
- 6) анализ результатов работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической

деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность [2].

На первом этапе, чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо, на мой взгляд, представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе.

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования и анкетирования по нескольким направлениям. Проанализировав анкеты, посетив уроки начинающего специалиста, побеседовав с молодым педагогом, мне удалось выявить профессиональные затруднения в определении структуры урока и занятия; выборе форм, методов, педагогических технологий; составлении технологических карт урока; формулировании цели занятия; создании проблемно-поисковых ситуаций в обучении; обеспечении познавательной активности обучающихся на занятиях.

Далее был составлен индивидуальный план взаимодействия наставника с молодым педагогом, по которому началась кропотливая работа. В процессе деятельности плана работы можно было корректировать.

Основные формы совместной работы:

1. *Теоретическая составляющая:* индивидуальные консультации, беседы; участие в анкетировании, опросах, собеседовании; самообразование; изучение методической литературы;

2. *Практическая составляющая:* участие в семинарах, педсоветах; открытые уроки; взаимное посещение уроков, занятий по внеурочной деятельности; участие в конкурсах профессионального мастерства.

Во-первых, реализация плана работы началась с составления предметных программ. С этой целью совместно с молодым специалистом подробно были изучены имеющиеся программы по учебным предметам, даны рекомендации по составлению рабочей программы. Акцент в процессе работы делался на соблюдении требований к рабочей программе, определении личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного

предмета и на разработке тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Важно было донести до начинающего педагога мысль о необходимости тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса компоненты содержания, формы, методы и приемы организации образовательного процесса для получения результата, соответствующего современным требованиям.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС. С целью решения данной проблемы были проведены открытые уроки, консультации, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с характеристиками современного урока. Нами были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; формы работы с обучающимися на уроке, система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления плана современного урока, конструирования учебного материала и разработки технологической карты урока. Молодому учителю были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Также совместно были разработаны открытые уроки. К началу второго полугодия у молодого педагога сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В-третьих, для моей подопечной трудным оказалось составление технологической карты урока. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений (универсальных учебных действий) в соответствии с требованиями ФГОС. Правильно составленная

технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

Также программа наставничества включала работу с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту. Было составлено портфолио достижений педагога.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствовали развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказали положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. За короткий промежуток времени она достигла результатов как начинающий педагог. Свой опыт она представляла на конкурсах профессионального мастерства, на заседаниях педагогических советов. Её методические разработки были напечатаны в различных сборниках, а её ученики стали активными участниками очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Работа с наставником помогла молодому специалисту достичь успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии и в будущем стать настоящим Учителем.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. 2022. № 2. С.14-22.
2. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. 2022. № 8. С.15-22.

## ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКОМ УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ

*Евженко Е.Н.*, учитель русского языка и литературы

*ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы м.р. Кинель-Черкасский Самарской области*

Задачи, поставленные перед современной школой, требуют от всех педагогов высокого уровня профессионализма, теоретической и практической подготовки, свободного владения современными образовательными технологиями и цифровыми инструментами. Начиная педагог также должен отвечать всем профессиональным требованиям. Решить задачу адаптации молодого педагога помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации [1].

Работа по развитию профессиональных компетентностей начинающего учителя строится в несколько этапов. Первый – это период адаптации педагога к условиям образовательного учреждения, изучение нормативных документов, локальных актов, правил внутреннего распорядка, лучших традиций школы. В этот же период необходимо выявить имеющиеся профессиональные затруднения у молодого педагога [2].

Приходя в школу и имея багаж теоретических знаний, начинающий учитель испытывает трудности в методически грамотной разработке урока, подборе дидактического материала, выборе форм подачи материала, логики построения урока, режимов взаимодействия обучающихся на уроке. Поэтому, начиная свою деятельность в качестве наставников, мы постарались выявить те затруднения, которые молодой педагог испытывал в подготовке и проведении уроков. На первом этапе, *адаптационном*, состоялось анкетирование профкомпетентности наставляемого, по результатам которого были выявлены профессиональные затруднения. Мы разработали индивидуальный план профессионального развития молодого учителя и обратили его внимание на то, каким должен быть современный урок в соответствии с ФГОС, чтобы добиться

получения необходимых образовательных результатов: и личностных, и метапредметных, и предметных. С этой целью молодой педагог посещал и анализировал уроки опытных учителей школы. Мы помогали молодому специалисту проектировать собственные уроки и проводить самоанализ профессиональной деятельности.

Еженедельно мы анализировали проделанную работу, обсуждали технологические карты уроков, отмечали положительные и отрицательные моменты.

Показателями результативности деятельности наставника на этапе адаптации, считаем следующие достижения молодого педагога:

- выступление на заседании школьного методического объединения учителей русского языка и литературы;
- выступление на педагогическом совете;
- разработка технологических карт уроков;
- методически грамотная организация деятельности детей на уроке;
- участие в «Совете молодых педагогов» школы;
- работа в составе профсоюзного комитета школы;
- участие в региональной «Ярмарке социально-педагогических инноваций»;
- подготовка учащихся к творческим конкурсам.

На втором этапе – **основном** – мы определили две главные задачи: развитие профессиональных компетенций молодого учителя и овладение им технологиями проблемного обучения и проектно-исследовательской деятельности. Работа с одаренными детьми – важное направление нашей деятельности в рамках национального проекта в сфере образования по формированию эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профориентацию.

Говоря об опыте молодого педагога в организации поисково-исследовательской деятельности учеников, хочется отметить, что под ее руководством учащиеся разрабатывают и представляют свои исследовательские проекты на конкурсах и конференциях различного уровня. Мы же, в свою очередь, помогаем педагогу и консультируем учащихся при выполнении исследовательской части работы, оформлении проекта и подготовке презентации.

Конечно же, весь этот период мы продолжали взаимодействие, направленное и на развитие профессиональных компетенций: взаимопосещение уроков с дальнейшим анализом, консультирование по текущим вопросам, обсуждение актуальных проблем.

На данном этапе наставничества отметим следующие достижения:

- победы учеников молодого педагога в окружных предметных олимпиадах и творческих конкурсах;
- открытые уроки наставляемого с применением технологии проблемного обучения;
- призовое место молодого педагога на школьном этапе конкурса профессионального мастерства «Учитель года»;
- выступление наставляемого на всероссийской научно-практической конференции «Формирование читательской грамотности на уроках литературы»;
- самостоятельная разработка молодым педагогом КТП по преподаваемым предметам.

Третий этап – **контрольно-оценочный** – наиболее полно раскрыл индивидуальный стиль профессиональной деятельности наставляемого. Главными критериями оценки результативности нашей совместной работы стали следующие успехи молодого педагога: проведение мастер-класса на окружном методическом дне для молодых педагогов «Открывая границы»; призёр окружного конкурса методических разработок занятий, направленных на формирование функциональной грамотности; результаты ВПР; наличие призёра

областных Кирилло-Мефодиевских чтений в направлении «Исследовательская работа»; работа в качестве эксперта по проверке ОГЭ по русскому языку; успешное прохождение аттестации на первую квалификационную категорию.

Работая по программе наставничества, мы регулярно выступали на заседаниях школьного методического объединения и педсовета.

Молодой педагог, получив необходимую поддержку, успешно адаптировался в коллективе школы. Нам радостно видеть профессиональное становление молодого коллеги, его способность решать новые задачи. Безусловно, система профессиональной поддержки и методического сопровождения молодых педагогов в форме наставничества является очень эффективной и позволяет молодым педагогам стать высококвалифицированными специалистами, способными вывести Российское общее образование в десятку ведущих стран мира.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шагарова Е.Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях // Новое слово в науке: стратегии развития: материалы VI Всерос. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.). Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс». 2018.

2. Тимиркаева А.В. Технология проблемного обучения // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». 2021. №1.

### **ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ ОБУЧЕНИЯ К МАСТЕРСТВУ**

*Самаркина Л.П., учитель высшей квалификационной категории  
ГБОУ «Школа-интернат №71 для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья» г.о. Самара*

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач современной образовательной политики. Начинающий учитель еще не является мастером своего дела, ему предстоит определенный путь профессионального становления,

частью которого является период адаптации. В этот момент молодому специалисту необходима помощь педагога-наставника.

В начале 2022-2023 учебного года в ГБОУ школе-интернате № 71 г.о. Самара была создана наставническая группа. Наставничество рассматривалось как метод адаптации молодого педагога к профессии, в связи с чем его осуществление возможно на любом этапе профессиональной карьеры.

Взаимодействие наставника и молодого специалиста осуществлялось поэтапно. На *прогностическом этапе* были определены цели взаимодействия, выстроены отношения взаимопонимания и доверия, выявлены недостатки в умениях и навыках молодого специалиста, также был определен круг обязанностей и полномочий субъекта наставничества.

На *практическом этапе* осуществлялась разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

На *аналитическом этапе* были определены ожидаемый уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Практика наставничества, которая осуществляется в школе-интернате, складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

- заинтересованности работодателя в профессиональном росте своих сотрудников;
- конкретных целей и задач деятельности субъектов наставничества;
- процесса профессиональной адаптации молодого специалиста;
- межличностного общения между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Благодаря четко продуманной системе наставничества в трудовом коллективе были созданы условия для профессионального роста молодых специалистов, что способствовало их успешному вхождению в профессиональную деятельность. Так, моему наставляемому помогли определиться с темой самообразования, спланировать методическую работу,

провести анализ классических и нестандартных уроков, включиться в психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, научиться объективно оценивать знания учащихся и управлять развитием их творческих способностей.

Особым направлением работы стало овладение спецификой коррекционной работы с детьми с умеренной умственной отсталостью и тяжелыми множественными нарушениями. При осуществлении коррекционной и образовательной деятельности необходимы такие методические приемы, которые могли бы привлечь внимание, заинтересовать каждого обучающегося, побудить его к мыслительной деятельности [1]. Для этой цели были отобраны дидактические игры и тренажеры [2; 3]. Также по моей инициативе в школе-интернате стали разрабатывать авторские тренажеры и дидактические игры. Сейчас арсенал их настолько огромен, что может быть использован при усвоении любого программного материала на уроках, индивидуальных и групповых занятиях с детьми с интеллектуальными нарушениями разных степеней. Для молодого педагога было организовано изучение данных пособий, методических рекомендаций, диагностических материалов.

Результатом данной работы стало выступление моего наставляемого коллеги на педагогическом совете школы с презентацией собственного дидактического тренажера «Храбрый утенок». Тренажер выполнен в виде мягкой развивающей книги с простыми, но увлекательными заданиями, направленными на развитие мелкой моторики рук, саморегуляции и целенаправленности действий, формирование психических познавательных способностей, что непременно делает процесс обучения более эффективным и продуктивным.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого педагога занимает особую позицию в нашей школе, так как эта деятельность наполняет работу новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю. Преимущества очевидны: педагогическое наставничество имеет широкую практическую

направленность, обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. В процессе взаимодействия наставника и наставляемого осуществляется тесный межличностный контакт, что позволяет проводить своевременный анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, осуществлять контроль за его практической деятельностью.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бгажнокова И.М. Обучение детей с выраженными нарушениями интеллекта. Программно-методические материалы. М.: Владос. 2020.
2. Губанова Н.Ф. Развитие игровой деятельности. М.: Мозаика – Синтез. 2018.
3. Куцакова Л.В. Творим и мастерим. М.: Мозаика – Синтез. 2022.

#### **РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ЧЕРЕЗ МЕТОДИЧЕСКУЮ ПОДДЕРЖКУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА «УСПЕХ»**

*Сухопрудская Л.И., учитель начальных классов*

*ГБОУ СОШ № 2 с. Приволжье м. р. Приволжский Самарской области*

*Мы открываем – вместе! К вершинам – вместе!*

Требования современного общества к учителю непрерывно растут: к его профессиональным и личностным качествам, к уровню его творческого и социального развития. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально сжатые сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности, «вжиться» в существующую систему, развиваться и совершенствоваться внутри нее. Сейчас наставничество вновь заслуживает самого пристального внимания. Ведь основной его целью является

привлечение, закрепление и развитие молодых сотрудников, повышение эффективности использования кадрового потенциала.

Наш тандем «наставляемый – наставник» особенный: во-первых, существует относительно большая разница в возрасте между наставником и наставляемым (26 лет); во-вторых, наставляемая мной коллега является однокурсница моей дочери; в-третьих, мы уже имели некоторый опыт взаимодействия друг с другом во время прохождения наставляемой педагогической практики в нашей школе; в-четвертых, мама моей наставляемой – наша коллега, поэтому молодому педагогу хорошо знакомы традиции и особенности образовательной организации. Наконец, у нас очень схожая жизненная позиция, целевые ориентиры и идеалы, поэтому в основу системы наставничества лег классический вариант поддержки приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и их закрепления на месте работы. В рамках выбранной нами ролевой модели «учитель – учитель» предполагается следующее:

- наставником является сотрудник с высоким уровнем владения профессией и большим опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает;

- наставник оказывает помощь партнеру в повышении качества выполняемой им работы, выстраивании конструктивных отношений с коллегами, получении личной удовлетворенности от профессиональной деятельности;

- наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и продуктивную обратную связь, мотивирует партнера к действиям;

- наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Для построения эффективной системы наставничества на первом этапе было определено «проблемное поле» молодого педагога в процессе живого общения с ним. С помощью комплекса диагностических материалов были выявлены затруднения молодого педагога и выбраны оптимальные пути их

преодоления. Также удалось определить сильные стороны наставляемого и наметить пути их развития.

С целью поддержания мотивации для дальнейшего развития была выбрана особая структура становления молодого педагога как профессионала (рис. 1).



Рисунок 1.

*Этапы становления молодого педагога как профессионала*

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>
<b>Адаптационный «Кастинг»</b>	Знакомство с молодым педагогом, с его достижениями, оценка портфолио, резюме, материалов личного дела
	Совместная выработка общего терминологического и понятийного поля: совместное изучение регламентирующих наставничество документов (приказа о закреплении наставника, положения о наставничестве). Понимание сущности и задач совместной деятельности
	Входная диагностика: выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов)
	Мотивация подопечного через изучение достижений коллектива, знакомство с его традициями и опытом
<b>Проектировочный «Пробы»</b>	Совместное целеполагание: постановка целей и задач работы на три года
	Планирование: составление плана наставнической деятельности и индивидуального образовательного маршрута
	Анализ плана на предмет достижимости поставленных целей
	Диагностика по выявлению затруднений в профессиональном становлении, связанных с психологическими особенностями молодого педагога. Планирование работы со школьным психологом
	Проектирование основных документов педагога
<b>Основной «Съемка»</b>	Координационная деятельность в процессе реализации плана наставнической деятельности и индивидуального образовательного маршрута
	Текущая совместная работа: подготовка, проведение и посещение учебных занятий и занятий внеурочной деятельности, их анализ. Совместное участие в деятельности педагогических сообществ, методической работе. Оценка действий подопечного и своевременная коррекция его поведения. Помощь в подготовке докладов, выступлений, методических разработок. Организация работы с одаренными детьми
<b>Контрольно-оценочный «Премьера»</b>	Промежуточная и итоговая диагностики: чек-листы, контрольные посещения занятий, тестирование, анкетирование
	Отчет молодого педагога
	Совместный анализ результативности наставнической деятельности путем сопоставления поставленных и достигнутых целей. Рефлексия

Таким образом, наставляемый поднимается по каждой ступени профессиональной лестницы («Стажёр», «Мастер», «Мэтр») и «прокачивает»

себя по пяти направлениям, которые дублируются на каждой ступени лестницы успеха (рис. 2).



Рисунок 2.

*Содержание направлений профессионального становления молодого педагога*

Наименование модуля	Обзор рассматриваемых вопросов
<p><b>Окружающая среда</b></p>	<p>Изучение «Закона об образовании в РФ», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства образования и науки Российской Федерации, локальных актов школы, включающих в себя Устав школы, программу развития, основную образовательную программу ООО и СОО, положения о заполнении, ведении и проверке тетрадей и дневников обучающихся, положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору, положение о дежурном классе и дежурном учителе и др.</p> <p>Составление рабочей программы и календарно-тематического планирования.</p> <p>Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».</p> <p>Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги</p>
<p><b>Эффективный урок</b></p>	<p>Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе.</p> <p>Современные технологии обучения.</p> <p>Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика.</p> <p>Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности обучающихся, предлагается бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований.</p> <p>Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p>

	<p>Методика целеполагания. Трехдневная дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе.</p> <p>Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценки урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов начинающего учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока</p>
<b>Растим таланты</b>	<p>Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение понятий «одаренные дети» и «высокомотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми.</p> <p>Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность и исследовательская деятельность.</p> <p>Методика работы с одаренными детьми</p>
<b>Творческий поиск</b>	<p>Выбор методической темы. Начинающим учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, оценивается их роль и значение в совершенствовании работы школы, проводится тренинг «Как спланировать работу над методической темой на год».</p> <p>Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта, методических разработок и пр.</p>
<b>Личностный рост</b>	<p>Проводится неделя начинающего учителя, по завершении которой организуется проведение творческого отчёта, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлечённых, инициативных людей со своими интересами, талантами.</p> <p>Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.</p> <p>Анализ карьерных перспектив начинающего учителя</p>

Наставник вооружает молодого учителя «инструментом», чтобы он не совершил грубых ошибок, всегда приходит на помощь со своими рекомендациями. После преодоления каждой ступени и на вершине лестницы успеха наставляемый совместно с наставником делают работу над ошибками, анализируют свои успехи и неудачи. Таким образом, шаг за шагом молодой учитель с наставником вместе открывают новое и движутся к вершине профессионального роста. Взаимоотношения наставника и наставляемого в нашем союзе еще носят форму реверсивного наставничества, когда мой молодой педагог является наставником для меня по вопросам новых тенденций, технологий, а я, как опытный педагог, становлюсь наставником молодого педагога по методике и организации учебно-воспитательного процесса.

Показателем эффективности наставнической деятельности является достижение поставленных целей и задач в рамках программы наставничества:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников наставничества совместной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости в классе, в котором работает молодой учитель, вследствие эффективно выстроенной системы проведения учебных занятий;

- отметка, полученная обучающимися по ВПР, подтверждается отметкой за год, выставленной молодым педагогом;

- отсутствие конфликтных ситуаций с педагогическим коллективом, членами родительской общественности, обучающимися школы;

- наличие публикаций конспектов уроков, технологических карт, методических разработок молодого специалиста;

- получение наставляемым квалификационной категории;

- результаты участия обучающихся под руководством молодого учителя в олимпиадах и конкурсах;

- выступление на заседаниях ШМО и РМО учителей начальных классов, окружных и областных семинарах;

- результаты участия наставляемого в конкурсах для молодых педагогических работников.

Наставническая деятельность имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в школе. Ведь требования современного общества к учителю непрерывно растут, но одновременно с этим растет и его вклад в развитие общества. Педагог выполняет ответственную миссию: формирует будущее нашей страны.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв.

президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

2. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

3. Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

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

5. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).

## **АДАПТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

*Гусарова С.А., учитель начальных классов*

*ГБОУ СОШ с. Кошки м.р. Кошкинский Самарской области*

Одним из самых важных условий развития и модернизации образовательной системы является наличие в образовательных организациях квалифицированных кадров. В связи с этим актуализируется проблема сопровождения молодых специалистов, которые должны реализовывать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

В 2021 учебном году в нашу школу пришел молодой педагог – преподаватель начальных классов. Так как мы работаем в одной параллели, наше общение на профессиональные темы о подходах к работе с детским коллективом

и родителями носило систематический характер и перешло в совместную профессиональную деятельность наставника и молодого педагога. Для меня это тоже новый опыт. Уча других, мы учимся сами. Я стала изучать опыт своих коллег и довольно быстро сделала вывод, что все новое – это хорошо забытое старое.

*Наставничество* часто реализуется по классическим принципам педагогики: «Я скажу – ты послушай» → «Я покажу – ты попробуй» → «Сделаем вместе» → «Сделай сам – я подскажу» → «Сделай сам и расскажи, что сделал».

*Молодой педагог* получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

*Наставник* развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения [1].

Свою работу по наставничеству мы выстроили в три этапа.

**1-й этап – диагностический (организационный).** Педагог-наставник помогает быстро влиться молодому педагогу в коллектив, усвоить корпоративную культуру и этику, рамки своих полномочий, а также совместно с молодым педагогом выявляет имеющиеся у него пробелы, чтобы выработать программу адаптации.

Выбор формы работы с молодым специалистом я начала с вводного собеседования, где наставляемая рассказала о своих трудностях и проблемах, связанных с отсутствием педагогического опыта.

На данном этапе сопровождения были определены профессиональные возможности педагога, выявлены его личностные качества и обозначены приоритетные направления по саморазвитию молодого учителя.

**2-й этап – практический.** Основные задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности начинающего педагога; ведение портфолио начинающего педагога; процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми,

формирования своего стиля в работе.

На втором этапе сопровождения совместно с молодым учителем выбрали методическое направление деятельности, тему по самообразованию «Развитие ИКТ компетентности младших школьников в условиях внедрения ФГОС».

Содержание нашей работы: изучение педагогического опыта коллег; повышение профессионального мастерства молодого специалиста; посещение открытых уроков, методических объединений; приобщение педагога к участию в педагогических советах; посещение семинаров-практикумов, вебинаров, курсов.

В этом учебном году мы ведем портфолио учителя, в котором отражены самые актуальные рекомендации и материалы, необходимые в профессиональном становлении педагога.

Разделы портфолио:

- Раздел 1. Общие сведения о педагоге;
- Раздел 2. Нормативные документы;
- Раздел 3. Результаты педагогической деятельности. Достижения детей, достижения педагога (дипломы, грамоты, сертификаты участников и др.);
- Раздел 4. Научно-методическая деятельность;
- Раздел 5. Отзывы. Отзывы детей и родителей;
- Раздел 6. Самоанализ педагогической деятельности.

Портфолио является «центром самообразования» молодого учителя.

Ожидаемый результат: получение объективной оценки деятельности начинающего педагога, определение эффективных форм методической помощи.

**3 этап – аналитический.** Основными задачами данного этапа является не только подведение итогов работы, но и анализ эффективности системы работы по наставничеству.

Содержание аналитической деятельности:

- проведение мониторинга реализации этапов работы;
- изучение и обобщение накопленного материала;

- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов работы по наставничеству;
- формирование банка информации из опыта работы по наставничеству.

**Условия эффективности работы по наставничеству:** взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; системность и непрерывность в организации; оценка результатов деятельности (диагностика развития детей); своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией; сочетание теоретических и практических форм.

**Формы работы с наставляемым по совершенствованию профессиональной компетенции:** консультации; активные формы и методы обучения; анализ педагогических ситуаций; деловые и ролевые игры; индивидуальная адресная помощь по вопросам обучения и воспитания; посещение учебных и открытых занятий более опытных коллег; посещение открытых и учебных занятий молодого специалиста; составление технологических карт и конспектов к урокам; составление портфолио, отчетов; проведение открытых мероприятий, мастер-классов; организация работы по самообразованию [2].

### **Результативность профессиональной деятельности молодого педагога**

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	Практический семинар «Адаптация первоклассников»	Школьный	Выступление	Ноябрь 2021 г.
2.	Заседание МО учителей начальных классов	Школьный	Выступление	Февраль 2021 г. Ноябрь, 2022 г.
3.	Окружное МО молодых педагогов «Школа молодого педагога»	Окружной	Доклад	Март 2023 г.
4.	Окружной конкурс педагогического мастерства «Молодой учитель»	Окружной	Победитель конкурса	Апрель 2023 г.

Исходя из опыта моих коллег-наставников, можно отметить, что в своем профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка). Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру

в себя.

II ступень – процесс развития профессиональных умений, 2-й-5-й годы работы (развивающий). Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление). Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы. Складывается своя система работы.

Наставляемая мной коллега уже перешла на вторую ступень. Работа строится в соответствии с индивидуальным планом развития. Задача учителя – выявить уникальный потенциал каждого ученика, помочь ребенку проявить свои лучшие качества, раскрыть себя. Этому могут способствовать активные формы и методы обучения, которые мы используем в своей педагогической практике. Они включают в себя технологии проблемного обучения; проектную деятельность, игровые технологии; интерактивные, информационно-коммуникативные.

Поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодой коллегой, но и расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения. «Учить и учиться», – вот наш девиз!

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пугачёва М.Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления // Журнал «Практика управления ДОУ». 2021. № 2. С. 35 – 40.
2. Сизова О.А. Формирование профессионально-значимых качеств педагога дополнительного образования // Журнал «Внешкольник». 2021. №2 (152). С.60 – 64.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ КАДРОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В КОРРЕКЦИОННОЙ ШКОЛЕ**

*Трифорова Г.В.*, педагог-психолог высшей квалификационной категории

*ГБОУ «Школа-интернат № 115 для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья г.о. Самара»*

В настоящее время в коррекционной школе наблюдается дефицит молодых перспективных педагогических кадров. Данная проблема обусловлена тем, что часть студентов факультета специального образования вообще не приходит в школу. Вследствие длительного периода дистанционного обучения практикоориентированное восприятие школы с обучающимися с умственной отсталостью неполно или искажено, поэтому молодые люди, которые ответственно подошли к выбору профессии и действительно хотели бы работать с особыми детьми, на практике оказываются не готовыми к такой работе.

К сожалению, вузы не всегда успевают за изменениями в системе образования, недостаточно внимания уделяют изучению ФГОС. Студентов часто обучают преподаватели, не имеющие практики работы с детьми данной нозологической группы. Это приводит к тому, что выпускники вузов не могут подстроиться к требованиям современной коррекционной школы, не учитывают те актуальные изменения, обусловленные стандартом, и не могут реализовать индивидуально-дифференцированный подход с учетом структуры нарушенного развития умственно отсталого школьника.

Вследствие этого остро встает проблема повышения профессионального мастерства молодого специалиста путем использования механизма наставничества на базе коррекционной школы. Эта тема является актуальной и с точки зрения введения профессионального стандарта педагога.

Как показывает анализ школьной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности выпускника вуза к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста, в частности педагога-психолога, может протекать длительно и сложно.

В чем же проявляются эти сложности?

Во-первых, за последние три года в нашу школу-интернат пришли три психолога, имеющие профиль «Психология образования». Они впервые увидели детей с умственной отсталостью и с тяжелыми и множественными нарушениями развития, они не знают, как с ними взаимодействовать. У них отсутствуют знания в области специальной психологии. Те знания общей психологии, которые у них есть, в работе с детьми с интеллектуальной недостаточностью не совсем эффективны.

Во-вторых, многие дети с тяжелыми и множественными нарушениями развития имеют физические недостатки, есть и паллиативные дети. Встречаются студенты, которые социально не готовы к взаимодействию с такими детьми. Такое случилось и с одним из наших психологов, после двух недель работы молодой специалист ушел.

В-третьих, опыт практических занятий, полученный молодыми специалистами в вузе, оказывается не востребованным в работе с данными детьми: они не могут установить контакт с учеником, имеющим сложную структуру дефекта, определить зону его ближайшего развития, консультировать родителей по вопросам социализации их ребенка и так далее.

Таким образом, наставническая деятельность в коррекционной школе должна стать тем инструментом, который поможет преодолеть сложности молодому педагогу-психологу в работе с детьми, имеющими выраженные нарушения интеллектуальной сферы.

Какие этапы работы наставнической деятельности можно определить в условиях коррекционной школы?

*Первый этап* – это формирование определенного объема знаний олигофренопсихологии, который станет основой для саморазвития молодого специалиста. Современному педагогу-психологу необходимо обладать тем уровнем психолого-педагогической компетентности, который позволит дифференцированно подходить к решению коррекционно-развивающих задач в работе с детьми с нарушением интеллекта.

Для решения задач первого этапа в кабинете психолога имеется большое количество специальной литературы, специальных дидактических пособий, диагностического инструментария. Конечно, необходима мотивация будущих мастеров педагогики. Уже один молодой педагог-психолог прошел переподготовку в области олигофренопедагогики, а второй – пока повышает свою квалификацию в области инклюзивного образования.

*Второй этап* включает в себя «коллективное проживание». Ценность данного этапа – это «живой» просмотр и анализ диагностических процедур, тренингов, индивидуальных занятий, консультаций. В процессе «коллективного проживания» идет профессиональный диалог мастера и ученика, в ходе которого происходит передача педагогического опыта.

Опытный психолог учит молодого специалиста приемам адаптации диагностического и дидактического материала с учетом особых образовательных потребностей ученика с нарушением интеллекта, имеющего поломку того или иного анализатора, приемам взаимодействия с детьми со сложной структурой дефекта. В процессе такого сотрудничества у молодого педагога формируется целостность представления о своей деятельности и о своем месте в коррекционно-образовательном процессе школы.

*Третий этап* – это демонстрация наставляемым своих профессиональных достижений в процессе проведения занятий с детьми, выступлений на школьных семинарах и региональных научно-практических конференциях, это разработка психологических коррекционно-развивающих программ для обучающихся с тяжелыми и множественными нарушениями развития.

Безусловно, это и участие в областных конкурсах профессионального мастерства в номинации «Педагог-психолог», где наставляемый раскрывает смысл своей педагогической деятельности. И пусть он пока только лауреат..., но он уже «инклюзивно готов» саморазвиваться, целенаправленно вносить своевременные коррективы в ходе использования педагогических технологий, моделировать содержание коррекционно-образовательного процесса. А самое

главное, у него сформировано понятие ценности своей деятельности по отношению к детям, имеющим нарушенное развитие когнитивной сферы.

Резюмируя выше сказанное, можно сделать вывод, что наставничество – это эффективная кадровая технология, которая имеет свои особенности в коррекционной школе и требует детального изучения.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Организация системы наставничества в инклюзивном образовании / Методические рекомендации для педагогов. Выпуск №40. – Элиста. 2022.
2. Практика и механизм внедрения программ наставничества: Сборник статей регионального практического семинара. Самара: ГБПОУ «ПГК». 2022.

## ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

*Полынская И.Е.*, учитель русского языка и литературы

*ГБОУ СОШ № 8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области имени  
Воина-интернационалиста С.А. Кафидова*

### **Практика наставничества по форме «опытный педагог - молодой специалист».**

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

*1-й этап – адаптационный* (1-й год работы). Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

*2 этап – основной (проектировочный)* (2-3-й годы). Процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, авторитета среди детей, родителей, коллег.

*3 этап – контрольно-оценочный (4-5-й год работы).* Складывается система работы, имеются собственные разработки. Учитель внедряет в свою работу новые технологии [1].

*Основные формы индивидуальной работы наставника:* посещение уроков и их совместный анализ; индивидуальное консультирование; помощь в организации открытых и дебютных уроков; включение молодого педагога в конкурсное движение и, тем самым, усиление профессиональной мотивации.

Применение эффективных форм наставничества дает свои результаты. Молодой специалист – победитель конкурса «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области 2021 года», призер областного конкурса «Технология декады правовых знаний», призер открытого областного фестиваля «Изумруды», участник областных научно-практических конференций, например, «Право, его охрана и защита» и др.

Под руководством наставника проходит подготовка выступлений на ежегодную конференцию «Платоновские чтения» в Самарском национальном исследовательском университете имени академика С.П. Королева.

Таким образом, применение эффективных форм работы с молодым педагогом привело к следующим результатам: высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемый педагог получает необходимые для данного периода профессиональной реализации советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Практика наставничества по форме «ученик - ученик» в предметной деятельности «Литература: подготовка к олимпиадам, конференциям, к ОГЭ, ЕГЭ».**

*Наставники – ученицы 11 класса, наставляемые – ученицы 9 класса.*

*Куратор* – учитель русского языка и литературы, организующий семинары, мастер-классы для обучения наставников. Задача куратора – дать наставнику инструмент для работы с наставляемым.

Наставничество среди детей – это и одна из перспективных форм организации учебного процесса, и способ передачи знаний с высокой скоростью усвоения, и формирование инновационной среды социального развития наставника и наставляемого в совместной социально значимой деятельности (обучении), и способ развития личности, и партнерство, поддержка, доверие, новые друзья.

*Цели детского наставничества:* помощь педагогу в решении учебных проблем; освоение коммуникативной компетенции; готовность к самостоятельному решению.

*Планируемые результаты:*

1. Высокий уровень включения наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы;
2. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
3. Высокий балл на ОГЭ, ЕГЭ;
4. Эффективная поддержка по самоопределению и профессиональной ориентации наставляемых.

Такая форма наставничества в нашей школе действует третий год. Форма сотрудничества – групповая (4 человека) и парная работа.

Два года выпускницы 11 класса являлись наставниками учениц 10 класса. В этом году уже ученицы 11 класса являются наставниками выпускниц 9 класса.

В школе применяется три формы наставнического взаимодействия: проект, мастер-класс и итоговые мониторинги.

Совместно готовимся к олимпиадам и конференциям по литературе, но в большей степени – это подготовка к экзаменам. Писать экзаменационные работы по литературе нет смысла всему классу (ОГЭ и ЕГЭ сдают обычно 2 человека).

По своему опыту можем сказать: самый эффективный способ подготовки – групповое оценивание.

Мы вместе изучаем критерии оценки письменных работ, затем выполняем задания, по очереди работы зачитываются вслух, каждый выставляет баллы, обосновывая свое мнение. Учитель лишь направляет и корректирует работу группы, следя за тем, чтобы не было субъективных оценок.

Благодаря такому виду коллективной работы ученики начинают видеть свои ошибки и исправлять их, а также, что немаловажно, готовиться к экзамену психологически – ведь они точно будут знать, что их ждет.

В чем польза в наставничестве? Ребята учатся друг у друга, повышают свой уровень подготовки к экзаменам. Результаты прошлых лет: 96 и 97 баллов на ЕГЭ по литературе.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям [2].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волкова Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся // Академический вестник. Вестник СПб АППО. 2022. №2.

2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования. // Вестник педагогических инноваций. 2022. №2.

## **МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ ПЛЮС НАСТАВНИК РАВНО УСПЕХ!**

*Морозова Н.Б., учитель начальных классов*

*ГБОУ общеобразовательная школа-интернат среднего общего образования  
№5 с углубленным изучением отдельных предметов «Образовательный центр  
«Лидер» г. о. Кинель*

Цель моей работы как наставника – оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, я уточнила, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего было в беседе. На основе этой беседы я составила план обучения молодого специалиста. В плане можно отследить: этапы работы; основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки; промежуточный и конечный результаты работы.

Свою работу по наставничеству я разделила на три этапа:

*1 этап – адаптационный:* самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги. Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где молодой педагог рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах. На этом этапе сопровождения я определила возможности педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений: провела анализ занятий, оказала помощь в проведении самоанализа, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках. В плане работы я отразила приоритетные направления реализации образовательных запросов начинающего педагога.

Задача первого этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя [1].

*2 этап – основной (проектировочный).* На этом этапе происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На втором этапе сопровождения совместно с молодым специалистом выбрали методическое направление деятельности.

Я, как наставник, предложила определить тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. На данном этапе наставляемый изучает опыт работы своих коллег. В этот период происходит адаптация молодого коллеги, проводится работа по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает молодому специалисту составить собственный план профессионального роста.

*3 этап – контрольно-оценочный.* На этом этапе сложится система работы, появятся собственные разработки. Педагог начнёт внедрять в свою работу новые технологии; произойдёт совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы. Привлечение к показу занятий на уровне образовательного учреждения. На этом этапе я увижу результативность по сопровождению развития компетентности педагога, проверю уровень профессиональной компетентности педагога, определю уровень его готовности к самостоятельному творческому выполнению своих обязанностей.

Для достижения своей цели я определила наиболее эффективные формы работы с молодыми педагогом: проведение уроков для молодого педагога; организация индивидуальных консультаций; знакомство с опытом других учителей, совместное посещение уроков с их последующим анализом; посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок; консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовка материалов к конкурсам разного уровня [1].

Для того чтобы моя работа по наставничеству была наиболее эффективной, я запланировала применение современных технологий обучения молодого педагога: технология сотрудничества, коучинг, кейс-метод, технология открытого пространства, квик-настройка, мастер-класс (практикум).

Итак, *сущность наставничества* заключается в процессе обучения на рабочем месте. В школе выработана стратегия адресного подхода к молодым учителям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и

профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника [2]. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательная организация повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воронкова Т.Г. Возрождение традиций // Практические советы учителю. 2019. №7. С. 13 – 16.
2. Шилова О.Н. Современное состояние и проблемы развития наставничества в образовательной организации // Человек и образование. 2018. С. 7 – 9.

#### **РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧЕНИК» ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Шушакова И.И., учитель истории и обществознания*

*МБОУ «Гимназия №9» г.о. Тольятти*

#### **Актуальность и педагогическая целесообразность программы.**

Рабочая программа внеурочной деятельности «Наставник» составлена на основе Методических рекомендаций Письма Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [1].

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Целью внедрения программы внеурочной деятельности «Наставник» в гимназии является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого и наставника, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 17 лет.

**Цель и основные задачи программы.** В пункте 3.4 указанных выше рекомендаций определены пять форм наставничества, одной из которых является «ученик-ученик». Такая форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

*Целью* такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым отметим следующие:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

*Результатом* такой организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в ученическом коллективе, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся-наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

### **Основные характеристики образовательной деятельности.**

#### ***Портрет участников.***

*Наставник.* Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

#### ***Наставляемый:***

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

### **Возможные варианты программы.**

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника [2]. Учитывая опыт МБОУ «Гимназия № 9» г.о. Тольятти, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «успевающий – неуспевающий»: классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

– взаимодействие «лидер – пассивный»: психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

– взаимодействие «равный – равному»: происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме *внеурочной деятельности*. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, подготовка и участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

### ***Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»***

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «ученик – ученик»	Объявление в школьных СМИ о начале программы. Беседа. Классный час с куратором
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. Проводится куратором
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч обсуждение вопросов. Назначается куратором
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на церемонии «Виват, гимназия»
---	--

### **Планируемые результаты освоения программы.**

#### *Оцениваемые результаты:*

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **Мониторинг результатов образовательной деятельности.**

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Мониторинг позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Выработать эффективную стратегию дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый» [1; 2.2.1].

#### *Анкета наставляемого*

1. Был ли у Вас раньше опыт работы с наставником? да/нет  
 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий. Зачеркните выбранное значение.*

3. Насколько комфортным было общение с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 5. Помощь наставника 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 6. Насколько был понятен план работы с наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 7. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 9. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 10. Что Вы ожидали от совместной деятельности? \_\_\_\_\_  
 11. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 12. Что особенно ценно для Вас было в деятельности? \_\_\_\_\_  
 13. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_  
 14. Понравилось ли Вам участвовать в обучении с наставником? да/нет  
 15. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие, объединения, спортивные секции, культурные мероприятия? да/нет  
 16. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? да/нет  
 17. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? да/нет  
 18. Планируете ли Вы сами стать наставником в будущем? да/нет

### ***Анкета наставника***

1. Сталкивались ли Вы раньше с ролью наставника? да/нет  
 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий. Зачеркните выбранное значение.*

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 4. Насколько удалось реализовать свои личные качества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 5. Насколько полезными/интересными были личные встречи? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 6. Насколько удалось спланировать работу? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 7. Насколько удалось осуществить свой план? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 8. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 10. Насколько понравилась работа наставником? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 11. Насколько Вы довольны результатом? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_  
 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 14. Что особенно ценно для Вас было в деятельности? \_\_\_\_\_  
 15. Чего Вам не хватило и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_  
 16. Было ли достаточными и понятными консультации куратора? да/нет  
 17. Хотели бы Вы продолжить работу наставника? да/нет  
 18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? да/нет  
 19. Появилось ли у Вас понимание собственного профессионального будущего? да/нет

### ***Тематическое планирование***

№ п\п	Название темы (занятия)	Количество часов
1.	Самоанализ и навыки самопрезентации	1

2.	Обучение эффективным коммуникациям	3
3.	Разбор этапов реализации программы наставничества	1
4.	Формирование пар «наставник –обучаемый» (общая встреча, анкетирование, обработка обратной связи)	2
5.	Планирование основного процесса работы	1
6.	Совместная работа наставника и наставляемого	10
7.	Подведение итогов	1
8.	Обработка результатов	1
9.	Консультации куратора (педагога)	4
	Итого	<b>34</b>

### **Организационно-педагогические условия реализации программы.**

*Методическое обеспечение.* Письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Пункт 4.6.3 «Программа обучения наставников». URL: [https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42\\_02/](https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/) (дата обращения: 12. 06. 2023)

*Материально-техническое оснащение программы:* учебный кабинет, компьютер, проектор, экран.

### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Письмо от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Пункт 4.6.3 «Программа обучения наставников». URL: [https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42\\_02/](https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/) (дата обращения: 12. 06. 2023).

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

### **ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

*Тимошкина Т.Н., учитель математики*

*ГБОУ СОШ N 4 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области*

Каждый человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения из-за отсутствия необходимого опыта работы. Начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника.

Свою работу с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования и собеседования, где он рассказывал мне о своих трудностях, проблемах, неудачах. Проанализировав результаты анкеты, побеседовав с молодым педагогом, посетив его уроки, мне удалось выявить следующие проблемы: вопросы дисциплины и порядка на уроке; организация деятельности учителя; недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе; оформление документации.

Молодому специалисту была оказана методическая помощь в подготовке и проведении уроков, составлении технологической карты урока, организации внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий по предмету.

Начинающий педагог много времени тратил на подготовку к уроку и решение задач ЕГЭ, из-за чего возникало перенапряжение и угасал интерес к профессиональной деятельности. С целью решения данной проблемы была оказана помощь в анализе задач ЕГЭ профильного и базового уровней, заданий ВПР. Наставляемый смог выступить на окружном методическом объединении Юго-Западного округа с анализом заданий ВПР по математике в 5, 6 классах.

Молодой учитель в течение года посещал уроки опытных преподавателей, чтобы научиться важным профессиональным качествам. Сейчас он уже неплохо владеет методикой ведения урока; следит не только за ходом учебного процесса, но и за порядком в классе, за характером взаимоотношений учащихся в классе. Однако молодому педагогу необходимо обратить внимание на использование различных форм контроля и оценки знаний учащихся.

Наставляемый педагог участвовал в различных олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, например: региональный конкурс исследовательских работ и проектов «Математика вокруг нас», фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области и др.

Чтобы взаимодействие с молодым учителем было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо следовать следующим правилам общения:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест;

2. Не угрожать. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, об отсутствии дипломатических навыков общения;

3. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику;

4. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога;

5. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя [1].

В профессиональном становлении любого учителя в современной школе имеет место наличие следующих педагогических способностей:

- дидактичные: искусство передавать знания в доступной форме;
- экспрессивные: умение в свое объяснение включить уместно юмор, доброжелательную иронию, шутку;
- коммуникативные: правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;

- способность распределять внимание: умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;
- актерские: умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то строгим, то добрым, то спокойным, но всегда объективным и справедливым;
- умение контролировать все свои слова, поступки, действия и настроение [2].

Молодым специалистам можно дать несколько советов, которые помогут им на пути профессионального становления:

1. Будьте оптимистами! Педагогика – наука сугубо оптимистическая;
2. Не забывайте: в педагогике решающее значение имеют первый момент появления в классе, первые уроки, первое знакомство с детьми, все первое;
3. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми, умейте испытывать радость от встречи с ними;
4. Учитель всегда должен быть в форме, в хорошем настроении, подтянут;
5. Не смущайтесь, если совершили ошибки. Дети, в отличие от взрослых, всегда прощают их учителю.

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности, полюбить свою профессию.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. 2022. №2. С.14-22.
2. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества // Методист. 2022. №7. С.2-4.

## **КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ**

*Глухова Т.М., учитель английского языка*

*МБУ Школа «Образовательный центр «Галактика» г. о. Тольятти*

Чем сегодня объясняется необходимость научно-образовательного наставничества? Образовательная система уходит от необходимости простой передачи знаний. Возникает запрос на дальнейшую эффективную ретрансляцию этих знаний с последующей возможностью раскрыть потенциал каждого педагога и ученика через призму конкретных открытий и достижений.

Полагаю, что именно конкурсы профессионального мастерства являются механизмом личностного роста педагогов, так как в процессе подготовки к ним учитель обобщает свой опыт, открывает новые приёмы и методы, которые формируют его профессиональный багаж на всю жизнь. Конкурсы помогают раскрепоститься, найти единомышленников. Пройдя нелегкий конкурсный путь, никто не сможет остаться прежним. Учитель становится социально активным и продвигается по карьерной лестнице. Думаю, сопровождение молодого учителя в конкурсах профессионального мастерства является одним из важных направлений деятельности наставника.

Данная система наставничества является краткосрочной, подходит для ситуационного наставничества, то есть работа по данной системе начинается в соответствии с конкретными запросами, например, при необходимости сопровождения наставляемого в конкурсах профессионального мастерства. Наставник является консультантом, функции которого сопоставимы с функциями тьютора. В частности, наставник сопровождает наставляемого на пути индивидуального развития в процессе повышения профессиональной квалификации через участие в конкурсах профессионального мастерства, оказывает помощь наставляемому в планировании образовательной деятельности и в продвижении по совместно намеченному пути. Наставник формирует навык самообразования и саморазвития наставляемого.

*Актуальность* и полезность данной системы определяется тем, что, приобретая навык самообразования и саморазвития и освоив технологию его формирования, наставляемый педагог легко сможет перенести эти знания в свою профессиональную деятельность. Важным условием успешности данной системы является опыт участия педагога-наставника в конкурсах профессионального мастерства.

*Цель* данной системы наставничества: создание условий для профессионального роста наставляемого, его успешной личной и профессиональной реализации в конкурсах профессионального мастерства.

*Задачи:*

1) выявить слабые и сильные стороны наставляемого в соответствии с требованиями конкретного конкурса;

2) адаптировать наставляемого к выполнению новых и сложных трудовых функций в рамках каждого конкурса;

3) создать условия для овладения наставляемым педагогом новых компетенций, необходимых для успешного участия в конкурсе, составить индивидуальный образовательный маршрут;

4) разработать конкретное содержание выступлений в паре с наставляемым педагогом.

*Продолжительность работы* по индивидуальному маршруту зависит от конкретной ситуации и запроса. В нашей школе существует перечень обязательных мероприятий. В начале каждого учебного года педагоги-предметники определяют свое участие в них.

Молодые учителя могут обращаться к *ресурсам* образовательной организации, методических предметных объединений, Центра информационных технологий г. о. Тольятти, Ресурсного центра г. о. Тольятти.

Этапы работы наставника с наставляемым педагогом:

№	Этап	Необходимые мероприятия
1.	Планирование	Формулирование целей и задач индивидуального маршрута наставляемого; определение периода времени для достижения поставленной цели; формулирование желаемых результатов; разработка индивидуального образовательного маршрута наставляемого

2.	Организация	Определение ресурсов и мероприятий, сроков реализации каждого мероприятия. Составление графика встреч, консультаций. Уточнение сроков разработки методических материалов
3.	Практика	Реализация запланированных мероприятий
4.	Подведение итогов	Показатели: 1) освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности; 2) участие в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации; 3) участие в конкурсах и мероприятиях по диссеминации опыта

*На этапе планирования* определяются конкретные сроки подготовки к конкурсу. Наставник с наставляемым учителем анализируют требования к каждому этапу конкурса, решают проблемы с основной нагрузкой педагога, обсуждают правила тайм менеджмента. Таким образом, проходит начальная адаптация наставляемого к новым обязанностям. Так как все конкурсы профмастерства имеют схожие требования и критерии оценки, нами были разработаны шаблоны некоторых видов конкурсных выступлений.

*На организационном этапе* проводятся следующие мероприятия: посещение наставником уроков наставляемого и совместный анализ проведенных молодым учителем занятий; просмотр выступлений опытных педагогов в сети Интернет, обсуждение и анализ содержания данных выступлений; участие в заседаниях методического объединения учителей предметников, консультациях по конкурсу в соответствии с планом работы ЦИТ г.о. Тольятти; изучение методических продуктов в Виртуальной копилке методических идей Ресурсного центра г.о. Тольятти; формулирование наставляемым собственной методической идеи, разработка конкурсного выступления; поиск психологических практик для преодоления стресса.

*Практический этап* – это публичное выступление наставляемого педагога. На данном этапе можно обратиться к психологу школы для восстановления спокойствия, преодоления боязни публичного выступления.

*На этапе подведения итогов* формулируются количественные и качественные результаты совместной деятельности наставника и молодого специалиста.

*Ожидаемые результаты наставнической деятельности:*

1. Для наставляемого: повышение квалификации, уровня включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; карьерный рост;

2. Для наставника: повышение профессиональной компетентности; реализация профессионального, личностного и творческого потенциалов; приобретение статуса опытного наставника;

3. Для образовательной организации: улучшение количественных и качественных показателей образовательной деятельности; профессиональный рост педагогических работников.

За 4 года моего наставничества молодые педагоги были подготовлены к следующим профессиональным конкурсам:

Педагог	Конкурс	Результат
<b>2019 – 2020 учебный год</b>		
Учитель математики	Районный этап конкурса «Учитель года – 2020»	Прошёл отбор
	Окружной (городской) этап конкурса «Учитель года – 2020»	участник
Учитель истории	Фестиваль методических идей молодых специалистов», г. Нефтегорск	Участник
Классный руководитель	Конкурс «Лучший классный руководитель г.о. Тольятти»	Лауреат
	Конкурс «Лучший классный руководитель Самарской области»	Участник
<b>2020 – 2021 учебный год</b>		
Учитель физической культуры	Районный этап конкурса «Учитель года – 2020»	Победитель районного этапа
	Окружной (городской) этап конкурса «Учитель года – 2020»	Участник
Учитель начальных классов	Конкурс «Лучший учитель начальных классов г.о. Тольятти»	Лауреат
<b>2021 – 2022 учебный год</b>		
Учитель начальных классов	Конкурс «Воспитать человека» (городской этап)	Победитель
	Конкурс «Воспитать человека» (областной этап)	3 место
Учитель физической культуры	Учитель года (районный этап)	Прошел в окружной этап
	Учитель года (окружной этап)	Лауреат
	Учитель года (областной этап)	Лауреат, победитель номинации «Формула успеха»
	Всероссийский конкурс профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по дополнительным общеобразовательным	3 место

	программам в области физической культуры и спорта (муниципальный этап)	
	Всероссийский конкурс профессионального мастерства среди педагогических работников, осуществляющих обучение детей по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта (региональный этап)	3 место
	Городской фестиваль педагогических идей «Формула успеха»	2 место
<b>2022 – 2023 учебный год</b>		
Учитель английского языка	Учитель года (районный этап)	Прошел в городской этап
	Учитель года (окружной этап)	Лауреат
	Учитель года (областной этап)	Лауреат
	Городской фестиваль педагогических идей «Формула успеха»	1 место
Учитель математики	Интеллектуальная игра в рамках проекта «Педагогические высоты Тольятти», 30 августа 2022 г.	2 место (в составе команды)
	Областной конкурс лучшего педагогического опыта «Я – молодой учитель»	2 место
	Фестиваль методических идей молодых педагогов Самарской области – 2022	Участник
	Всероссийская метапредметная олимпиада «Команда большой страны»	Призёр дистанционного этапа, призёр очного регионального этапа (в составе команды)

В наставничестве подопечный получает бесценный опыт, а наставник – удовлетворение от оказанной помощи. Чтобы стать хорошим наставником, нужно иметь потребность делиться своими знаниями и опытом. Желание заниматься тем или иным делом появляется тогда, когда в нем присутствуют три вершины: наставничество наставнику в радость, когда в этом процессе он находит саморазвитие для себя (вершина – обучение); ему нравится то, чем он занимается (вершина – удовольствие); он видит, что его занятие дает плоды: рост мастерства подопечного и повышение профессионализма, сплоченности всей команды (вершина – результативность).

Для меня наставничество связано с такими понятиями, как мотивация и вдохновение, потому что наставник – тот человек, который закладывает в своего подопечного формулу успеха.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года).

2. Распоряжение «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».

## **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

*Пономарева Л.Б.*, учитель начальных классов

*ГБОУ «Школа-интернат № 136 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья г.о. Самара»*

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодыми педагогом на уровне образовательной организации.

*Цель* программы – оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

*Задачи* программы: оказание методической помощи молодому специалисту в повышении методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности; создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы; формирование у начинающего учителя потребности в непрерывном самообразовании; помощь в овладении новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания учащихся; формирование индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя.

*Форма наставничества* «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

*Модель взаимодействия:* «опытный учитель – молодой специалист».

*Срок реализации программы:* 1 год.

Программа включает в себя три этапа. На *адаптационном* этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

В ходе *основного* этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

На *контрольно-оценочном* этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

*Основные направления деятельности:* анализ профессиональных трудностей и способов их преодоления; вхождение в педагогическую должность; организационно-методическая деятельность; профессиональное становление; повышение уровня квалификации и педагогического мастерства; рефлексия по итогам совместной деятельности.

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

1. Диагностика затруднений молодого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания;
2. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ;

3. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий;
4. Совместная разработка планов-конспектов, технологических карт уроков по теме занятий по внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий;
5. Знакомство с конструктором учебных программ и учебных планов;
6. Изучение методической литературы по образовательным предметам;
7. Беседы с молодым специалистом о научном содержании предмета, частной методике преподавания;
8. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий;
9. Ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели);
10. Демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
11. Организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

*Ожидаемые результаты:* успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации; повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности; повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса; обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.

*Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:* консультирование (индивидуальное); практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, мастер-классы наставника.

## *Мероприятия по планированию, организации и содержанию*

### *деятельности:*

Планирование и организация работы по предмету	Планирование и организация воспитательной работы	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста
<b>Сентябрь</b>			
<p>1. Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. Изучение ФГОС для детей с ОВЗ, АООП НОО (вариант 7.2).</p> <p>2. Составление рабочих программ по репродукционно-развивающим занятиям, внеурочной деятельности, календарно-тематического планирования по предметам.</p> <p>3. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>4. Практикум «Цель урока и его конечный результат».</p> <p>5. Взаимопосещение уроков с последующим анализом</p>	<p>1. Изучение плана воспитательной работы школы-интерната, составление социального паспорта класса.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников.</p> <p>3. Посещение молодым специалистом классных часов, внеклассных мероприятий учителя-наставника.</p> <p>4. Планирование внеурочных занятий. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями</p>	<p>1. Изучение нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы-интерната на учебный год).</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации (электронный журнал, личные дела учащихся, журнал динамического наблюдения, мониторинг ЗУН, стартовая диагностика, журналы инструктажей, ученические тетради)».</p> <p>3. Оформление рабочих программ, пояснительных записок, личных дел учащихся и электронного классного журнала</p>	<p>1. Оформление классного электронного журнала.</p> <p>2. Оформление календарно-тематического планирования.</p> <p>3. Контроль ведения личных дел учащихся.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков.</p> <p>5. Контроль качества составления классных часов, мероприятий</p>
<b>Октябрь</b>			
<p>1. Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий.</p> <p>2. Урок математики. Составление технологических карт уроков.</p> <p>3. Урок литературного чтения. Использование ИКТ технологий на уроке.</p> <p>4. Составление планов индивидуального развития учащихся</p>	<p>1. Практическое занятие «Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями».</p> <p>2. Построение эффективного общения и взаимодействия с родителями</p>	<p>Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».</p> <p>Изучение инструкции, советы по проверке тетрадей</p>	<p>1. Контроль ведения журнала динамического наблюдения.</p> <p>2. Посещение уроков с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>3. Контроль ведения тетрадей</p>
<b>Ноябрь</b>			

1. Урок русского языка. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. 2. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время. 3. Виды диагностики результатов обученности	1. Совместная разработка макета портфолио ученика. 2. Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях	1. Собеседование по итогам четверти. 2. Практикум «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти». 3. Составление аналитических справок	1. Проверка выполнения программы. 2. Посещение уроков, классного часа
<b>Декабрь</b>			
1. Самоанализ урока. 2. Организация индивидуальной работы с учащимися. 3. Выявление неуспевающих детей, построение системы работы с данной категорией детей. 4. Урок окружающего мира. Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся. 5. Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию	1. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций». 2. Беседа «Индивидуальный подход в организации внеурочной деятельности»	1. Как вести протоколы родительских собраний. 2. Составление аналитических справок. 3. Структура учебного проекта	1. Поурочные планы. 2. Планы индивидуального развития учащихся
<b>Январь</b>			
1. Урок изобразительного искусства. Формы и методы работы на уроке. 2. Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий	1. Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях	1. Собеседование по итогам четверти. 2. Составление аналитических справок	1. Проверка выполнения программы. 2. Посещение уроков, классного часа
<b>Февраль</b>			
1. Структурные элементы учебного занятия. Этапы. Дидактические задачи. 2. Урок литературного чтения. Методы и способы отработки техники чтения	1. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций». 2. Посещение молодым специалистом классных часов, внеклассных мероприятий наставника	1. Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»	1. Поурочные планы. 2. Планы индивидуального развития учащихся
<b>Март</b>			
1. Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы. 2. Коррекционно-развивающие занятия. Помощь в организации занятий	1. Разработка классного часа. Помощь в организации	1. Практическое занятие «Памятка. Работа над ошибками»	1. Проверка выполнения программы. 2. Посещение уроков, классного часа
<b>Апрель</b>			

1. Составление характеристики ученика. 2. Практическое занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»	1. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций». 2. Беседа: «Индивидуальный подход в организации внеурочной деятельности»	1. Составление аналитических справок. 2. Структура учебного проекта.	1. Поурочные планы. 2. Планы индивидуального развития учащихся
<b>Май</b>			
1. Практическая помощь в планировании на новый учебный год. 2. Мониторинг знаний, умений, навыков. Помощь в организации. 3. Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	1. Портфолио учащихся класса. 2. Консультация «Родительское собрание. Итоги года»	1. Собеседование по итогам четверти, года. 2. Составление аналитических справок»	1. Проверка выполнения программы, личные дела учащихся. 2. Посещение уроков, классного часа

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Организация наставничества в школе. [Электронный ресурс] / URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-18-749> (дата обращения: 15.06.2023).
2. Соколова Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС // Методист. 2020. № 2.

## ИСТОРИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ЛИЦАХ: ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК

*Дорогова И.В.*, руководитель отдела

*ГБУ ДПО «Новокуйбышевский Ресурсный центр»*

В 2021 году министерство образования и науки Самарской области разрабатывает региональную программу многофункционального наставничества педагогических работников в образовательных организациях Самарской области. И сегодня все детские сады и школы Поволжского управления активно участвуют в реализации этой программы.

Чтобы знания и опыт наших педагогов не канул в лета, музей образования «Истоки» с 2012 года реализует проект «История образования в лицах». Его основная цель – сбор и пополнение материала в современном электронном

формате о заслуженных педагогах и педагогических династиях, внесших значительный вклад в развитие системы образования Поволжского округа.

В 2019 году была издана книга «История образования в лицах», посвященная тем, кто отдавал и продолжает отдавать свои профессиональные знания, душевное тепло и силы делу обучения и воспитания подрастающего поколения.

В 2022 году, в преддверии Года педагога и наставника, коллектив музея образования «Истоки» выступил с инициативой посвятить проект «История образования в лицах» педагогам, успешно реализующим наставничество в самых разных формах. Поволжское управление имеет победителей и призеров регионального конкурса «Педагог-наставник». Был разработан план, который включал в себя ежемесячные творческие встречи по теме проекта.

В течение 2022-2023 учебного года активом музея были проведены 7 тематических встреч с педагогами-наставниками. В ноябре встреча была посвящена руководителям образовательных организаций, которые учили своих вновь назначенных коллег искусству управления. В январе были представлены наставники по модели «учитель – ученик». В феврале состоялась встреча под девизом «За верность и преданность профессии», где мы познакомились с опытом педагогов-наставников, чей стаж работы составил более 40 лет.

Школа-новостройка в Южном городе представила творческий отчет о самых разных формах наставничества, которые реализуются в образовательной организации. Встречи были посвящены наставничеству в системе дополнительного и дошкольного образования. Всего 38 педагогов обобщили свой опыт. Эти материалы представлены на сайте музея истории образования «Истоки» (ссылка на материалы музея: [http://istoki-2011.ucoz.ru/index/provodimye\\_meroprijatija/0-4](http://istoki-2011.ucoz.ru/index/provodimye_meroprijatija/0-4)).

**ИЗ ШКОЛЫ В ШКОЛУ: НАСТАВНИЧЕСТВО КАК  
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Лепешкина А.Г.*, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

*МБУ «Гимназия № 9» г. о. Тольятти*

В МБОУ «Гимназия № 9» наставничество сложилось как многофункциональный и многоаспектный инструмент развития образовательной организации. Наставничество интегрировано практически во все сферы функционирования образовательной организации, поэтому условно можно выделить несколько направлений, по которым оно осуществляется.

***Традиционное направление – сопровождение молодых специалистов.*** За последние три года в гимназии начали свою работу девять молодых специалистов, шесть из которых стали классными руководителями. Их профессиональное сопровождение осуществляют как закрепленные за ними педагоги-предметники, так и другие сотрудники гимназии в соответствии со своими функциональными обязанностями: заместители директора, социальный педагог, педагог-психолог.

***Адаптационное наставничество*** – сопровождение педагогов, перешедших из других образовательных организаций или даже других профессий. В данный момент в гимназии работают два таких сотрудника. Наставничество в отношении таких специалистов также необходимо, так как «новый человек» в школе должен присвоить ценности коллектива и принять корпоративную культуру. Для этого создаются все условия: как педагогическое сопровождение заместителей, курирующих ту или иную предметную область, так и консультации педагога-психолога.

Поскольку сфера образования становится все более технологичной и к учителям предъявляются новые требования, неудивительно, что и у опытных педагогов возникают профессиональные дефициты. В связи с этим, возникает необходимость ***наставничества в преодолении профессиональных дефицитов.*** В качестве способов выявления профессиональных дефицитов могут использоваться: тестирование, например, при помощи АИС «Кадры в образовании»; онлайн пробы профессиональных навыков и умений; различные

варианты собеседований; наблюдение за профессиональной деятельностью; видеофрагменты профессиональной деятельности и их последующий анализ; результаты внешней экспертизы и др.

**Наставничество** может и должно рассматриваться *как ресурс* для **повышения квалификации** педагогов, формирования профессиональной самоидентификации. Достижение определенного уровня квалификации находит свое формальное отражение в присвоении квалификационной категории. Однако для достижения этого результата необходимо мотивировать молодого педагога на прохождение аттестации и оказывать ему методическую поддержку. Этим, как правило, занимается заместитель директора, курирующий предметную область. На сегодняшний день два молодых специалистов сформировали портфолио на первую квалификационную категорию [1].

Уникальным способом повышения квалификации является **участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства** («Учитель года», «Лучший учитель по предмету», конкурс лучших учителей приоритетного национального проекта «Образование»). Пятнадцать учителей гимназии стали победителями и лауреатами разного уровня. Такой результат был бы невозможен без поддержки коллектива. Вокруг каждого участника формируется команда, которая оказывает методическую помощь при подготовке к конкурсам. Любой из членов коллектива может принять участие в подготовке открытых уроков и мастер-классов. Такая форма работы не только сплачивает коллектив, но и действительно профессионально обогащает каждого вовлеченного.

Гимназия с радостью принимает в своих стенах студентов средних и высших учебных заведений на педагогическую практику и выступает **наставником для будущих специалистов**. За последние 5 лет шесть студентов получили свой первый опыт преподавания именно в Гимназии № 9. В течение трех лет гимназия участвовала в проекте по дуальному обучению. Из четырех студентов, обучающихся по такой программе, один стал сотрудником гимназии.

Для построения в образовательной организации полноценной системы наставничества к выбору наставников необходимо подходить со всей

серьезностью и в строгом соответствии с определенными параметрами. Следует помнить, что хорошим наставником нельзя стать лишь по указанию сверху. Таких людей еще предстоит отыскать в образовательной организации. Ориентиром для поиска может стать наличие у педагога следующих качеств:

- *Высокий уровень культуры.* Учитель является носителем ключевых ценностей корпоративной культуры. Он соблюдает правила и нормы, берет на себя ответственность и проявляет гибкость.

- *Системное представление о работе* учителя-предметника, классного руководителя и образовательной организации. Учитель четко представляет особенности деятельности различных «ролей» педагога в образовательной организации и взаимосвязь между ними.

- *Значительный опыт* в своей профессиональной деятельности. Учитель имеет серьезный стаж работы и обладает богатым практическим и жизненным опытом. Имеет стабильные результаты учебной деятельности учащихся, системно работает с различными категориями учащихся (неуспевающие, одаренные, учащиеся с особыми возможностями здоровья).

- *Желание быть наставником.* Педагог демонстрирует искреннее стремление помогать подопечному, всячески способствовать его личностному и профессиональному росту.

- *Готовность инвестировать свое время в развитие другого человека.* Для потенциального наставника стремление помогать является безусловной ценностью.

- *Способность к конструктивной критике и обратной связи.* Педагог способен давать оценку действий того или иного человека, содержащую конкретные предложения и рекомендации по улучшению его работы.

- *Обучаемость,* способность к личному развитию и профессиональному росту. Учитель демонстрирует желание и способность постигать что-то новое, повышать свою квалификацию и производительность, является экспертом, «ролевой моделью» для других педагогов.

- *Коммуникабельность.* Учитель умеет находить общий язык с коллегами.

○ *Лидерство.* Учитель способен увлечь, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других.

○ *Умение выстраивать ровные рабочие отношения.* Учитель не допускает конфликтных ситуаций в общении, а если же они все-таки возникли, умеет грамотно их разрешить.

Для того, чтобы сделать правильный выбор и определить, кто из учителей образовательной организации лучше всех подходит на роль наставников, используются разные методики.

***Комплексная оценка персонала.*** Необходимо разработать профиль компетенций наставника и в соответствии с ним провести комплексную оценку опытных педагогов. По ее результатам выявить сотрудников с требуемыми качествами. Кроме того, на основании этой оценки формируются программы обучения для наставников.

***Проведение корпоративных тренингов.*** Во время любого тренинга, посвященного работе с людьми (лидерство, коммуникации, командообразование) тренер может понаблюдать за участниками, провести оценку и выбрать педагогов, наиболее подходящих для выполнения функций наставников [2].

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

Для оценки эффективности системы наставничества используются следующая система показателей: снижение текучести персонала в первый год работы; рост вовлеченности персонала; качество прохождения наставляемыми

аттестации на соответствие занимаемой должности и\или на первую квалификационную категорию новыми сотрудниками; удовлетворенность наставляемых работой в образовательной организации; оценка работы наставника руководством компании [3].

#### **Критерии эффективности системы наставничества:**

– Достижение целей системы наставничества. Предполагает соотнесение и сравнение развития образовательной организации с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.

– Мнение всех участников системы. Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от сотрудников данные о прохождении программы, непосредственных руководителей, наставников, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.

– Достижение наставляемыми требуемой результативности по качеству знаний и\или работе с одаренными детьми. Для оценки по этому параметру необходима статистика по качеству знаний у наставляемого педагога до внедрения системы наставничества и после.

– Соответствие профилю должности и поведенческие изменения. Оценивается в ходе аттестации учителя на соответствие занимаемой должности и\ или первой квалификационной категории, а также в процессе соотнесения поведенческих изменений с желаемыми стандартами поведения.

Эффективность системы наставничества отражается, прежде всего, в результативности образовательной деятельности организации.

За последние три года наблюдается положительная динамика количества участников Всероссийской олимпиады школьников на всех этапах проведения.

Учителя гимназии с удовольствием **делятся опытом наставничества**, принимая участие в разнообразных методических мероприятиях: конкурс профессионального мастерства «Лучший наставник образовательного учреждения», методический семинар «Расскажи о своем опыте за 400 секунд», методический семинар МАОУ ДПО ЦИТ – «Педагогический резонанс как метод

работы школьного методического объединения по формированию УУД», обучающий семинар для вновь назначенных руководителей и заместителей руководителей в рамках городского сквозного проект «Менторство как эффективный ресурс профессионального становления административных команд образовательных учреждений» и др.

Одно из самых значимых направлений наставничества – *воспитание будущих учителей, начиная со школьной скамьи*. Это направление можно условно назвать «Школа в школе». Учитель, работающий профессионально, с увлечением, так или иначе является примером для своих учеников. Поэтому очень ценно то, что гимназисты, окончив педагогические ВУЗы, возвращаются в родные стены в качестве учителей. Сегодня восемь выпускников разных лет работают в гимназии.

Перспективным направлением развития гимназии является внедрение модели наставничества «ученик – ученик».

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дипломатова З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2021. № 1 (110). С. 131-140.
2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. 2022. №2. С.14-22.
3. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. 2022. №8. С.15-22.

## РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

*Киселева Г.Н.*, учитель английского языка

*МБУ «Лицей №6 имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича  
Матросова» г.о. Тольятти*

С появлением у меня новой обязанности, наставник молодого специалиста, появилась и новая ответственность: понимание того, что мой опыт сыграет определяющую роль в профессиональном становлении начинающего учителя. Молодой педагог окончательно решит: оставаться ему в профессии или педагогика не его путь.

Это понимание определило цель моей деятельности: помочь молодому коллеге соответствовать модели современного учителя, способного технологично проектировать дидактический процесс, эрудированного, свободно и критически мыслящего, стремящегося к саморазвитию и самообразованию. Задачи, которые я определила для достижения этой цели: помочь в личностной и социально-педагогической адаптации; способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям; предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления; стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности; способствовать осознанию необходимости в своем профессиональном росте.

Считаю уместным здесь вспомнить слова В. Путина на сессии Всемирного фестиваля молодежи и студентов, посвященному образу будущего, что конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют *soft skills*, то есть и креативным, и плановым, и другими видами мышления.

Согласно недавним исследованиям, именно *soft skills* или «гибкие навыки» на 85% способствуют успешной профессиональной деятельности, тогда как твердые задействованы в этом на 15% [1, 194]. Очень часто недостаточная сформированность *soft skills* мешает молодому специалисту быть успешным. Редко кто из них расстаётся с педагогической деятельностью из-за нехватки предметных знаний. Поэтому для успешной адаптации и функционирования в учебном заведении педагог должен обладать:

- умением общаться в широком смысле слова, то есть находить общий язык, договариваться и отстаивать свою точку зрения, предотвращать и урегулировать конфликты;

- умением четко и понятно доносить до собеседника свои цели (в нашем случае ученика и родителя) и добиваться своего;

- способностью понимать эмоции, мотивацию, поведение свои и других людей и управлять этим;

- умением быстро адаптироваться к изменениям, обладать тайм менеджментом и стресс менеджментом. Яркий пример – работа во время дистанционного обучения;

- умением управлять знаниями и обучаться самому. Образование – сфера, которая развивается динамично. Важно не собирать концепции и теории, а применять их на практике;

- умением расширять сети знакомств и деловых контактов для решения профессиональных и личных задач и т.д.

Необходимость формирования «гибких навыков» мы отразили в наших целях и задачах наставнической деятельности.

Во время адаптационного периода было проведено анкетирование молодого специалиста с целью выявления его способности к саморазвитию, профессиональных потребностей и дефицитов [2, 68]. Анкетирование показало стремление педагога развиваться и в личном, и профессиональном плане. Выявлены также трудности в реализации дифференцированного и индивидуального подходов к обучению, что и стало темой самообразования.

Далее мы разработали индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ). Мы выбрали и отразили в ИОМ следующие направления педагогической деятельности: учебное, организационное, методическое, психолого-педагогическое, воспитательное, работа с родителями.

Мы также отразили в ИОМ оценку и самооценку эффективности деятельности молодого учителя по повышению своей профессиональной компетентности, корректировку ИОМ на следующий период. В течение

адаптационно периода происходило знакомство педагога с нормативно-правовыми документами; был проведен практикум по проектированию методической структуры занятия, разработке плана воспитательной работы. Наставляемому педагогу было рекомендовано посещение городских семинаров для молодых специалистов, посещение уроков коллег, создание банка разработок уроков, проектов, интересных приёмов и находок на уроке. Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга, познакомились с рекомендациями молодому классному руководителю, обратили внимание на развитие «мягких навыков», подобрали соответствующую литературу. Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста в образовательную педагогическую среду.

Второй этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Деятельность наставника и молодого специалиста на этом этапе:

- консультации по конструированию современного урока, дисциплине на уроках, подготовке к классному часу;
- практическое занятие по дифференциации и индивидуализации обучения;
- практикум по решению педагогических ситуаций;
- семинар по работе педагога с родителями;
- открытый урок «Решение задач на дроби», в котором реализовывались идеи дифференцированного обучения в рамках лицейского смотра-конкурса «2К: коуч+клиент»;
- участие в «Фестивале методических идей молодых педагогов»; выступление на региональной конференции по теме «Развитие математической речи учащихся на уроках математики с помощью настольной игры Alias».

Дистанционное обучение (ДО) внесло свои коррективы в процесс обучения, и молодой специалист ставит перед собой цель: овладеть новыми технологиями, ИКТ в том числе, для решения учебно-воспитательных задач в

условиях ДО. Для ее достижения учитель взяла тему самообразования «Использование ИКТ на уроках математики во время дистанционного обучения». Овладев графическим редактором GeoGebra и программой Desmos, применяет их во время уроков. Также мы активно начинаем использовать ЭОР.

Наставничество побудило меня к поиску нетрадиционных и модернизированных форм взаимодействия. Надо сказать, что эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У нас установилось единое видение в вопросе наставничества. Мы делали одно дело, понимая, что только совместные действия могут привести к результату. Объединившись в творческий коллектив, три учителя-наставника лица, психолог, заместитель директора по внеклассной работе организовали для молодых педагогов практикумы «Интересный классный час» и «Секреты проведения квеста», психологический тренинг «Я все смогу!», деловую игру «Как создать дружный классный коллектив».

Мой наставляемый является классным руководителем. Следующий учебный год был ответственным в ее педагогической деятельности: нужно было помочь ребятам сделать осознанный выбор после окончания девятого класса, подготовить их к успешной сдаче ОГЭ по математике. Отсюда вытекала тема самообразования «Трудные вопросы геометрии в задачах ОГЭ». Я видела, что у молодого педагога складывается своя система работы, и она уже может делиться своими методическими идеями и наработками. Ее опыт становится интересен учителям города, ее приглашают выступать на региональном вебинаре, городских семинарах.

Будучи классными руководителями девятиклассников, мы вместе включились в реализацию Всероссийских проектов «Билет в будущее», «Мое будущее в мире технологий». Часто обменивались своими разработками классных часов. Такое содружество было для нас не только полезным, но и взаимовыгодным.

Не могу не сказать еще об одной форме уже не просто взаимодействия, а сотрудничества с уже состоявшимся коллегой. В рамках методического дня мы провели интегрированный урок по математике и английскому языку «Числительные. Единицы измерения длины».

Теперь я с уверенностью говорю, что моя ученица вступила в третий этап нашего сотрудничества: у нее сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение опыта работы. У нее появился свой стиль работы с детьми и общения с коллегами.

Результатами деятельности наставничества для нас стало: повышение самоуважения, уверенности в себе; ощущение позитивного отношения к работе, желание продолжать педагогическую деятельность; осознание причастности к коллективу; овладение навыками эффективного общения, эмоциональным и социальным интеллектом, что позволяет быть успешным учителем, классным руководителем, уважаемым коллегой.

Если говорить о моем стиле взаимодействия с молодым специалистом, скорее всего он сочетает в себе стиль традиционного наставничества, коучинга, который основывается на партнерских взаимоотношениях и способствует раскрытию потенциала личности обучаемого и менторинга [3, 11]. Но все-таки для меня секрет наставничества заключен в словах Ремарка: «...Наставники, которым кажется, что они понимают молодежь, – чистейшие мечтатели. Юность вовсе не хочет быть понятой, она хочет одного: оставаться самой собой» [4, 114]. Помоги, направь, но позволь молодому учителю сохранить свою самобытность, остаться самим собой – вот мое кредо наставника.

Для меня опыт наставничества также не прошел бесследно. Чтобы за ним было интересно тянуться, он должен впечатлять и восхищать, уметь что-то такое, чего никто больше не умеет. Поэтому наставничество способствует самообразованию и саморазвитию самого наставника; помогает отрефлексировать свой собственный опыт, и негативный в том числе; пережить

незабываемое эмоциональное состояние гордости, когда к твоему ученику тянутся уже его ученики, когда у него горят глаза и ему хочется творить, и ты понимаешь, что он счастлив быть учителем.

Говорят, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставничества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сорокопуд Ю.В. Soft skills (мягкие навыки) и их роль в подготовке молодых специалистов. // Мир науки, культуры, образования. 2021; № 1 (86). С 194 – 196. URL <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-myagkie-navyki-i-ih-rol-v-podgotovke-sovremennyh-spetsialistov> (дата обращения: 12.05 2023).

2. Кутузова О.Б. Профессиональное развитие педагога: от теории к практике: Учебно-методическое пособие. Самара, 2021. С.68.

3. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. 2018. Том 6, №4. С11. URL <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sistemy-nastavnichestva-v-pedagogicheskoj-praktike/viewer> (дата обращения: 23.04 2023).

4. Ремарк Э.М. Возвращение. М.: АСТ. 2015.

## **ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО»**

*Симдянова Г.Н., учитель начальных классов*

*МБУ «Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 47»*

*имени М.В. Демидовцева» г.о. Тольятти*

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы – 3 года.

*Цель:* обеспечить качественный уровень развития системы наставничества

на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

*Задачи:*

1. Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

*Ожидаемые результаты для молодого специалиста:* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях; наличие

портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации.

*Ожидаемые результаты для наставника:* эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Ожидаемые результаты для образовательной организации:* успешная адаптация молодых специалистов.

*Принципы наставничества:* добровольность, гуманность, соблюдение прав молодого специалиста, соблюдение прав наставника, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание, способность видеть личность.

*Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:* консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

*Программа работы наставника с молодым педагогом:*

Мероприятие		Деятельность наставника	Результат работы
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста ( <i>далее – МС</i> )
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов МБУ «Школа № 47». Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения электронного журнала	Компетентность МС в заполнении школьной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты	Возможность постоянного взаимодействия и общения
5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

		самостоятельного проектирования урока МС	
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педмастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы
8.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе <i>(проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)</i> . Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление МС школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником	Наличие портфолио МС
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЦОР, КТП и др.	Методические продукты
6.	Проектирование уроков в	Организация самостоятельного	Компетентность

	контексте требований ФГОС	проектирования урока МС. Видеосъемка уроков МС. Анализ и самоанализ уроков	молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС ( <i>с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год</i> )	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
<b>3 год</b>			
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации
2.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности	Наличие программы внеурочной деятельности МС
3.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
4.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
5.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога – систематизация наработок профессиональной деятельности
6.	Муниципальный конкурс «Молодой специалист + наставник = команда»	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии
7.	Мониторинг профессионального роста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК- УЧЕНИК» И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

*Сергеева Т.Н.*, учитель русского языка и литературы

*ГБОУ СОШ №3 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области*

Наставничество по модели «ученик – ученик» – интересный и довольно эффективный способ взаимодействия и взаимопомощи между учениками, а также верный путь к совершенствованию педагогического мастерства. Такие отношения между учениками известны еще со времен советской школы, когда учитель закреплял за «неуспевающими» тех, кто успевал на «хорошо» и «отлично». Но такие связи предполагали реализацию лишь одной цели – повышение качества знаний. Цели современной модели гораздо шире, например: социализация, поддержка в учебе, участие в конкурсах, спортивных соревнованиях. Наставническая программа может быть эффективна и в вопросах профессионального выбора. Новое направление работы требует от педагогов овладения новыми компетентностями. Мы определили в качестве приоритетных следующие способности, необходимые каждому наставнику:

<b>Компетентности</b>	<b>Что развивать</b>
Специальные – профессиональные	Креативное мышление, способность к инновационной деятельности
Информационные	Уверенное владение средствами интернет-коммуникаций, в том числе облачными технологиями для анализа объема информации о себе-учениках-родителях
Коммуникативные	Речевые навыки, умение слушать, умение актуализировать вопросы, ярко и убедительно отвечать на них
Аналитические	Новые способы анализа ситуаций, способность точно выявлять проблемы обучающихся, планировать пути их решения
Способность к рефлексии	Способы оценки уровня взаимодействия наставника с наставляемым

Чтобы эффективно подготовиться к организации наставничества, педагогам необходимо обучение. С этой целью в сентябре 2022 года был проведен ряд семинаров по темам: «Цели, задачи наставничества, школьная программа наставничества»; «Методы и приемы мотивации деятельности

учеников-наставников»; «Возрастные особенности детей младшего школьного возраста и подростков, способы преодоления конфликтов»; «Рекомендации по составлению индивидуальной программы наставничества»; «Мониторинг результатов совместной деятельности наставника и наставляемого».

Мы сочли рациональным начать работу по организации наставничества с начальной школы: чем раньше ученики научатся помогать друг другу в преодолении своих проблем, научатся взаимодействовать, тем проще будет реализовать подобную работу в основной и старшей школе.

Работа с наставляемыми должна быть основана на принципах системного, личностно-ориентированного подходов. Рассмотрим основные шаги по организации наставничества.

Шаг первый – определение обучающихся в возрасте 9-11 лет, нуждающихся в поддержке и помощи; разработка базы данных таких обучающихся; выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых; выявление пожеланий наставляемых относительно личности наставника и направлений наставнической деятельности; получение обратной связи от наставляемых.

Шаг второй – набор наставляемых, что является важной частью процесса привлечения участников в программу наставничества. Необходимо проанализировать данные обо всех учащихся образовательной организации и выделить группу наиболее нуждающихся в наставничестве. Это могут быть обычные дети, попавшие в трудную ситуацию, или дети из социально неблагополучных семей, состоящие на внутришкольном учете. Особое внимание стоит уделить детям группы риска – тем, кто в силу определенных обстоятельств своей жизни более других подвержены дурному воздействию.

Мы предлагаем ребятам участвовать в программе и разъясняем им цели, задачи и результаты, которых можно достигнуть в совместной с ровесниками (или старшими) деятельности. Дети должны осознать, насколько важным и полезным будет для него участие в программе, должны увлечься возможностью общения с интересным для него ровесником. Куратор – взрослый педагог. Он

должен обеспечить безопасность такого взаимодействия, контроль за реализацией поставленных целей.

Следующий шаг – обучение учащихся-наставников. В школе организована «Школа юного наставника», ее программа рассчитана не менее чем на 6 часов и выглядит примерно так:

Дата	Темы обучения	Ответственные
11.09.22	Задачи и обязанности наставника	Куратор наставничества
17.09.22	Как составить индивидуальную программу наставничества	Куратор наставничества
25.09.22	Знакомство с программой наставничества ГБОУ СОШ №3	Куратор наставничества
01.10.22	Психологические основы общения	Школьный психолог
08.10.22	Тренинг «Как преодолеть конфликты»	Школьный психолог
08.10.22	Тестирование «Мои проблемы и мои возможности»	Школьный психолог

Наставниками обучающихся 2-5 классов в нашей школе стали ученики 10 классов, увлекшиеся идеями наставничества. Они прошли программу обучения, при помощи педагогов сформировали группы наставляемых (по 3-4 человека). Составили свои программы согласно запросам детей и их родителей.

Следующее необходимое условие реализации наставничества – обязательное информирование семьи наставляемого о реализации программы. Семья – основа становления личности. Именно дома, в семейном кругу, ребенок осваивает нравственные нормы и культурные ценности. Влияние семьи на ребенка сильнее, чем влияние школы, улицы. Успех реализации программы наставничества в значительной степени зависит от активного участия родителей или лиц, их замещающих, в этом важном деле.

Нужно убедить родителей в том, что основная роль наставника заключается в руководстве и дружбе с ребенком, а не замене родителей. Педагоги-наставники, родители оценивают свою роль в программе наставничества, продумывают посильное участие в ее реализации. Младшим школьникам очень нравится дружить с десятиклассниками, получать от них помощь и поддержку.

Следующий шаг: по инициативе наставников в школе реализуется программа «Веселая и дружная работа». Созданы 6 групп наставляемых согласно выявленным проблемам и запросам. Все направления связаны с вовлечением детей в активную деятельность. В условиях сегодняшнего дня в эти группы входят дети из одного класса, однако в другой обстановке они могут быть объединены по параллелям.

Направление работы	Содержание работы
Читаем вместе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Чтение внеклассных произведений (помощь детям, имеющим проблемы в чтении, консультации психолога, поочередное чтение).</li> <li>2.Обсуждение прочитанного.</li> <li>3.Реклама любимых детских книг наставника.</li> <li>4.Передача книг наставляемым.</li> <li>5.Создание иллюстраций, аппликаций, презентаций к прочитанным книгам.</li> <li>5.Подготовка наставляемых к выступлению на классных часах.</li> <li>6.Чтение по ролям.</li> <li>7.Консультации для родителей по организации домашнего чтения.</li> <li>8.Книжка неделя.</li> <li>9.Праздник книги.</li> <li>10.Экскурсии в детскую библиотеку.</li> <li>11.Создание библиотечки класса</li> </ol>
Делаем вместе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Использование оборудования для робототехники. Разработка технических проектов.</li> <li>2. Изучение основ программирования.</li> <li>3.Отработка математических вычислительных навыков.</li> <li>3.Как учатся машины.</li> <li>4.Вред и польза компьютерных игр.</li> <li>5.Разработка собственных информационных продуктов (например, головоломки, математические загадки, справочники и т. д.).</li> <li>6.Подготовка к выступлению на классных часах, к участию в научных конференциях.</li> <li>7.Консультации студентов технических вузов – выпускников школы №3.</li> <li>8.Привлечение родителей, представителей технических профессий.</li> <li>9.Виртуальные экскурсии по техническим выставкам, в том числе в музей Алабина</li> </ol>
Бережем природу вместе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Экологическое занятие «Храните землю, воду».</li> <li>2.Книжка выставка «Они нуждаются в защите».</li> <li>3.Конкурс экологической рекламы.</li> <li>4.Подготовка «живой» газеты «От нас зависит жизнь на планете».</li> <li>5.Акция «Уберем свой дом вместе».</li> <li>6.Изучение свойств и качества питьевой воды.</li> <li>7.Подготовка наставляемых к проведению классных мероприятий экологической направленности.</li> <li>8.Подготовка проектов к школьной научно-практической конференции</li> </ol>
Спорт вместе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Сказочная эстафета.</li> <li>2.Олимпийцы среди нас.</li> <li>3.Мы выбираем спорт.</li> <li>4. Состязание здоровячков (подготовка общешкольного мероприятия).</li> </ol>

	5.Тренируемся вместе – развиваем силу: занятия на многофункциональной площадке (под контролем учителя физической культуры проводим тренировки). 6.На конки – всей семьей!
--	--

Важнейшим и эффективным методом реализации наставничества является, на наш взгляд, общение через Интернет. Его можно организовать по крайней мере один раз в неделю от шести месяцев до года. Такое общение позволяет осуществлять взаимодействие наставников с наставляемым по конкретным практическим проблемам, создать базу знаний по актуальным вопросам. Этот тип наставничества предоставляет участникам больше времени на обдумывание вопросов и подготовку ответов и позволяет участвовать в обсуждении большему числу заинтересованных лиц, а потому располагает к более серьезным обсуждениям в сравнении с личной консультацией.

## **СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА.**

### **МОДЕЛЬ «ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ – ЗАМЕСТИТЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ»**

*Паукова Е.В.*, заместитель директора по учебно-воспитательной работе

*МБУ «Школа №34» г.о. Тольятти*

Представляемый опыт является нетипичной моделью наставничества специалистов, работающих в одном учебном учреждении и взаимодействующих в формате «наставник – наставляемый». Данная деятельность выходит за рамки образовательного учреждения и объединяет в себе разные форматы: работа с наставляемыми (молодыми специалистами – заместителями директоров школ из разных образовательных учреждений города); представление опыта на уровне города в рамках методических мероприятий (семинаров и мастер-классов).

Данная система работы направлена на помощь в решении вопросов и проблем, с которыми в процессе работы сталкиваются начинающие специалисты – завучи.

Система содержит следующие составляющие, являющиеся основой для организации взаимодействия:

1. Анализ и осознание профессиональных затруднений и дефицитов;
2. Поиск оптимальных путей ликвидации профессиональных проблем;
3. Мониторинг (самоанализ) изменений.

Данные компоненты позволяют избежать формального взаимодействия в процессе наставничества: не решать проблемы за наставляемого, а показать ему проблему «на ладони». Брать и решать ее или нет – это его выбор.

Ведь если специалист даже не догадывается, что он чего-то не знает, его и не будет это волновать. Показывая спектр возможностей наставляемому, наставник открывает ему «горизонты развития».

Поэтому первым этапом системы является ***осознание профессиональных затруднений и дефицитов наставляемого***.

Конечно, существуют различные методики и анкеты, которые позволяют помочь выявить профессиональные дефициты специалиста. Однако заместитель директора школы – это не просто специалист. Это человек, обладающий определенным уровнем опыта и знаний, личностными качествами, соответствующими данной должности. Поэтому среди основных задач наставника такого специалиста можно отметить формирование потребности у вновь назначенных завучей анализа результатов своей профессиональной деятельности.

При индивидуальной работе с наставляемым, используется «система вопросов»:

- Какими направлениями занимается начинающий специалист?
- Каким направлением наиболее интересно заниматься? Почему?
- Каких результатов он достиг на данный момент? С какими нормативными и другими документами работал?
- Какие возникли проблемы и как он их решал?
- Какой результат он хотел бы получить в рамках взаимодействия с наставником?

Такая беседа помогает наставнику получить информацию о наставляемом, с одной стороны, а с другой, вывести его на самоанализ и обсуждение

существующей ситуации. Вопрос о желаемом результате помогает сформулировать запрос наставляемого, основанный на результатах осмысленного самоанализа и обсуждения.

В рамках проведения мастер-классов, семинаров, представления опыта у начинающих специалистов возникает активизация аналитической деятельности, а, значит, запускается процесс поиска путей решения возникших вопросов. И данные вопросы рассматриваются уже в ходе индивидуальных консультаций и обсуждений по запросу.

Именно анализ (самоанализ), на мой взгляд, самый эффективный инструмент, способствующий развитию профессионализма.

Наиболее актуальными темами, вызывающими затруднения у начинающих завучей, являются: организация методической работы; анализ данных работы школы; проведение педагогического совета (цели, задачи, построение); вопросы платных образовательных услуг; мониторинг метапредметных результатов.

Именно по этим вопросам в рамках системы наставничества осуществляется проведение семинаров и мастер-классов. Результатом данных видов взаимодействия и является осознание наставляемым своих профессиональных затруднений и дефицитов.

Следующий этап взаимодействия – ***поиск оптимальных путей ликвидации профессиональных проблем.***

Чаще всего в работе с начинающими специалистами причинами профессиональных проблем являются проблемы аналитического характера. Решив данную проблему, мы снимем большинство вопросов профессиональных затруднений.

Как уже говорилось выше, я считаю анализ самым эффективным инструментом развития профессионализма. В своей работе с наставляемыми я стремлюсь донести мысль, что планировать результат необходимо на основе исходных данных.

В рамках методических мероприятий я обращаю внимание молодых специалистов на различные «Базы данных», которые необходимо, на мой взгляд, формировать заместителю директора. Информация, которую они содержат, является основой количественного и качественного анализа, по результатам которого можно сформулировать проблемное поле в работе школы, класса, отдельных вопросов.

Для данного вида работы с наставляемыми разработаны методические рекомендации по работе с базами данных: данные по педагогическому коллективу; данные по участию педагогов в методических, открытых мероприятиях и конкурсах; данные по результативности научно-исследовательской работы; данные показателей оценки профессиональной деятельности педагогов и многие другие.

Я предлагаю наставляемым проанализировать эти данные по разным основаниям, сопоставить их между собой и после этого сформулировать проблемное поле.

Получая опыт под руководством наставника, наставляемый применяет его в повседневной работе, использует для систематизации и структурирования информации. По отзывам начинающих специалистов данный подход помог им переосмыслить многие вопросы профессиональной деятельности.

***Мониторинг (самоанализ) изменений*** – промежуточный итог взаимодействия с наставником.

Промежуточный итог изменений может быть выражен в оценке уровня достижений компетенций наставляемого (управленческие компетенции, деловые коммуникации, командное взаимодействие и т. д.) и в эффективности решения выявленных на этапах взаимодействия с наставником профессиональных затруднений.

Хочется надеяться, что представленная система наставничества станет основой для воспитания того самого высококвалифицированного специалиста, который так нужен современной школе.

## **ВЕРА В ЧЕЛОВЕКА УЛУЧШАЕТ ЧЕЛОВЕКА (ИЗ ОПЫТА НАСТАВНИЧЕСТВА)**

*Синельникова С.Н., учитель русского языка и литературы  
ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Безенчук м.р. Безенчукский Самарской области*

*Тот, кто, обращаясь к старому,  
способен открывать новое, достоин быть учителем.  
Конфуций*

Учитель – не профессия, учитель – призвание! Имея большой опыт работы, я могу свои знания передавать не только детям, но и молодым специалистам, быть их наставником. Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков, педагогического опыта своему подопечному. Наставник – учитель, воспитатель.

В 2018-2019 учебном году в ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Безенчук пришел молодой специалист, учитель истории и обществознания. Так как в нашей школе на тот момент не было учителя истории, который бы подходил на роль наставника молодого специалиста, я согласилась стать его наставником. Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, основными его обязанностями, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста. Необходимо было оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией.

Мой многолетний опыт работы показывает, что наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые учителя испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной фазе (1 год работы) и на фазе вхождения в профессию (2 и 3 год работы). Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а обучающиеся, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма [1].

Свое взаимодействие с молодыми специалистами я выстраиваю в три

этапа. На первом *адаптационном* этапе определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляю недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Практика организации помощи молодым специалистам показывает, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения. Молодому специалисту предлагаю различные анкеты, например: анкета выявления профессиональных дефицитов молодого учителя и анкета для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении.

На *основном (проектировочном)* этапе разрабатываю и реализую программу адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого учителя, разрабатываю индивидуальный план его профессионального становления и развития, помогаю выстроить ему собственную программу самосовершенствования. В качестве рекомендации предлагаю два варианта плана работы: «Программа адаптации и развития молодого специалиста» и «План профессионального становления молодого специалиста».

На третьем *контрольно-оценочном* этапе проверяю уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми специалистами для меня стали: мастер-классы; консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий; вовлечение в работу районного методического объединения учителей истории и обществознания; ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок; посещение уроков; организация творческих отчетов молодых специалистов.

Наставник и молодой специалист общаются на протяжении сравнительно

долгого времени, становятся взаимополезными друг другу. В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год.

Как наставник молодых специалистов я делюсь опытом своей работы на школьном методическом объединении учителей гуманитарных наук. Провожу открытые уроки и внеклассные мероприятия с участием молодых специалистов. Способствую раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекаю его к участию в общественной жизни коллектива, формирую у него общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитываю в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремлении к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке, поэтому я обращаю внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся; использование в педагогической деятельности ИКТ-технологий. Также в мои обязанности как наставника входит поддержка молодых педагогов в области разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации; освоения инновационных технологий; подготовки к предстоящей аттестации на повышение разряда; практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.).

Таким образом, активное участие в работе школы при поддержке наставника помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение

в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств [2]. Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для моего молодого специалиста являются ежегодные творческие отчеты, участие в муниципальных, окружных, областных и международных конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах методических разработок.

Не нужно опасаться того, что ваш подопечный вас перерастет. Наставник должен быть готов к тому, что если он вложит душу в своего подопечного и постарается передать весь накопленный опыт, то талантливый молодой специалист может достичь в своей профессиональной деятельности больших высот, чем его учитель.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Подобаева О.Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. 2021. №2(14). С.15-18.
2. Соколова Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС // Методист. 2020. №2. С. 14-19.

#### **ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ.**

##### **ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Вагина Ю.М., педагог дополнительного образования*

*Филиал ГБОУ СОШ «Образовательный центр» п.г.т. Роцинский «Центр  
внешкольной работы»*

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, приходя на работу в образовательные учреждения, часто испытывают потребность в более глубоком знании психологии обучающихся и методик воспитания, в освоении новых педагогических технологий.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них такого же безупречного профессионализма. Поэтому передача опыта от наставника наставляемому является особо актуальной.

В работе наставника всегда придерживаюсь следующих принципов: добровольность, гуманность, соблюдение прав молодого специалиста, ответственность, взаимопонимание, способность видеть личность. Ведь «наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1, с. 3].

Мною была определена *цель*: оказать помощь молодому педагогу в профессиональном становлении.

Для реализации своей цели я поставила следующие *задачи*: привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; ускорить процесс профессионального становления педагога и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Также одной из первоочередных задач является усвоение форм организации совместно-

творческой деятельности с педагогом – совместно-последовательной, совместно-взаимодействующей, совместно-индивидуальной [2].

*Системный подход* к повышению профессиональной компетентности позволяет быстро адаптироваться молодому педагогу к работе в учреждении дополнительного образования, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Выбор форм работы с молодым специалистом мы начали с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Определили *основные направления деятельности*: решение организационных вопросов; планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности; планирование и организация методической работы; работа с нормативной документацией; работа по саморазвитию и самообразованию педагога.

Спланировали *ожидаемые результаты*: успешная адаптации начинающего педагога в учреждении дополнительного образования; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

Были использованы следующие *формы работы*: беседы, консультации; разработка памяток и инструкций; самообразование; взаимопосещение занятий; проведение мастер-классов и открытых занятий; совместная разработка системы занятий по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе

или отдельного занятия; создание методической копилки; творческие отчеты; создание портфолио; презентации; мониторинг.

Нашу работу я выстроила в *три этапа*:

1-й этап – адаптационный: определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках для разработки программы адаптации;

2-й этап – основной (проектировочный): разработка и реализация программы адаптации; осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога; помощь в разработке собственной программы самосовершенствования;

3-й этап – контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Работа строилась с учетом основных аспектов:

1) молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

2) молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Разработан индивидуальный план профессионального становления (индивидуальный образовательный маршрут педагога);

3) педагогическое самообразование и самовоспитание; участие в работе методического объединения художественной направленности; участие в мероприятиях различного уровня.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста осуществлялся с учётом следующих факторов: уровня базового образования; индивидуальных особенностей; креативного потенциала, стиля, предпочитаемых способов усвоения информации и т.п.; уровня профессиональных потребностей педагога.

Молодой специалист был ознакомлен с должностными обязанностями, основными направлениями деятельности. Были даны советы и рекомендации по составлению календарно-тематического планирования, организации

непосредственно-образовательной деятельности. Вносились поправки в педагогические действия начинающего педагога в соответствии с программными требованиями и возрастными особенностями детей. Проводились консультации по отбору и использованию игрового и дидактического материала.

Совместно с молодым учителем была разработана методическая продукция: дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы «Голос без границ» (для обучающихся 7-10 лет), «Звуки музыки» (для обучающихся 11-14 лет), «Волшебный мир вокального искусства» (для обучающихся 15-18 лет); сценарий открытого занятия «Знакомство с новым видом деятельности по программе «Голос без границ»; концертно-игровая программа «Вместе весело играть»; диагностические материалы для реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Звуки музыки»; памятки для родителей.

Профессиональный и личностный рост наставляемого педагога проявился в следующем:

1. Сочетание традиционных и новых приемов, форм и средств обучения позволяет создавать рабочую атмосферу на занятиях, развивать творческие способности ребят, активно формировать знания, умения и практические музыкальные навыки, воспитывать художественный вкус, прививать любовь к музыке;

2. Педагог применяет различные инновационные образовательные технологии обучения (метод проектирования, информационные, здоровьесберегающие технологии);

3. Обучающиеся вокального ансамбля «Золотой голос» активно принимают участие в областных, всероссийских и международных конкурсах и занимают призовые места;

4. Система работы молодого учителя позволяет раскрыться каждому ребенку, выявить и развить его таланты;

5. Особое внимание педагог уделяет работе с родителями. Составляет памятки для родителей, проводит родительские собрания, праздники для детей и родителей;

6. Молодой педагог требователен к себе. Основной принцип – не останавливаться на достигнутом, а постоянно совершенствоваться;

7. Начинаящий учитель организует и проводит открытые занятия; является активным участником областных и межрегиональных научно-практических конференций, стажёрских площадок;

8. Наставляемый учитель занимает активную жизненную позицию, обладает прекрасными человеческими качествами, пользуется уважением среди коллег, воспитанников и их родителей.

Таким образом, наставничество способствует успешной адаптации в коллективе и профессиональному становлению молодых педагогов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы / Авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. 2-е изд., доп., перераб. Казань: ИРО РТ. 2020.

2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Под. ред. Т.Ю. Базарова. М.: Юрайт. 2023.

## РАЗДЕЛ II

### НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

#### ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ ДЕТСКОГО САДА

*Яшина С.В.*, воспитатель

*СПДС «Золотой петушок» ГБОУ СОШ №2 п.г.т. Усть-Кинельский г.о. Кинель*

Рассмотрев разные модели наставничества, мы выбрали те, которые, на наш взгляд, являются максимально эффективными:

1) *традиционная модель наставничества* (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров организации;

2) *скоростное наставничество* – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – подопечный» («равный – равному»);

3) *виртуальное наставничество* предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения и т.д. Виртуальное наставничество может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных

ресурсов для освоения новых знаний и навыков, но ориентировано на обмен знаниями, а не поощрение и поддержку молодых специалистов;

4) *реверсивное наставничество* подобно традиционному наставничеству. Оно предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет коммуникаций.

Среди основных методов наставнической деятельности для себя мы обозначили:

– методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта;

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития;

– создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника);

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе: «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т.д.);

– методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;

– методы актуализации индивидуальной мотивации; личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости»);

– информирование (в том числе в форме инструктирования);

– консультирование.

Российская практика управления персоналом позволила сформулировать ряд рекомендаций, направленных на повышение эффективности инструментов наставничества:

1. Корректная формулировка цели. Цель – это образ результата, она конкретна, измерима, достижима, значима и должна быть достигнута к конкретному сроку;

2. Использование системы развивающих вопросов. Система развивающих вопросов позволяет определить реальный план действий. Содержание и порядок вопросов позволяют наставнику активно управлять диалогом. Необязательно использовать все, наставнику следует на каждом из четырех этапов выбрать вопросы по своему усмотрению;

3. Наличие обратной связи как инструмента развития. Умение предоставлять эффективную обратную связь – один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации.

Для наставника велика опасность раскритиковать обучаемого, именно поэтому существуют принципы обратной связи:

– позитивная направленность. Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться, сочетает в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого;

– конкретность. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем;

– своевременность. Принцип положительного подкрепления – один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь – это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично». Хуже всего, когда наставник лишь неделю спустя вспоминает, что сделанный макет произвел на него впечатление;

– активность. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Дайте ему шанс исправить ошибки самостоятельно:

«Как ты думаешь, насколько ты сделал свою работу, на 100 %? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?».

Успех в работе наставника зависит целиком и полностью от нас самих: какие технологии, методы и инструменты в данном направлении мы выбираем. Таким образом, создание системы наставничества является сложным, но необходимым действием для современной образовательной организации, которая вправе самостоятельно принять решение, какой вариант взаимодействия педагогов и модель наставничества будут иметь максимальную эффективность, а также, какие методы и приемы наставничества могут быть использованы.

#### Формы работы с молодыми педагогами

Группа	Формы работы
Коллективная работа	Педагогический совет. Педагогический семинар. Вечера вопросов и ответов. Круглый стол. Педагогические конференции. День молодого учителя
Групповая работа	Групповое консультирование. Групповые дискуссии. Обзоры педагогической литературы. Деловые игры
Индивидуальная работа	Индивидуальные консультации. Практические занятия
Нетрадиционные формы работы	Технология сотрудничества. Коучинг. Кейс-метод. Технология открытого пространства. Квик-настройка (психологический настрой на успешную работу). Мастер-класс (практикум)

#### Развивающие вопросы наставника

Этап	Пример вопроса	Польза вопроса
1. Осознание ситуации и имеющихся ресурсов	От кого и чего зависит на данный момент развитие событий? На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?	Позволяет обучаемому осознать личную ответственность, обозначить зоны своей компетентности
2. Осознание возможностей и препятствий	Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия? Какие условия были бы идеальны для достижения цели? Как вы можете повлиять на появление	Психологическая подготовка к препятствиям. Обучаемый заранее готовится к тому, как будет

	благоприятных и нейтрализацию неблагоприятных условий?	справляться с трудностями, если таковые возникнут
3. Разработка плана действий	Что, когда, кому и в какой последовательности следует делать для реализации намеченного? Для достижения цели: что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно обойтись? Кто будет отвечать за каждый этап? Когда должны быть реализованы действия на каждом этапе? Какие дополнительные средства и помощь понадобятся на каждом этапе? Что будет свидетельствовать о возможности продвижения на следующий этап?	Обучаемый учится: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отделять значимые критерии от незначимых;</li> <li>• планировать работу и время;</li> <li>• самостоятельно определять уровень своего мастерства (т.е. понимать, сколько времени ему понадобится для завершения работы);</li> <li>• работать в команде</li> </ul>
4. Окончательная проработка	Что еще требует дополнительного уточнения? Какие существуют варианты? В чем могут состоять принципиально отличные подходы к задаче?	Обучаемый учится творческому подходу к решению любой задачи

КАРТА КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ \_\_\_\_\_

**Ф.И.О. педагога, № группы**

Дата	Вопрос на контроле	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Наставник	Молодой педагог

**ПРИМЕНЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ  
«СТАНОВЛЕНИЕ В ПРОФЕССИИ» В РАБОТЕ НАСТАВНИКА С  
МОЛОДЫМ ВОСПИТАТЕЛЕМ»**

***Юшкова В.В.***, воспитатель

*СП детский сад «Чайка» ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Утёвка м.р. Нефтегорский Самарской области*

Новизна программы «Становление в профессии» заключается в разработке авторского алгоритма наставничества, адресного подхода к молодому педагогу, учитывающего его личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. Данный алгоритм определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задач профессионального становления молодого педагога и служит основой для составления

индивидуального плана становления и саморазвития, а также успешной личной и профессиональной самореализации, раскрытия потенциала личности наставляемого.

В ходе реализации программы создается «портфель молодого педагога» с картотекой самых востребованных ответов и методическими подсказками.

Формируемые компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические):

*Психолого-педагогические:*

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- формирование понимания современных задач обучения и воспитания дошкольного образования;
- приобретение теоретических знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников;
- формирование умения использовать эти знания в проектировании образовательного процесса;
- умение педагогическими способами определить уровень развития детей;
- владение технологиями проектирования образовательного процесса (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательного процесса).

*Коммуникативные:*

- практическое владение приемами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители и члены семьи, педагоги).

*Методические:*

- знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;
- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;

- умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс;
- владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

Работа в рамках программы по наставничеству планомерно строится в три этапа.

I этап – период адаптации. Самый сложный период и для новичка, и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

Задача 1 этапа: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Выбор формы работы с молодым педагогом необходимо начинать с вводного анкетирования, тестирования и собеседования, где педагог рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. На этом этапе сопровождения необходимо определить возможности педагога, выявить его личностные качества, мотивацию на саморазвитие. Также важно оказать адресную помощь, способствовать формированию аналитических умений.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, приобретение авторитета среди детей, родителей, коллег.

На втором этапе сопровождения совместно с молодым педагогом необходимо выбрать методическое направление деятельности, то есть тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

*Содержание работы* (реализация плана адаптации):

- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана работы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;

- повышение профессионального мастерства молодого специалиста: посещение открытых мероприятий, методических объединений воспитателей, участие в конкурсах профессионального мастерства;
- привлечение к показу занятий на уровне детского сада;
- приобщение педагога к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, семинаров, мастер-классов;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставником;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях;
- проведение работы по коррекции умений и навыков;
- составление собственного плана профессионального роста;
- координация действий в соответствии с поставленными задачами.

Работу на II этапе мы разбили на несколько блоков.

За основу решили взять технологию «Естественное обучение (цикл Колба)».

Блок «Я покажу – ты посмотри». Данный блок включает посещение занятий, режимных моментов, проводимых наставником. Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство.

Блок «Сделаем вместе» – это проведение совместной деятельности с детьми, совместное проектирование образовательного процесса, составление перспективного плана, совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Блок «Сделай сам – я подскажу». Молодой педагог самостоятельно (с небольшой помощью) разрабатывает конспекты занятий, мероприятий и т.д.

Блок «Сделай сам – научи другого». Самостоятельный показ открытого занятия в рамках ежегодной «Недели молодого специалиста», проводимой в ДОУ.

III этап – аналитический. Анализ результатов работы молодого педагога. Динамика профессионального роста. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом. Подведение итогов, выводы.

*Необходимые ресурсы для реализации практики.*

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия: взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого; сочетание теоретических и практических форм работы; анализ результатов работы; своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты реализации программы:

*для молодого педагога:*

- быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;

*для наставника:*

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое – уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника;

*для ДОУ:*

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;

- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Подводя итоги, можно отметить, что работа с молодыми воспитателями помогает наставнику согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепить дружеские связи с коллегами.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ В ДЕТСКОМ САДУ**

*Шульгина Л.М., воспитатель*

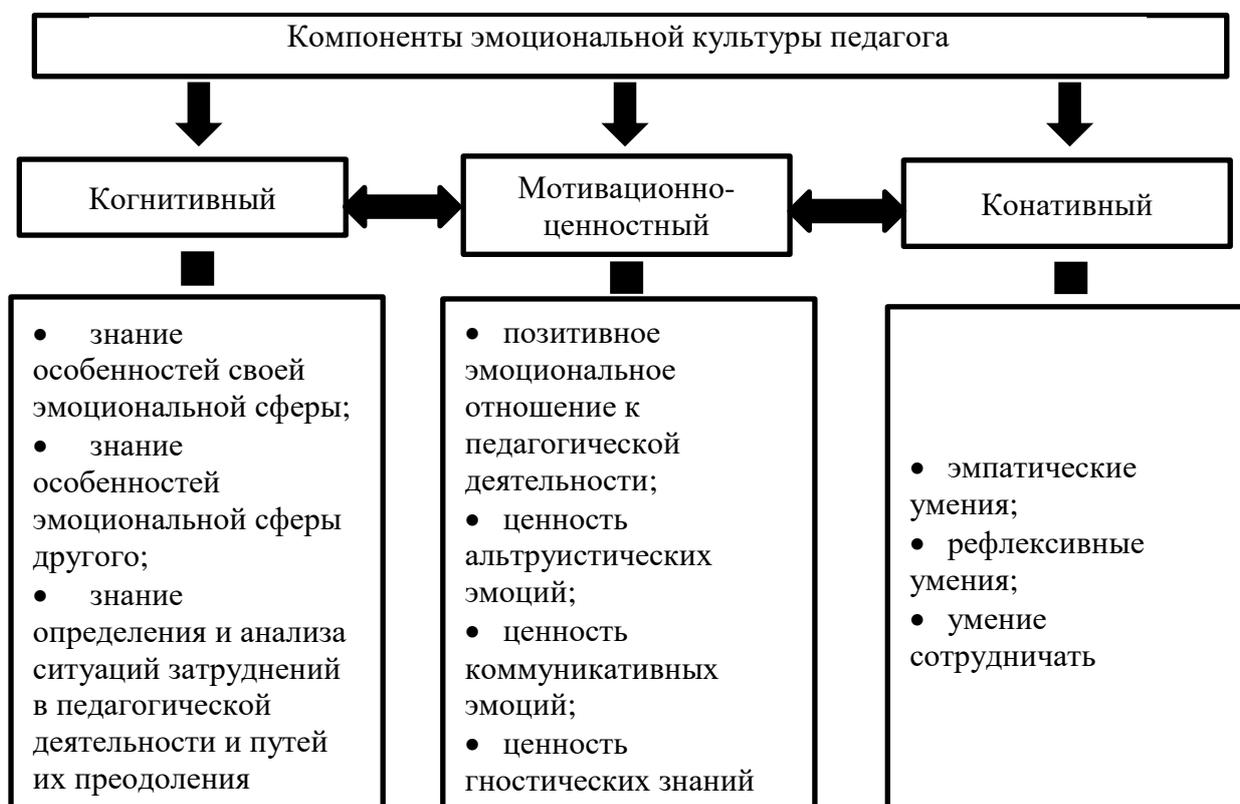
*ДС №201 «Волшебница» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти*

Мой путь в профессии начался более 30 лет назад. В своём представлении о компонентах профессиональной социализации я опираюсь на модель, в которой навыки принято разделять на «жёсткие» и «гибкие». Под жёсткими навыками понимают способность выполнять конкретную работу, результат которой проверяем и измеряем. К гибким относятся навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать, например, способность эффективно взаимодействовать с людьми. Если с задачей формирования жёстких навыков успешно справляются образовательные учреждения, то задача формирования гибких навыков требует нового и комплексного решения.

Новизна моего опыта заключается в том, чтобы развивать один из важных гибких навыков – эмоциональный интеллект, который формирует эмоциональную компетентность воспитателя. Эмоционально благополучный педагог – это уверенный в себе и работоспособный педагог. Помогает в этом мне технология контекстного обучения.

Суть контекстного обучения заключается в моделировании профессионального содержания (контекста). Это позволяет формировать в сознании молодого педагога ключевые понятия и технологии, способствует приобретению практического опыта, развивает психологическую готовность применять полученные психолого-педагогические навыки в практической деятельности.

Эмоциональная культура педагога – это интегративная характеристика личности педагога, отражающая единство знаний об эмоциональных аспектах педагогической деятельности, эмоциональной направленности, эмоциональных умений, позволяющих создавать позитивно эмоциональный фон педагогической деятельности, качественно преобразовывая собственный эмоциональный опыт.



Работа с молодыми воспитателями по развитию эмоционального интеллекта строится последовательно.

Целью **первого этапа** – «Я познаю эмоции» – является формирование знаний, способствующих пониманию собственных эмоций и управлению ими, пониманию эмоций других людей и управлению ими; анализ ситуаций затруднения в педагогической деятельности и путей их преодоления. На данном

этапе показали свою эффективность *интерактивные лекции*: «Значение и роль эмоциональной культуры педагога в образовательном процессе», «Особенности формирования эмоциональной сферы ребёнка». В процессе данных лекций педагоги рассматривали эмоциональную культуру как профессионально значимое личностное качество; анализировали понятия «эмоция», «чувство»; знакомились с механизмами возникновения эмоций, возрастными особенностями эмоциональной сферы личности; оценивали роль эмоций в педагогическом процессе; выявляли особенности эмоциональной сферы педагогов. Повышению мотивации к занятиям способствовал *метод ролевой игры*, который позволяет разыгрывать эмоциогенные ситуации.

В процессе применения *метода дискуссии* происходило выявление состояния актуальных установок педагогов по обозначенной проблеме, системы ценностных ориентаций, мотивов и потребностей, влияющих на формирование эмоциональной культуры. Проводились дискуссии на различные темы: «Высокая эмоциональность педагога – это хорошо», «Переживание радости возрастает по мере увеличения стажа воспитателя», «Эмоциональное выгорание педагога неизбежно». Наличие доверительной атмосферы в ходе дискуссии влияло на эффективность совместной работы педагогов по выявлению проблем, с последующим их анализом и обсуждением, что способствовало не только сплочению педагогов, но и развитию их рефлексивных умений.

Суть *метода анализа конкретных ситуаций* заключается в том, что воспитателям предлагается реальная жизненная ситуация, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую ситуацию, но и актуализирует определённый комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы.

Так, возникла идея проведения «*Педагогического «Реалити»*». Применялись разные ситуации: «Дети не заинтересовались предложенным взрослым материалом», «Дети дерутся на улице», «Дети капризничают», «Дети отказываются следовать правилам». В целях постепенного углубления в проблемную область слушателям был предложен следующий вариант работы.

Вначале собиралась информация о фактах, которыми владели педагоги относительно рассматриваемой области; затем педагоги обращались к своему личному опыту, оценивали имеющиеся факты с точки зрения собственных ценностей; далее педагоги высказывались о предполагаемых путях решения ситуации. Реальная проблема педагогической деятельности мотивировала воспитателей на поиск решения.

Освоению «языка эмоций» способствовал *тренинг*, направленный на выделение зафиксированной эмоции, формирование способности распознавать и идентифицировать паттерны лицевой экспрессии; создание возможностей самовыражения; формирование у педагогов способностей практического владения выразительными движениями – средствами человеческого общения (мимикой, жестами, пантомимикой).

Важная роль отводилась формированию способности дифференцировать экспрессивные внешние признаки состояния другого, выражать свои внутренние эмоции, так как восприятие внешнего выражения эмоций возбуждает эмоциональные ответные переживания и реакции. В процессе тренинга участники отмечали, что, владея собственными жестами и выразительными движениями, педагог способен тонко понимать все оттенки и нюансы в выражении лица, жеста и движении тела другого человека. Неумение правильно выразить свои чувства, скованность, неловкость или неадекватность мимико-жестовой речи затрудняют понимание и общение педагогов с воспитанниками. Овладение языком эмоций, жестов, движений помогало педагогам в познании особенностей своей эмоциональной сферы и эмоциональной сферы воспитанников.

Для формирования способности распознавать эмоциональное состояние другого по мимике педагогам предлагалось выполнить «конструирование» эмоций: достраивание и построение эмоций по графическим изображениям и фотографиям, распознавание пантомимики в рисунках, словесное описание увиденной эмоции, воссоздание ситуации по эмоциональному образу.

Для формирования способности распознавать эмоциональное состояние

другого по пантомимике предлагались следующие задания: распознавание изображённого жеста и зафиксированной эмоционально выразительной позы; воспроизведение жеста; изображение и угадывание различных эмоционально выразительных походок; «ожившие картинки», когда педагоги воспроизводили статику картинки, затем её оживляли и продолжали сценку в движении (без речи, с речью или с вокализациями; другие педагоги, выступающие в роли зрителей, не видевшие картинку угадывали, что происходит и т.п.).

Для более глубоко познания особенностей эмоциональной сферы своей и другого использовались также упражнения на осознание особенностей экспрессии («Могу ли я представить?», «Слон»); на формирование мимической экспрессивности («Как поживаете?», «Стекло», «Маски в общении»); на формирование эмоциональной выразительности («Крокодил», «Список эмоций»).

*Приём эмоциональных ассоциаций* использовался для «присвоения» понятий, терминов. Педагогам предлагалось вписать в соответствующие графы эмоциональные ассоциации, которые возникали у них при данном слове или в связи с данным понятием. Например, понятие «эмоциональное выгорание» вызвало следующие ассоциации: усталость, раздражение, опустошение, бессилие, скрип по стеклу, плач ребёнка.

Целью **второго этапа** – **«Я ценю эмоции»** – является формирование эмоциональной направленности личности педагога, что предполагает позитивное отношение к педагогической деятельности, формирование ценностного отношения к коммуникативным эмоциям. Формированию мотивационно-ценностного компонента эмоциональной культуры педагога способствовали: информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания, основных стратегиях помощи в работе с данным явлением; освоение методов эмоциональной саморегуляции; принятие ценности эмоций.

В процессе обучения использовался *метод игры*, направленный на формирование ценности альтруистических, коммуникативных, гностических

эмоций. Применялись игры «Путь к вершине», «Три судьбы», «Спящая школа». Эффект данных игр был усилен тем, что в процессе обсуждения снимались высказывания участников на видеокамеру, а после окончания игровых процедур просматривалась видеозапись. Использование видеоаппаратуры позволило педагогу посмотреть на себя со стороны, оценить, насколько хорошо он осознал ценность эмоций в связи с обсуждаемой проблемой.

На данном этапе педагоги овладевали также *приёмами саморегуляции эмоционального состояния*. Внимание педагогов было заострено на том, какую роль играет душевный комфорт, умение находить разумный баланс между временем, затраченным на работу и на отдых, умение заботиться не только о своих воспитанниках, но и самом себе.

Совместно с педагогами были рассмотрены и использованы следующие приёмы эмоциональной саморегуляции: управление дыханием, управление тонусом мышц, воздействие слова, визуализация.

В ходе **третьего этапа – «Я сотрудничаю»** – эмоциональные умения формируются с помощью таких методов, как: анализ опыта; анализ ситуаций; тренинговые упражнения с обучающими приёмами; игры-драматизации; ролевые игры; эмоциогенные ситуации, решение которых содействует переходу от стереотипного мышления к творческому.

В процессе дискуссии «Продуктивный способ преодоления трудностей в педагогическом общении» участниками активно обсуждались вопросы: «В чём разница между продуктивным и непродуктивным способом разрешения конфликтной педагогической ситуации?», «Какие продуктивные стратегии преодоления трудностей в педагогическом общении Вам известны?». Педагогами анализировались свои особенности поведения и общения, которые помогают устанавливать доброжелательные отношения с партнёрами, способствуют снятию эмоционального напряжения, если такое возникает. Также анализировались те качества и особенности поведения, которые мешают формированию положительных взаимоотношений, повышают напряжённость в общении, способствуют конфликтности. Приводились примеры конкретных

педагогических ситуаций. Результатом дискуссии стали сформулированные педагогами принципы взаимодействия.

При организации *ролевых игр* важным явилось то, что они своим содержанием и организационно-методическим обеспечением создавали предпосылки формирования стремления к совершенствованию эмпатических умений. Педагогами на основе анализа эмоционального опыта был разработан алгоритм решения конфликтных педагогических ситуаций, в соответствии с которым проходило их проигрывание. Педагоги выступали в роли и воспитателя, и ребёнка, и родителя. Содержание проводимых игр обогащало опыт самих участников (развитие конфликтной ситуации и особенности её протекания; уникальные конфликтные ситуации, которые разрешаются внешне, а через некоторое время возникают вновь; скрытые конфликты, длящиеся несколько дней; мнимые конфликты, участникам которых нужен внешний эффект, чтобы на них обратили внимание; конфликтные ситуации из реальной жизни; случаи разрешения конфликтов).

Таким образом, правильно спланированная система работы наставника и расставленные приоритеты позволяют молодым специалистам быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность, достичь больших успехов.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ ЛИЧНОСТНОГО, ТВОРЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ**

*Чувелева И.В.*, воспитатель

*ДС №201 «Волшебница» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти*

Уже несколько лет я, как опытный педагог, являюсь наставником, руководителем практики в детском саду по направлению «педагог – студент».

Свою работу со студентами я выстраиваю с учетом технологии практико-ориентированного (дуального) обучения, важнейшим компонентом которого является наличие подготовленных квалифицированных кадров.

Для реализации модели наставничества я знакоюсь с программой практики; определяю индивидуальный маршрут прохождения практики студентом; координирую все этапы прохождения практики; оказываю психологическую, теоретическую, методическую поддержку студенту; мотивирую его к педагогической деятельности и вызываю интерес к работе воспитателя.

Моя программа наставничества включает следующие этапы:

– «Ознакомительный». Установление контакта со студентом, выявление его интересов, мотивов, целей, изучение программы практики, установление комфортного взаимодействия;

– «Проектировочный». Поиск эффективных форм и методов, совместная разработка индивидуального маршрута прохождения практики в детском саду;

– «Деятельный». Реализация программы практики, помощь студенту при возникновении затруднений;

– «Аналитический». Совместный анализ проделанной работы, определение результатов как для студента, так и для наставника, дача рекомендаций студенту, создание «положительного эмоционального поля» – обозначение успешных моментов практики и сильных профессиональных, личностных качеств студента, которые он проявил в ходе практики.

В своей работе наставничества я применяю как традиционные формы и методы, так и инновационные. Эффективно зарекомендовали себя и те, и другие формы наставничества, главное – умело и уместно их применять.

*Традиционные формы и методы:* беседа (ознакомительная, вводная); экскурсия по детскому саду; инструктаж; индивидуальная и групповая консультация; анализ практических ситуаций; помощь в разработке конспектов занятий, диагностических заданий (выполнение заданий учебной практики); показ занятий, режимных моментов, прогулки, различных видов детской

деятельности; наблюдение за выполнением учебных заданий; рекомендации; обсуждение; метод положительной оценки и положительного подкрепления.

*Инновационные формы и методы:* работа в паре (совместное планирование и проведение занятий, режимных моментов, прогулки); «Проектировочное бюро» (проектирование актуальной, современной развивающей предметно-пространственной среды, разработка авторских игр и пособий); мастер-класс (непосредственное обучение студента); проектный метод; кейс-метод; обзор педагогической литературы; «Корзина идей» (поиск идей в рамках определенной темы); метод проблемных вопросов; самодиагностика и взаимодиагностика; игры-практикумы; общение через социальные сети.

Для эффективной реализации программы наставничества необходимо учитывать риски: формальное наставничество, нехватка времени у наставника, недостаточное стимулирование работы наставника, неготовность студента принимать помощь наставника.

Работа со студентами помогает повысить мне свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, анализирую интернет-источники, участвую в конференциях и педагогических конкурсах, использую в работе инновационные технологии. Общаясь со студентами, приходится быть в постоянном поиске эффективных методов, проявлять эрудицию, творчество, что приводит к саморазвитию.

Результатом своей деятельности в роли наставника я считаю следующее: интерес у студентов к педагогической деятельности; эффективное применение теоретических знаний на практике; возможность проявить студенту свои личностные качества, творчество, эрудицию; успешная коммуникация между всеми участниками педагогического процесса; самообразование и мотивация к дальнейшему обучению в рамках выбранной профессии; трудоустройство в наш детский сад.

## **МОДЕЛЬ ПАРТНЕРСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА – ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Чернова И.В., учитель-дефектолог*

*СП «Детский сад №56» ГБОУ СОШ №4 г.о. Сызрань*

Я являюсь наставником молодого учителя-дефектолога. Основные задачи наставника: привитие интереса начинающего дефектолога к профессии; изучение нормативно-правовой документации с наставляемым; проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого педагога; оказание методической помощи молодому педагогу в организации образовательного процесса и внедрении современных образовательных технологий; оказание методической помощи в освоении и внедрении в практику работы ФГОС ДО; разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности; создание условий для профессионального становления и самореализации молодого специалиста через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста; развитие у молодого специалиста мотивации и потребности в непрерывном самообразовании.

Организация работы наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Наставничество обеспечило более быстрое вхождение в должность начинающего учителя-дефектолога. Адаптация молодого специалиста в СП «Детский сад №56» прошла успешно в течение 4 месяцев;

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования;

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

Анализ опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества: добровольность и целеустремлённость работы наставника; морально-психологический контакт наставника и наставляемого; личный пример наставника; доброжелательность и взаимное уважение; уважительное отношение к мнению начинающего специалиста; согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения специалистов; направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого специалиста.

При организации сопровождения молодого специалиста особое внимание я обратила на требования к организации коррекционно-развивающего процесса; требования к ведению документации учителя-дефектолога; разработку индивидуальных образовательных программ; использование ИКТ в практической деятельности учителя-дефектолога; механизм разработки и использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечивала поддержку молодому педагогу в области практического и теоретического освоения основ коррекционной работы (подготовка и проведение коррекционного фронтального и индивидуального занятия; знакомство с инновационными формами, методами и приемами); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.

Выбор форм работы с молодым специалистом начался с вводного собеседования, где она рассказала о своих трудностях, проблемах, неудачах. В своей работе стараюсь использовать наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие

деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

В своей работе я опиралась на модель партнерского наставничества, когда наставником является сотрудник равный по уровню подопечному, но с большим опытом работы в профессии. В соответствии с данной моделью я помогала своей подопечной в повышении качества выполнения своих профессиональных обязанностей, в выстраивании рабочих отношений с другими специалистами и педагогами, в повышении личной удовлетворенности работой; обеспечивала честную и конструктивную обратную связь, создавала видение дальнейших перспектив развития и мотивировала партнера к действиям; помогала отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Молодой педагог успешно адаптировался в должности учителя-дефектолога, значительно повысился уровень своей профессиональной компетенции. Главным результатом стали мотивация молодого педагога на совершенствование своего профессионального мастерства, высокий уровень стремления к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию.

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

*Толмачёва О.А., старший воспитатель*

*СП детский сад «Огонёк» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы  
м.р. Кинель-Черкасский Самарской области*

Наша программа реализуется в течение 3-х лет.

*Цель программы:* оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

*Задачи:*

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов;

2. Стимулировать молодого педагога к повышению его теоретического и практического уровня, овладению современными педагогическими технологиями;

3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

*Основные направления:*

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;

2. Формирование навыка ведения педагогической документации;

3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;

4. Развитие профессиональных компетенций;

5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

*Условия эффективности работы:* взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов; системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога; сочетание теоретических и практических форм работы; анализ результатов работы (диагностика уровня развития детей); своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

*Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:* консультирование (индивидуальное, групповое); активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение НОД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников).

*Ожидаемые результаты.*

*Для молодого специалиста:* познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития; качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками,

родителями (законными представителями); стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь; рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

*Для наставника:* эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Для образовательной организации:* успешная адаптация молодых специалистов; повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

*Принципы наставничества:* добровольность, гуманность, соблюдение прав наставника, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание, способность видеть личность.

При реализации программы наставничества процесс затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<b>Субъект взаимодействия</b>	<b>Содержание взаимодействия</b>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми материалами, литературой
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог – коллеги	Оказание поддержки со стороны коллег

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учётом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно.

*1 этап. Адаптационный (Диагностический).*

*Задачи:* выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

*Содержание этапа.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Анализирует профессиональную готовность молодого педагога *по следующим критериям:* педагогическое образование; теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос, собеседование, анкетирование, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

По результатам диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

1 группа – воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2 группа – воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3 группа – воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

*Примерные формы работы:* консультация, семинар-практикум, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических процессов, анализ педагогических ситуаций, дискуссия, круглый стол, деловая игра, убеждение, поощрение, беседы

Таким образом, разрабатывается годовой индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже одного раза в три месяца. На основании результатов анализа в

индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

*2 этап. Основной (проектировочный).*

*Задача:* реализация основных положений программы наставничества.

*Содержание этапа:* наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу саморазвития.

*3 этап. Контрольно-оценочный (Аналитический).*

*Задача:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

*Содержание этапа:* наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога и определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамика профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы).

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы: курсы повышения квалификации, окружные методические объединения, семинары, конференции, фестивали, вебинары, конкурсы профессионального мастерства, общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы: обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности; работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога; взаимосвязь всех подразделений

методической службы ДОУ, форм и методов методической работы; оптимальное сочетание теоретических и практических форм; оценка педагогического труда по результатам; современное обеспечение методической литературой.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО» С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

*Расторгуева М.А.*, старший воспитатель,

*Герцен Е.В.*, методист

*СПДС «Радуга» ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с. Сергиевск м.р. Сергиевский  
Самарской области*

В Северном округе профессию воспитателя можно получить в Сергиевском губернском техникуме. Практику студенты проходят в детских садах округа. Наш сад не является исключением.

Старший воспитатель (куратор по наставничеству) с будущими педагогами обсуждает темы их курсовых и итоговых работ; помогает им определиться с возрастной группой детей для прохождения практики; в разговоре со студентами выясняет, планируют ли они работать по профессии.

Начинающий педагог направляется в группу, где работает компетентный воспитатель, который в качестве наставника может дать необходимые консультации, поделиться своим опытом организации непрерывной образовательной деятельности. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

В нашем детском саду сложились свои традиции, своя система работы с молодыми педагогами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности. После окончания техникума выпускники работают в детских садах округа и продолжают обучение в ВУЗах.

Предлагаем рассмотреть некоторые технологии, которые используются в работе с молодыми специалистами.

При составлении годового плана детского сада работу по наставничеству планируем отдельным блоком. Для начинающих педагогов организована «Школа педагогического мастерства», куда включены теоретические и практические аспекты образовательной деятельности детского сада. К реализации теоретической части привлекаются высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный опыт работы по внедрению различных современных технологий обучения и воспитания дошкольников.

Открытые коллективные просмотры образовательной деятельности опытных педагогов и молодых специалистов с обязательным анализом позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт. Иногда мы заранее проговариваем с наставником демонстрацию ошибки в применении того или иного метода, приема. Такие просмотры с анализом дают молодому воспитателю возможность увидеть ошибку. Тем самым отработываем умения анализировать, аргументировать свою точку зрения, общаться на профессиональном языке.

В работе с молодыми педагогами продуктивна игровая технология «Моделирование». Молодым педагогам предлагаем выбрать карточку с описанием педагогической ситуации с участием детей и родителей. Необходимо внести изменения или дополнить ситуацию с целью мотивации участников на положительный результат. При этом нужно использовать какую-либо современную технологию и представить свою модель коллегам. Так происходит совершенствование воспитательно-образовательного процесса – повышение уровня профессионально значимых личностных качеств педагога, где он сам находит резервы и пути для решения поставленной задачи.

Отработка методических приемов и методов всегда имеет успех при сотрудничестве с наставником или участии в действии самому под контролем наставника. Например, много вопросов возникает у молодых специалистов в организации работы с родителями воспитанников. На педагогических встречах

опытные педагоги совместно с молодыми воспитателями отработывают различные варианты решения заранее созданной проблемной ситуации.

Случается так, что проблема не всегда придумана, а взята из практики. Технология «Интерактивные мобильные кейсы» предполагает включение методических подсказок для решения различных проблемных ситуаций.

Один раз в год в детском саду проходят «Педагогические торги», где наставники вместе с молодыми воспитателями презентуют одну педагогическую идею или технологию. Необходимую информацию педагоги должны донести до коллег грамотно, интересно, опираясь на нужные источники, документы. Важно мотивировать коллег на использование данной идеи или технологии. Самые интересные презентации размещаются на сайте детского сада.

Участие в конкурсе дает возможность педагогам продемонстрировать свои достижения в профессиональной деятельности, представить результаты своей работы с детьми, совместной работы с родителями или местным сообществом. Такая возможность есть и у наших молодых педагогов.

Ежегодный окружной конкурс «Конспект в соответствии с ФГОС ДО» помогает педагогам использовать в своей профессиональной деятельности различные технологии нового времени. С целью помочь молодому педагогу разработать конспект и реально увидеть его значимость мы на уровне детского сада проводим мини-конкурс, где демонстрируются занятия по разработанному педагогом материалу. Наиболее удачные работы участвуют в окружном конкурсе, где занимают призовые места.

Творческий подход к работе с детьми дошкольного возраста молодые специалисты презентуют на «Аукционе педагогических игр». Самостоятельно или совместно с наставником создается методический продукт (игра), презентуется, оценивается значимость, выкупается педагогами за условную валюту для практического применения.

Современные информационные и цифровые технологии не стоят на месте, и было бы не совсем правильным отказываться от их использования в работе. Одним из таких ресурсов является интерактивная доска. Молодые воспитатели

делятся своими умениями с наставниками по работе с интерактивной доской, в создании и проведении интерактивных игр, умении обучить малышей различным приемам в работе на интерактивной доске. Так молодые педагоги помогают педагогам с большим стажем работы освоить онлайн сервисы для создания интерактивных Flash-ресурсов, дидактических игр.

Молодые педагоги совместно с наставниками выступают на методических объединениях округа и региона. Нами был представлен опыт работы детского сада по различным направлениям на региональном педагогическом форуме «Проблемы модернизации образовательного процесса в ДООУ и школе».

Наставники нашего детского сада – творческие люди, преданные своей профессии, они принимают активное участие в конкурсах различного уровня, во многих из них становятся победителями и лауреатами. Своим примером вовлекают в конкурсную деятельность молодых педагогов, которые уверенно идут вслед за своими наставниками, участвуя в Поволжском Межрегиональном Фестивале педагогических идей и инноваций в области дошкольного образования «ИнноФест» – 2022», «Профессионалы 5+», где вместе с воспитанниками занимают призовые места.

Уверенно можно сказать, что молодые или вновь принятые педагоги, начинающие свой профессиональный путь в нашем детском саду, приобретают возможность личностного и профессионального роста. Ускоряется процесс профессионального становления молодого специалиста. Улучшается качество образовательного процесса в детском саду в целом.

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «ПУТЬ К УСПЕХУ» КАК  
ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ  
МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Никитина Н.В.*, старший воспитатель

*СП «Детский сад «Чудо-Град» ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город»  
пос. Придорожный м.р. Волжский Самарской области*

В каждой образовательной организации складывается собственная система наставничества. В структурном подразделении «Детский сад «Чудо – Град» ГБОУ СОШ «ОЦ «Южный город» пос. Придорожный м.р. Волжский наставническая деятельность осуществляется в форме педагогической лаборатории «Путь к успеху».

Целью педагогической лаборатории «Путь к успеху» является создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников, создание условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых).

Задачами педагогической лаборатории «Путь к успеху» являются:

- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик;
- создание условий для раскрытия потенциальных возможностей и дарований наставляемых, для их развития и саморазвития;
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- снижение текучести кадров и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

Для эффективной реализации наставнической деятельности необходимо разработать нормативно-правовую базу. Для этого на основании документов о наставнической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней разрабатываются локальные акты образовательной организации:

1. Приказ/распоряжение об утверждении Положения о многофункциональном наставничестве образовательной организации (с указанием порядка организации системы многофункционального наставничества в образовательной организации);

2. Приказ/распоряжение об утверждении Программы многофункционального наставничества образовательной организации;

3. Приказ/распоряжение об утверждении Дорожной карты реализации многофункционального наставничества образовательной организации;

4. Приказы/распоряжения о назначении кураторов реализации программы многофункционального наставничества (с указанием функционала куратора), наставников.

Кроме того, необходимо разработать: план мероприятий, дорожную карту реализации региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников на учебный год; план наставника и индивидуальный образовательный маршрут стажера; журнал наставника; соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым.

В систему наставничества в качестве наставляемых включаются следующие категории педагогов: впервые принятые на работу и не имеющие необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускники образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования; принятые на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности; переведенные на другую должность; педагогические работники, у которых выявлены профессиональные дефициты или для совершенствования профессиональных компетенций.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;

4. Отбор и обучение наставников;
5. Формирование наставнических пар или групп;
6. Организация работы наставнических пар или групп;
7. Завершение наставничества.

В нашем детском саду разработана многоступенчатая система работы с молодыми педагогическими кадрами.

**1 ступень – «Отбор наставников».** Критерии отбора: наличие квалификационной категории, стажа, высокие результаты образовательной деятельности, владение современными образовательными технологиями. Учитываются профессионально важные качества личности: умение обучать других, ответственность, ориентация на результат, командный стиль работы.

**2 ступень - «Профессиональное обучение молодого педагога».** Она включает в себя:

– этапы становления молодого педагога (адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности); стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности); преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности);

– направления деятельности по профессиональному становлению молодого педагога.

**Направления деятельности по профессиональному становлению молодого педагога**

**Аналитическое направление.** Данное направление включает следующие компоненты:

– скрининг (на знание молодыми педагогами ФГОС дошкольного образования, на выявление тенденций к стилям педагогического общения, тесты на знание методических основ по всем направлениям развития дошкольников);

– анкетирование («Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков», «Выявление уровня мотивации у педагогов для участия в методической работе ДОО», «Психологический климат в коллективе», «Выявление проблем молодого педагога», «Анкета молодого специалиста», «Определение отношений воспитателей к инновациям и нововведениям», «Стиль педагогического общения»);

– профессиональный диалог (заполняется карта «Затруднения педагогов»);

– патронаж взаимодействия педагога с детьми и родителями (заполняются карты наблюдения по направлениям деятельности педагогов);

– оценка развивающей предметно-пространственной среды на соответствие ФГОС дошкольного образования.

Это было необходимо для того, чтобы выявить профессиональные затруднения наставляемых, наметить пути их преодоления и определить векторы дальнейшего развития молодых педагогов.

### **Направление «Профессиональный всеобуч».**

Мы посчитали необходимым: изучить с молодыми педагогами нормативно-правовые документы федерального, регионального и территориального уровней, локальные акты учреждения; пройти курсовую подготовку и переподготовку по направлению «Дошкольное образование» (при необходимости); осуществлять педагогическое самообразование, направленное на выработку собственного профессионального стиля; оказывать молодому педагогу помощь в планировании.

### **Направление «Сотрудничество в тандеме наставник – стажер».**

Взаимодействие наставника и стажера включает следующую деятельность:

– скорректировать развивающую среду в соответствии с критериями ФГОС дошкольного образования;

– оказывать содействие в практическом применении методов и приемов при взаимодействии с детьми;

- разработка методических продуктов и дидактических пособий для организации образовательной деятельности;
- применение традиционных, нетрадиционных, активных и других форм работы с родителями;
- оказание помощи в организации досуговых мероприятий и праздников.

При взаимодействии с молодым педагогом использовались **традиционные формы работы**: педагогические советы, семинары, индивидуальные консультации, наглядная педагогическая информация.

Однако при проведении методических мероприятий отдаётся предпочтение активным формам работы с молодыми педагогами. Они не просто воспринимают информацию, а включаются в процесс обсуждения, что предполагает наличие багажа знаний по изучаемой проблеме и побуждает педагогов к самообразованию.

Используются следующие **активные формы работы**: педагогический диктант, методический диалог, деловая игра, мастер-класс, проблемный час, круглый стол, дискуссии, печка-куча, тренинг-семинар, методический мост, мозговой штурм, консультация-инструктаж, методический экспресс, образовательный трек, воркшоп, методический ринг, занятия-приглашения, окна педагогического мастерства, выставка-ярмарка педагогических идей.

Кроме того, что наставляемые посещают занятия наставника, мы используем такой прием, как просмотр видео занятия с комментариями наставника. Если у стажера после просмотра видео остаются вопросы, на ближайшей встрече с наставником они обсуждаются.

Для побуждения молодых педагогов к самообразованию используются электронные образовательные маршруты. Сначала наставляемый проходит электронный образовательный маршрут совместно с наставником, далее стажер проходит ЭОМ самостоятельно, затем на встрече с наставником происходит разбор неясных моментов.

Часто мы сталкиваемся с тем, что молодежь ответы на возникающие вопросы предпочитают искать в Интернете. Загуглил и получил ответ! Просто, быстро! Но не всегда эффективно! Поэтому мы пришли к следующему решению данной проблемы: наставник делает подборку нужного теоретического и практического материала различной тематики и генерирует QR-код. Отсканировав его, молодой педагог получает доступ к лучшим педагогическим практикам не только педагогов нашего учреждения, но и педагогов региона и России. У наставляемого формируется папка с нужными, полезными и проверенными материалами. После изучения молодым специалистом подобранных для него материалов происходит их обсуждение с наставником.

Ещё одной формой работы наставника с молодыми педагогами является составление чек-листов по изготовлению дидактических пособий. Чек-лист включает в себя: наименование игры; изображение, как должна выглядеть игра; алгоритм и необходимое для изготовления игры оборудование; описание и ход игры. Используя такие чек-листы, молодым педагогам намного легче самостоятельно изготовить пособие и пополнить среду дидактическим и игровым материалом.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют полному раскрытию потенциала молодого педагога, приобретению необходимых профессиональных навыков выполнения должностных обязанностей, выработке личностных и профессиональных качеств, адаптации молодого педагога в коллективе и принятию корпоративной культуры.

**3 ступень – «Обратная связь»** – включает в себя следующие показатели эффективности реализации педагогической лаборатории «Путь к успеху»: соответствие развивающей предметно-пространственной среды ФГОС дошкольного образования; презентация стажером собственного опыта на уровне детского сада; подготовка консультаций для педагогов детского сада; распространение наставляемым педагогического опыта на методических мероприятиях территориального и регионального уровня; публикации наставляемым авторских статей и методических материалов в печатных

сборниках и в сети Интернет; проведение праздников; мероприятий с родителями; показ молодым специалистом открытых занятий.

**4 ступень – «Завершение наставничества».** На завершающем этапе наставник готовит отчет об итогах и результатах наставнической деятельности.

Результатом реализации системы наставничества является не только профессиональное становление молодого педагога, приобретение им необходимых компетенций для выполнения должностных обязанностей, но в большей степени приобретение стажером способности к саморазвитию. А успешность реализации системы наставничества зависит не только от профессионализма наставника, но и от мотивированности наставляемого на развитие – невозможно научить того, кто не хочет учиться.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ И ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАБОТЫ С КАДРАМИ**

*Никирева И.А., заместитель заведующего*

*ДС № 119 «Волжаночка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о.Тольятти*

Цель моей деятельности в качестве методиста-наставника – увидеть, раскрыть индивидуальные педагогические способности каждого педагога, создать условия для его профессионального становления и развития. Дать возможность каждому студенту поверить в себя. Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд взаимосвязанных задач:

- обеспечить психолого-педагогическое сопровождение педагогов в рамках реализации ООП детского сада;
- мотивировать педагогов к достижению успеха, саморазвитию и самосовершенствованию;
- формировать умение правильно организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

– создать сплоченный, творческий, эффективный коллектив за счет привлечения опытных педагогических работников к деятельности по адаптации молодых специалистов.

Через действующую в детском саду систему наставничества за последние три года прошло пять педагогов в качестве наставника, а в качестве наставляемых – два педагога (не имеющих опыта работы в детском саду), четыре студента дуального обучения (ТСПК) и два студента-практиканта (Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин имени Святителя Алексия, Митрополита Московского). На сегодняшний день системой наставничества охвачено три педагога-наставника и три студента колледжа.

Как методист планирую и организую систему мероприятий для обеспечения качества наставнической деятельности в детском саду и считаю это эффективным инструментом работы с кадрами. Для успешного наставничества мною были определены четыре основных этапа, представляющих собой логично выстроенную систему.

На первом, *подготовительном этапе*, запускаю мониторинг с целью определения профессиональных затруднений педагогов (в дальнейшем, опираясь на результаты, делаю корректировку и прогнозирование), выстраивая свою деятельность с учетом индивидуально-дифференцированного подхода.

Провожу тестирование (модификация И.А. Акиндиновой). Методика предназначена для диагностики актуальности базовых потребностей (материальных, потребности в безопасности, в самовыражении, то есть в самоактуализации) и позволяет выявить базовые потребности-мотиваторы личности и группы [1]. Мне результаты теста помогают определить преобладающие мотивы деятельности моих педагогов.

С помощью теста Герцберга определяю структуру мотивации и выделяю преобладающие факторы удовлетворенности или неудовлетворенности трудом у педагогов [2].

Педагоги с такими преобладающими факторами мотивации, как общественное признание, ответственность за свою деятельность, достижение

личного успеха, сотрудничество в коллективе и потребность в саморазвитии, становятся хорошими наставниками.

Зная мотивы трудовой деятельности каждого педагога, мне легче выстраивать взаимодействие в коллективе, направлять его, стимулировать к профессиональному развитию. Стараюсь предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагогов эмоционально, укрепить веру в себя.

В начале каждого учебного года проводим установочную сессию по наставничеству, на которой обсуждаем задачи, перспективы деятельности на конкретный год (например: сколько молодых педагогов и студентов придут на производственную практику, на дуальное обучение; кто готов в этом году быть наставником и др.).

На следующем, *проектировочном этапе*, происходит закрепление в пары «наставник – наставляемый». Для эффективного выполнения обязанностей наставнику не рекомендуется иметь одновременно более двух наставляемых.

Чтобы обеспечить наиболее тесное сотрудничество, стараемся сделать так, чтобы педагоги работали в одной группе, чтобы им было психологически комфортно.

Важная задача методиста – индивидуальное методическое сопровождение работы наставника на данном этапе; помощь педагогу-наставнику грамотно составить программу наставничества, «Дорожную карту» для работы с наставляемым.

Наставнику молодого педагога рекомендую при составлении карты опираться на профессиональные плюсы и дефициты молодого педагога; а наставнику студентов – обратить внимание на программу практики учебного заведения и итоговые практические умения, которые должны получить студенты по результатам определенного периода практики.

Одна из главных задач третьего *реализационного этапа* – организация методического и консультационного сопровождения педагога-наставника, помощь в организации собственной деятельности, в выборе методов решения профессиональных задач, в оценивании их эффективности и качества.

Используя модель взаимодействия «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я!» как алгоритм, нам легко решать поставленные задачи. Я в качестве методиста работаю с наставником, посещаю мероприятия, делаю контрольные срезы, обсуждаю результаты, вношу коррективы, фиксирую достижения. Встречи с наставником проходят в соответствии с планом мероприятий по наставничеству или по запросу. Мои подопечные тоже используют эту модель в своей работе.

С наставником мы определяем эффективные методы и формы взаимодействия с наставляемыми, которые способствуют активизации мыслительных процессов, конструктивному взаимодействию. А для того, чтобы педагоги владели этими приемами и могли их применять в своей деятельности, конечно, необходимо предварительное обучение.

Методическое сопровождение профессионального развития педагога как наставника обеспечиваю через разные формы работы, не забывая про показатели «пирамиды обучения»: наименьших результатов можно достичь в условиях пассивного обучения, а наибольших – при использовании интерактивных методов.

Вовремя коучинг-сессии я, опираясь на возможности самого педагога, подвожу его к самостоятельным выводам, тем самым продвигая к поставленной цели.

Авторские мастерские, мастер-классы помогают моим педагогам овладеть новыми технологиями, повысить свое профессиональное мастерство и стать эффективным наставником для своих подопечных. Наша общая задача – помочь им в освоении нового.

На педагогическом часе знакомимся с изменениями в образовательной системе, практическими рекомендациями по ее реализации, разрабатываем методические материалы. Тем самым повышаем уровень компетентности педагогов, развиваем у наставников проектировочные и конструктивные умения, необходимые им в наставнической деятельности.

Для того чтобы добиться эффективного выполнения поставленных задач в работе с наставниками, я использую метод скрам-проекта. Скрам – это про доверие, а не про силу, контроль и репрессии.

В роли скрам-мастера выступает педагог-наставник. Он отвечает за организацию деятельности наставляемого для успешной реализации проекта (получения продукта), а также за поддержание благоприятной атмосферы в команде.

Можно с уверенностью сказать, что одним из показателей высокого качества труда, эффективности работы методиста-наставника является результативность педагогов в конкурсном движении. Это является стимулом для самореализации и саморазвития.

На заключительном – *аналитическом* – этапе мы подводим итоги, что позволяет нам отследить степень успешности реализации, созданной и детализированной ранее системы наставничества.

Этот этап направлен на рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех и наставника, и детского сада, и всей системы образования.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методика – Иерархия потребностей модификации И.А. Акиндиновой. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1711080/page:29>.

2. Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации [Электронный ресурс] / Интернет-ресурс. – 2019. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru>

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В РАМКАХ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТА**

*Манушичева Е.Н.*, воспитатель

*ДС №187 «Солнышко» АНО ДО «Планета детства «Лада»*

*г.о. Тольятти*

В 2017 году было заключено соглашение о сотрудничестве между АНО ДО «Планета детства «Лада» и Гуманитарным колледжем имени Святителя Алексия (специальность «Дошкольное образование»). И вот уже несколько лет наша образовательная организация является базой для прохождения практики студентами со 2 курса их обучения. В течение пяти лет я являюсь наставником будущих педагогов.

Какие же задачи стоят перед наставником? Во-первых, это привитие студентам и молодым специалистам интереса к работе с детьми. Во-вторых, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности, ускорение процесса профессионального становления будущего педагога. В-третьих, развитие сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и студентом-практикантом. Можно выделить несколько этапов в совместной работе.

### **Первый этап – адаптационный.**

Для начала формируем банк данных о будущем педагоге. Важно выстроить индивидуальный маршрут его профессионального развития на три года, в течение которых студент будет проходить практику на базе нашего учреждения. Для этого используем анкетирование. Нами разработана анкета, где я предлагаю

ответить студенту на ряд вопросов, например: «Есть ли у вас младшие братья или сестры?», «Быстро ли вы находите контакт с детьми дошкольного возраста?», «Какое качество воспитателя для вас основополагающее?» и др. Эта информация дает возможность лучше узнать моих подопечных, определить степень их готовности к совместной работе.

Мы эффективно реализуем авторский прием «Педагогический цветок». Студенты составляют цветок из лепестков разного цвета, каждый из которых подписывают. Яркие цвета предлагаю практикантам использовать для обозначения того, в чем они уверены и что им в работе дается легче всего, а темными – для своих страхов в профессии, неуверенности во владении знаниями, умениях. Этот прием помогает увидеть то, на что стоит обратить внимание в первую очередь, а студентам оценить свои силы, провести самоанализ. После знакомства со студентами, беседы, анкетирования, предлагаем им познакомиться с основными документами детского сада – программой развития, годовым планом, образовательной программой и др. Это отдается на самостоятельное изучение с последующей беседой по изученному материалу.

Второй этап в работе со студентами – это основной, проектировочный. Мы считаем, что не надо давать студенту теоретические знания, их он получил в учебном заведении. Будущие воспитатели нуждаются в практических советах от педагога наставника. Поэтому девочкам-практикантам мы даем больше практики. Важно донести до практикантов, что знаний, полученных в учебном заведении, недостаточно для формирования педагогического мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков.

Основополагающим моментом на данном этапе является план работы со студентами практикантами, который формируется в зависимости от темы практики. Каждая практика у студентов имеет тему и перечень заданий. В помощь мы разработала чек-лист «Будущий педагог», который используем на основном этапе работы с будущими воспитателями. Данный чек-лист содержит направления работы, тему, формы организации работы со студентами. Он

помогает наставнику, планомерно выстроить работу с будущими педагогами и зафиксировать, как достижения их, так и выявить проблемные стороны.

Помимо работы по теме практики обращаем внимание на организацию режимных моментов, образовательной деятельности с детьми. Сначала предлагаю студентам понаблюдать за работой опытного педагога. Нередко практиканты хотят помочь, тоже поучаствовать в организации тех или иных моментов. Мы обговариваем правильность проведения, и студенты с большим энтузиазмом берутся за дело: проводят утреннюю гимнастику, подвижную игру или наблюдение на прогулке. После организации студентом той или иной образовательной деятельности в режиме дня мы проводим анализ, обсуждаем удачные моменты и то, что не удалось.

В ходе практики выделяем время на знакомство с педагогической документацией. Обращаем внимание на ее перечень, на требования к ведению документации, форму ее заполнения, на время, которое уделяем работе с ней.

Одним из главных элементов документации воспитателя является перспективно-календарный план. Предлагаю молодым педагогам совместно спланировать день в соответствии с перспективным планом, индивидуальными особенностями детей группы, за которой закреплен студент. Поощряю творческий подход, внесение собственных идей. Самостоятельное планирование дня, составленное студентами, обсуждается за круглым столом.

Самое главное, создать доброжелательную и доверительную обстановку. Если студент доверяет своему наставнику в личном и профессиональном плане, то это даст положительные результаты.

Третий этап в работе наставника с практикантами – контрольно-оценочный. На этом этапе проводится педагогическая рефлексия. Здесь я снова возвращаюсь к приему «Педагогический цветок». Нам всегда отрадно видеть, насколько меняются представления студентов о своей будущей профессии. Появляется больше ярких цветов, а значит больше умений и уверенности в своих силах.

Практика студентов стимулирует и педагога-наставника. Он стремится показывать высокий образец педагогического мастерства, а для этого необходимо постоянно совершенствоваться, постоянно быть в творческом поиске, чтоб «оттачивать» свой педагогический «почерк». Наблюдая за работой наставника, будущие воспитатели заимствуют и стиль взаимоотношений с детьми, учатся планировать свою работу, создавать среду в группе, анализировать себя.

Таким образом, можно сказать, что дуальное обучение приносит положительные плоды. Студенты-практиканты, находясь в детском саду, получают опыт общения с детьми, практические умения и навыки, знакомятся с жизнью организации, в которой в дальнейшем они будут работать.

Мы считаем, что те студенты, которые проходят практику в нашем детском саду, получают необходимое зерно педагогического мастерства, которое будет с годами только расти.

## **РЕВЕРСИВНАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ САДУ**

*Косинова Т.П.*, воспитатель,

*Щеповских О.В.*, заместитель заведующего

*ДС № 149 «Ёлочка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти*

В детском саду №149 «Ёлочка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г. Тольятти созданы современные условия для работы как молодых, так и опытных педагогов. Коллектив детского сада состоит из двух взаимодополняемых категорий педагогов:

– «старая школа» – это прочный фундамент, на котором строится система образовательной работы детского сада. Данная категория педагогов имеет большой творческий потенциал, фундаментальное базовое профессиональное образование. Благодаря опытным педагогам обеспечивается стабильность работы коллектива, высокое качество образовательного процесса;

– вторая категория воспитателей – это молодые педагоги, которые имеют современный взгляд на систему образования, генерируют новаторские идеи, обладают профессиональной гибкостью, владеют информационными технологиями.

Между разными категориями педагогов происходит взаимообмен профессиональными компетенциями, что способствует функционированию детского сада в режиме развития.

Цель наставнической деятельности мы видим в создании условий для формирования профессионально значимых качеств молодого педагога, способствующих наиболее легкой адаптации, успешному и эффективному взаимодействию со всеми участниками педагогического процесса.

Система наставнической деятельности осуществляется поэтапно и рассчитана на 2-3 года взаимодействия с молодым педагогом. Каждый этап наставничества последовательно взаимосвязан с предыдущим и является основой для последующего этапа. Задачи наставнической деятельности:

1. Обеспечить комфортную адаптацию молодого педагога, поддержать эмоционально, укрепить веру в свои профессиональные знания, сформировать интерес к педагогической деятельности в ДОО;
2. Побуждать применять в практике современные, эффективные педагогические технологии в работе с дошкольниками;
3. Содействовать организации эффективного взаимодействия с субъектами педагогического процесса: дошкольники – коллеги – родители;
4. Приобщать молодого педагога к корпоративной культуре детского сада;
5. Способствовать трансляции педагогического опыта через интернет-портфолио, участие в профессиональных конкурсах;
6. Повышать профессиональный уровень наставника в вопросах информационно-коммуникативных технологий (реверсивная модель наставничества).

В детском саду №149 «Ёлочка» была разработана модель наставнической деятельности, определены основные цели, сроки, подобраны наиболее

эффективные технологии, через которые происходит реализация цели, а также обозначены формы работы в системе «Наставник – молодой педагог».

<b>МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ - НАСТАВНИК - НАЧИНАЮЩИЙ ПЕДАГОГ»</b>				
<b>Этап</b>	<b>Срок реализации</b>	<b>Цель</b>	<b>Технология</b>	<b>Формы работы</b>
<b>1. Повышение профессионального потенциала педагога</b>	Первый год работы	Адаптация, поддержка, помощь, освоение методик, технологий и др.	Баддинг	Анкетирование, собеседование, блиц-опрос, беседа. Консультация. Тренинг. Информационный банк, семинар. Педагогический час. Чек-лист. Педагогический пробег
<b>2. Становление профессионализма</b>	Второй год работы	Обучение, развитие, повышение профессионального мастерства, приобщение к конкурсному движению, работе в творческих группах	Педагогический консалтинг	Опросник, тестирование. Творческая группа. Консультация. Практикум. Мастер-класс. Педагогический брифинг. Аукцион педагогических идей. Рефлексия
<b>3. Взаимное развитие творческого потенциала</b>	Третий год работы	Сопровождение, участие в профессиональных конкурсах, взаимное развитие, самообразование	Технология сотрудничества. Реверсивное наставничество	Конкурсы профессионального мастерства. Творческая группа. Педагогическая копилка. Академия партнерства. Создание интернет-портфолио в социальных сетях. Обратная связь, контроль

На первом этапе наставник использует в своей работе технологию «Баддинг», которая нацелена на поддержку вновь принятого педагога. Основная задача данной технологии – поддержка психологическая и профессиональная, основанная на дружеском общении, партнерстве, исключая позицию ментора, придерживаясь доброжелательного общения в союзничестве.

На втором этапе применяется технология «Педагогический консалтинг»: сопровождение в образовательном процессе и оказание консультационной помощи в разрешении проблем, связанных с профессиональным развитием; сопровождение профессиональной деятельности в приоритетном направлении работы детского сада (познавательное развитие: эколого-краеведческий аспект). Цель консалтинга – выявление проблем в педагогической деятельности молодого педагога, обеспечение эффективных путей их разрешения, разработка рекомендаций по их реализации, оказание помощи, приобщение к конкурсному движению.

На данном этапе используется прием «Реверсивное наставничество» – обоюдное наставничество, при котором подопечный обучает наставника в той области знаний, в которой он более компетентен (например, информационно-коммуникативные технологии). Благодаря молодым педагогам опытные воспитатели детского сада освоили приложение «Devar», позволяющее с помощью планшета работать с дополненной реальностью, что помогает педагогам в занимательной форме решать задачи приоритетного направления детского сада. Молодые специалисты помогают воспитателям со стажем вести страничку детского сада в социальных сетях (писать пресс-релизы мероприятий, проходящих в детском саду, группе) с использованием хэштегов, гиперссылок, создавать свой профессиональный сайт.

На третьем этапе система наставничества строится на реверсивной модели. Данная модель предполагает не односторонний поток информации, а двусторонний обмен знаниями и опытом между участниками. Обучая наставляемого на протяжении трех лет, опытный педагог повышает и свой профессиональный уровень.

Модель реверсивного наставничества имеет ряд преимуществ перед традиционной системой наставничества: способствует налаживанию взаимопонимания и дружеских отношений между разными поколениями; решает проблему недостаточной компетентности людей старшего возраста в области информационных технологий, интернет-коммуникаций.

Система «наставник – наставляемый» при реверсивной модели принимает новую значимость, где наставляемый приобретает более высокий статус: он обогащает знаниями своего наставника, что благоприятно для профессионального развития как наставника, так и наставляемого.

Молодой педагог в ходе сотрудничества с наставником приобретает новые знания, развивает имеющиеся педагогические навыки и умения, повышает профессиональный уровень, приобретает определенный статус в коллективе, а также выстраивает конструктивное взаимодействие с коллегами и родителями. В свою очередь, наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень, овладевает ИКТ-компетенциями.

## **ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК В РАЗНЫХ РОЛЯХ: ПРОВОДНИК, ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ, КОНСУЛЬТАНТ, КОНТРОЛЕР, КУМИР**

*Караганова Анастасия Владимировна, методист*

*СП ДС «Сказка» ГБОУ СОШ №5 «ОЦ «Лидер» г.о. Кинель.*

В детском саду «Сказка» развита система наставничества. В нашем учреждении работают семь молодых специалистов. За каждым из них закреплен опытный педагог. С учетом профессиональных потребностей начинающего педагога выделяем следующие роли наставников: контролер, проводник, кумир, консультант, защитник интересов.

**Педагог-проводник** помогает молодым коллегам разрабатывать и находить педагогические идеи, реализовать их в своей педагогической деятельности. Откуда мы берем идеи? Из повседневной жизни, от детей, из тематики недели, календарных праздников, из программ и темы года.

**Педагог-защитник интересов.** Сразу возникает вопрос «Защитник чьих интересов?». В детском саду педагог защищает интересы детей, родителей и, конечно, интересы молодого педагога. Обычно будущего педагога обучают методике воспитания, детской психологии, дисциплине труда, но, придя на работу в детский сад, начинающий воспитатель сталкивается с трудностью, к

которой не был готов ранее. Это конфликты с родителями. Нередко возникающие проблемы и конфликты списываются на неопытность педагога, молодость родителей или личностные особенности всех участников взаимодействия. Обычно с опытом схема решения всевозможных конфликтов приходит сама, но поначалу трудно понять, как себя вести. В нашем детском саду «Сказка» на еженедельных педагогических часах проводятся тренинги по решению педагогических ситуаций. Все педагоги принимают участие в обсуждении и нахождении путей разрешения из конфликтных ситуаций или педагогических ситуаций, которые случились в течение недели. Это помогает не только молодым воспитателям, но и опытным педагогам.

**Педагог-консультант.** В данной роли наставник поддерживает подопечного, приходя на помощь тогда, когда начинающий воспитатель, обращается за помощью. Консультации могут быть по разным аспектам деятельности.

**Педагог-контролер** ставит перед собой задачу проконтролировать соответствие образовательной деятельности, организованной молодым педагогом, современным требованиям (построение образовательного процесса на основе игры, как основного вида деятельности дошкольника; смена видов детской деятельности; инновационные подходы к организации ОД; партнерская позиция педагога и др.).

В работе с наставляемым по подготовке и проведению открытого занятия с детьми особое внимание уделено выявлению затруднений молодого педагога, умению переключиться с позиции ведущей, доминирующей на позицию сопровождения, сотрудничества, поддержки инициативы ребенка. Совместно с наставляемым учимся анализировать занятие. Для анализа используем чек-лист.

**Педагог-кумир.** Перед наставником в роли кумира стоит задача оказать помощь молодому педагогу в правильном оформлении и реализации программы дополнительного образования. В детском саду активно реализовывалась программа дополнительного образования «Мультстудия – Мультяшки», которая за всё время своего существования получила немало наград. Молодых педагогов

очень увлекла эта студия. Для них был разработан шаблон структуры программы дополнительного образования, определены маркеры программы.

Итогом реализации программы стало участие молодого педагога с воспитанниками во II Межрегиональном Фестивале детских анимационных фильмов «Карандаши», где был представлен мультфильм «Автоваз – семейное признание». Ребята мультстудии «Мультяшки» заняли 2 место в номинации «Рисованный анимационный фильм».

В результате деятельности наставников у молодых педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать образовательный процесс.

Молодые педагоги под непосредственным руководством наставников приняли участие в конкурсных мероприятиях, семинарах, конференциях, фестивалях.

## **ТРЕНИНГИ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Исакова Е.А.*, воспитатель,

*Глухова О.А.*, воспитатель,

*Кобзарева Т.А.*, воспитатель

*СП «Детский сад №3 «Теремок» ГБОУ СОШ с. Красный Яр м.р. Красноярский*

Важно помочь молодому педагогу почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями. Тренинговые упражнения направлены на сплочение и сближение с наставником и коллективом. Представим некоторые из них.

*Упражнение «Зеркало»*

Цель упражнения: способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого педагога.

После того как все участники закрыли глаза, психолог передает по кругу шкатулку со словами: «В этой шкатулке находится нечто уникальное, чудесное, прекрасное, неповторимое...». Каждый член группы по очереди получает шкатулку и открывает глаза, заглядывает в нее. (Содержимое шкатулки – зеркало).

Анализ упражнения:

1. Что Вы ожидали увидеть в шкатулке?
2. Какие чувства у Вас вызвало содержимое шкатулки?

Тренинг завершается словами психолога: «Каждый из вас является ценностью для коллектива, каждый уникален и неповторим».

#### *Упражнение «Коллажирование на тему «Наш коллектив»*

Цель упражнения: способствовать развитию в группе умения договариваться, идти на компромисс, приходить к общему мнению.

Группа садится вокруг стола, где лежит ватман, цветные карандаши, клей, глянцевые журналы, ножницы. Участникам предлагается изобразить свой коллектив.

Анализ упражнения:

1. Были ли трудности при выборе рисунка?
2. Возникали ли разногласия во время работы?
3. Какие чувства у Вас преобладали в ходе выполнения совместной работы?

#### *Упражнение «Совместное рисование в паре»*

Цель: исследование личностной идентичности, содействие развитию спонтанности, рефлексии, проявлению истинных чувств, видению своего места в группе, социуме.

Задачи: расширить ролевой репертуар и ролевую гибкость; научиться слушать и слышать внутреннее «Я»; осознать, как происходит взаимодействие с другими людьми; научиться определять свои границы, границы других людей.

Инвентарь: белый лист А-4, кисточка, краски, стакан с водой.

Время работы: 30–40 минут.

Возрастные рамки применения: от 13 лет и старше.

Алгоритм работы.

*Вступление.* Работа происходит в парах – это могут быть участники тренинга, объединившиеся произвольно, или семейные пары. Перед участниками на столе лежит лист А-4, одна кисточка, один стакан с водой и краски. Паре участников предлагается определить, кто из них будет рисовать первым, кто – вторым. Тренер предупреждает участников о том, что работа выполняется молча.

*Основная часть.*

Инструкция к действию:

1. Тот из участников, кто решил быть первым, берет кисточку у самого основания (ближе к щетине), второй участник также берется за кисточку, только ближе к кончику.

2. Участники начинают рисовать, соблюдая условия: делать это молча, не выпуская кисти из рук.

3. После завершения рисунка они меняются местами.

4. Когда готовы два рисунка, происходит обсуждение работы. Тренер задает участникам вопросы, относящиеся к двум этапам рисования (к первому и второму рисунку): *Легко ли вы договорились, кто будет первым? Всегда ли вел тот, кто был у оснований кисточки? Какие элементы рисовал каждый участник? Получилось ли взаимодействовать? Какие особенности Вашего характера отразились в совместном рисовании? Вы больше рисовали в центре или на периферии? О чем это говорит? Как часто Вы были сосредоточены на себе и как часто переключались на партнера? Как Вы себя чувствовали в роли ведущего и в роли ведомого? Как можно назвать ваши картины? Что Вы испытываете, глядя на них?*

*Выводы.* Данную технику можно использовать в работе при исследовании партнерства в бизнес-отношениях. Семья, выполняя совместный рисунок, может

реагировать теми же эмоциями, которые характерны для нее в обычной жизни. Процесс работы может отображать, каким образом члены семьи или бизнес-партнеры воспринимают друг друга. У участников есть возможность исследовать и проанализировать свои ведущие и ведомые позиции в отношениях с близкими в семье и в социуме.

### *Упражнение «Давление»*

Цель: осознание разных моделей в общении и взаимодействии с партнером, установка на равноправное общение.

Инструкция: встаньте друг против друга, поднимите руки на уровне груди и слегка прикоснитесь друг к другу ладонями. Договоритесь, кто будет ведущим. Задача ведущего – слегка надавить на ладони своего партнера. Далее участники меняются ролями и повторяют движение давления на ладони партнера по игре.

Выскажите друг другу свои впечатления. В какой ситуации Вам было эмоционально комфортнее: когда Вы давили или когда Ваш партнёр давил на Ваши ладони?

Возможно, Вы не испытали приятных минут ни в первом, ни во втором случае (Вам было неприятно давить на партнёра, и очень неприятно, когда давили на Вас).

Попробуйте не давить друг на друга, выполняйте совместные движения обращёнными друг к другу ладонями рук так, чтобы между вами возникло взаимное ощущение тепла (психоэнергетический контакт).

Почувствовали ли Вы, насколько приятнее взаимодействовать на равных, а не добиваться превосходства? Не забывайте, что, стремясь к психологическому давлению на партнера по общению (родитель, коллега, ребенок), мы рискуем вызвать у него реакцию не подчинения, а возмущения. И вместо помощи он откажется от контакта с нами.

Данные тренинги адаптированы и апробированы педагогами СП «Детский сад №3 «Теремок»» ГБОУ СОШ с. Красный Яр. Как показывает опыт, такое взаимодействие помогает паре «наставник – наставляемый» лучше узнать друг друга, освоить активный стиль общения в группе, сократить дистанцию в

общении, развивать навыки концентрации внимания на партнере, быть постоянно включенными в совместную деятельность.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Ильченко И.Н.*, музыкальный руководитель,  
*Кожевникова Н.И.*, старший воспитатель  
*МБДОУ «Детский сад №166» г.о. Самара*

Так как в детских садах обычно работает только один музыкальный руководитель, то молодой специалист, который только устроился на работу в дошкольное учреждение, не имеет возможности получить практическую помощь в организации образовательной деятельности от опытного педагога. Решить эту проблему возможно с помощью сетевого взаимодействия.

Я работаю в дошкольном образовательном учреждении музыкальным руководителем более 15 лет и мною накоплен большой педагогический опыт, но передать его в рамках своего учреждения нет возможности. Поэтому была организована работа по наставничеству в рамках сетевого взаимодействия с дошкольным учреждением нашего района, целью которой являлось содействие начинающему педагогу в профессиональном становлении, повышении педагогической компетентности, накоплении педагогического опыта, адаптации к педагогическому коллективу и коллективу детей и родителей.

Для эффективной работы была разработана программа наставничества, в которой выделили этапы: организационный, практический, творческая самореализация и подведение итогов.

На организационном этапе изучались личностные качества молодого специалиста, проверялось знание теоретических вопросов педагогической деятельности и владение практическими умениями, навыками, устанавливались доверительные отношения между наставником и стажером. Применялись такие формы работы, как беседа, анкетирование, интервью.

Практический этап заключался в рассмотрении теоретических знаний по вопросам: ведение документации музыкального руководителя; методические требования к организованной образовательной деятельности; самоанализ организованной образовательной деятельности; консультативная помощь педагогам; работа с родителями; рефлексия собственной деятельности.

Были выявлены основные трудности в работе молодого специалиста.

Первым шагом в работе с молодым специалистом стало знакомство с нормативно-правовой базой работников образовательной организации.

Оказана методическая помощь в составлении рабочей программы и календарно-тематического плана. Даны рекомендации по оформлению и последующей разработке рабочей программы педагога.

После проведенного анализа деятельности и с учетом профессиональных интересов молодого специалиста была определена тема по самообразованию, проведена консультация по вопросам планирования работы над темой самообразования на год (даны схема плана работы над темой, рекомендации по оформлению и выполнению плана самообразования специалистом в течение учебного года, проведена консультация по подбору методической литературы и ресурсов сети Интернет).

Для молодого специалиста проведены консультации по теме «Особенности организации НОД в группах детей старшего дошкольного возраста», «Работа с родителями по вопросам музыкального развития детей». В процессе работы было организовано взаимопосещение занятий.

Целью третьего этапа являлось раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, ориентация на инновационную деятельность.

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения и т.д. Это даёт возможность

увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Работая в рамках сетевого взаимодействия, пришли к выводу, что наставник – это человек не только с большим опытом и с огромной любовью к своей профессии, к делу, которым занимается много лет, но и с отношением к своей творческой деятельности не как к обязанности, а в большей степени как к любимому и увлекательному хобби.

## **ДНЕВНИК «СТУПЕНЬКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА» КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Енякина М.Н., старший воспитатель*

*СП «Детский сад – «Одуванчик» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая  
Глушица м.р. Большеглушицкий Самарской области*

Для работы наставников по профессиональному становлению и развитию молодых педагогов мною разработано методическое пособие «Ступеньки профессионального роста». Это своего рода индивидуальный план и мотивационный дневник профессионального роста молодого специалиста.

Методическое пособие «Ступеньки профессионального роста» представляет собой альбом формата А-4. Страницы альбома делятся на 2 вида: «Ступеньки» и «Чек-листы». Каждая страница из категории «Ступеньки» имеет свое название: «Контрольные ступеньки», «Базовая ступенька», «Ступенька мечты», «Ступенька подарочная», «Ступенька друзей», «Ступенька профессиональная» и «Ступенька гордости». Чек-лист – это план деятельности педагога на определенный период, включающий отметку о достижении планового показателя, определение самоощущения и внешнего стимула к деятельности.

Работа с пособием начинается с заполнения «Базовой ступеньки», которая содержит информацию о должности, образовании, курсах повышения

квалификации (тема), квалификационной категории молодого педагога и т.д. Заполнение этих данных является фундаментом для дальнейшей работы, стимулирует педагогов на рефлексию своего профессионального статуса.

Следующая страница представляет собой основу для определения контрольных дат. Контрольные даты определяются педагогом в целях проведения рефлексии профессиональной деятельности, отслеживания выполнения плана, внесения корректировки в чек-лист. При самостоятельной работе педагога с методическим пособием суть данной страницы – самоконтроль.

Одним из психологических образований, относящихся к мотивационной сфере человека, является мечта. В процессе мечтания создаются внутренние модели «потребного будущего», которые обладают большой побуждающей силой. Именно это и позволяет относить мечту к мотивационной сфере личности, рассматривать ее как вид мотивационной установки. В ходе работы с пособием педагог проговаривает и рисует свою профессиональную мечту, что мотивирует его к дальнейшей деятельности.

Основная задача страницы «Ступенька подарочная» – определение внешнего или внутреннего вознаграждения, которое предполагает получить педагог при продвижении вперед в профессиональном плане. На мотивацию влияют пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение и степень удовлетворения. Усилия, которые затрачивает человек, зависят от того, насколько именно ценно для него вознаграждение и от веры человека в их взаимосвязь. Осознание того, что определенные шаги в профессиональном росте несут конкретное вознаграждение (внутреннее или внешнее), также является одним из механизмов мотивации к движению вперед.

Часто так случается, что педагог, находясь в состоянии эмоционального выгорания, в стрессовых ситуациях, не видит путей преодоления барьеров профессионального роста. Страница «Ступенька друзей» призвана собрать и зафиксировать контакты тех людей, которые могут справиться с

профессиональными трудностями. Это могут быть контакты представителей административного состава, наставников, педагогов-соратников и т.д.

Следующая страница «Ступенька профессиональная» предлагает обратиться к подсознанию и с помощью ассоциаций сделать шаг к осознанию эмоциональной окраски, внутренних страхах и трудностях в движении педагога к вершинам профессионализма. Написав слова-ассоциации, педагог может обратить внимание на их эмоциональную окраску, подумать, как можно её скорректировать при необходимости. Также в словах-ассоциациях могут проявиться те трудности, которые существуют у педагога, но не осознаны им в плане принятия себя как профессионала.

На профессиональном пути каждого педагога есть моменты, которыми он гордится, когда профессиональные качества проявились в полной мере. Эмоциональный заряд в этот момент стабильно высокий, что может служить ресурсом для преодоления трудностей. Страница «Ступенька гордости» предназначена для погружения педагога в ресурсное состояние, активизации внутренней энергии педагога.

Работа на страницах «Ступенька гордости», «Ступенька мечты», «Ступенька подарочная» ведется с использованием элементов арт-терапии. Арт-терапевтическая работа в большинстве случаев вызывает у людей положительные эмоции, помогает преодолеть апатию и безынициативность, сформировать более активную жизненную позицию. Арт-терапия основана на мобилизации творческого потенциала человека, внутренних механизмов саморегуляции. Она отвечает фундаментальной потребности в самоактуализации: раскрытие широкого спектра возможностей человека и утверждение им своего индивидуального и неповторимого способа бытия в мире.

Работа по заполнению чек-листов проводится либо параллельно, либо после заполнения мотивационных ступенек. Каждый чек-лист рассчитан на один календарный год. Графы в таблице отражают основные направления аттестационного портфолио: обучение на курсах повышения квалификации,

участие в инновационной деятельности, транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, участие в профессиональных конкурсах, организация участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и другое. При заполнении чек-листа педагог ориентируется на собственные возможности, проводит рефлексию своих достижений и планирует свой профессиональный рост. Таким образом, заполняя чек-листы, педагог самостоятельно или с небольшой помощью наставника планирует свой профессиональный рост, отслеживает результаты и получает стимулы за проведенную работу, что на конечном этапе повышает заинтересованность в труде и мотивирует к дальнейшему профессиональному росту.

Работать с пособием «Ступеньки профессионального роста» лучше всего в паре «наставник – наставляемый». Доверительное, открытое сотрудничество приносит больше положительных результатов, а сочетание рефлексивных, арт-терапевтических элементов и коуч-технологий составляет основу для взаимодействия с педагогами.

Таким образом, методическое пособие «Ступеньки профессионального роста» позволяет организовать работу по профессиональному росту молодых педагогов, их профессиональному саморазвитию и повысить в образовательном учреждении процент молодых педагогических кадров.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ДЕТСКОМ САДУ: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

*Емельянова С.В.*, воспитатель

*ДС №119 «Волжаночка» АНО ДО «Планета детства «Лада» г.о. Тольятти*

Между нашей организацией и организациями среднего профессионального образования был заключен договор о сотрудничестве в подготовке кадров в формате дуальной модели подготовки.

Детский сад №119 «Волжаночка» вошел в число участников дуального обучения студентов.

Цель моей деятельности в качестве наставника – создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленных на профессиональное становление, раскрытие индивидуальных педагогических способностей и развитие профессионального мастерства студента.

Достижение поставленной цели, предполагает решение следующих задач:

1. Создать условия для комплексного освоения студентом видов профессиональной деятельности;
2. Формировать у наставляемых мотивацию достижения успеха, готовность к саморазвитию и самосовершенствованию;
3. Обеспечить психолого-педагогическое сопровождение студента в рамках реализации программы профессионального модуля;
4. Способствовать осознанию сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявлению к ней устойчивого интереса;
5. Сформировать умение правильно организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
6. Приобщать студентов к корпоративной культуре детского сада.

За основу я взяла правило «трех точек опоры» – педагогическое взаимодействие (сотрудничество в достижении единства понимания целей в совместной деятельности и поиск путей их достижения), познание (освоение студентом видов профессиональной деятельности, повышение профессиональных компетенций) и саморазвитие (самосовершенствование и выработка личных качеств).

Для успешного наставничества мною были определены четыре основных этапа, представляющих собой логично выстроенную систему.

Первый этап – *подготовительный*. Для того чтобы спланировать свою деятельность я изучила программу профессионального модуля студента. Поближе познакомилась со своей подопечной. Мы говорили о том, что стало

основанием для выбора профессии воспитателя, о ее увлечениях и интересах, какой она видит себя в будущем. Совершили экскурсию по детскому саду, познакомились с сотрудниками и детьми. Обсудили перспективы деятельности.

На следующем, *проектировочном этапе*, нам предстояло поработать с чек-листом для изучения уровня сформированности у студента деятельностного компонента готовности к практической деятельности в условиях детского сада. Критериями сформированности данного компонента выступают умения, необходимые для освоения программы профессионального модуля. На основании полученных результатов была разработана программа наставничества, план мероприятий и составлен индивидуальный маршрут сопровождения студента (дорожная карта). Программа наставничества универсальная и может использоваться в работе с любым студентом. При составлении плана мероприятий я опиралась на программу профессионального модуля. А вот дорожная карта составлена с учетом индивидуальных особенностей, интересов студента, а также задач и мероприятий детского сада.

Самый интересный и насыщенный событиями – третий этап, *реализационный*. Одна из главных задач этого этапа – организация методического и консультационного сопровождения студента, помощь в организации собственной деятельности, в выборе методов решения профессиональных задач, в оценивании их эффективности и качества.

В своей работе я использую следующие формы и методы взаимодействия со студентом: персонализированная имитация, проблемно-проектный метод, презентация моделей образовательной деятельности. Предпочитаю интерактивные методы и формы, которые способствуют активизации мыслительных процессов, конструктивному взаимодействию. Например, кейс-метод, где я предлагаю различные педагогические ситуации, а моя подопечная их анализирует, решает, тем самым развивая свой интеллектуальный и коммуникативный потенциал.

Коучинг – это активная форма обучения, дискуссия, вопрос-ответ между наставником и студентом. Главная задача таких встреч состоит в помощи

студенту, раскрытию его потенциала. Например, коучинг «Мы вместе» помогает совершенствовать навыки педагогического взаимодействия с детьми.

Мы в рамках этого коучинга отработываем умения: организовывать образовательную деятельность с детьми; учитывать мнение, индивидуальные особенности и потребности каждого ребенка; налаживать благоприятный микроклимат в группе.

Провожу мастер-класс, где у меня есть возможность поделиться своим опытом со студенткой, например, познакомить с технологией «сторисек», а у наставляемого – попробовать собрать свой «мешок историй».

Моим верным помощником является скрам-доска. Позволяет видеть свои планы, не терять зря времени и почувствовать удовлетворение от результата. Я объяснила своей подопечной принцип метода «скрам» и научила пользоваться скрам-доской. Теперь она умеет планировать свою деятельность и делать в два раза больше за меньшее время.

По завершению определенного временного отрезка мы обязательно работаем с доской, анализируем, обсуждаем, что получилось и над чем еще предстоит поработать.

Моя подопечная всегда находит возможность для практического применения новых знаний в деятельности с детьми, с родителями.

Итогом каждого выполненного задания является осмысление полученных результатов. Мы вместе отвечаем на важные вопросы: 1. Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере? 2. Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели? 3. Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

Одной из эффективных форм включения студентов в деятельность является участие в профессиональном конкурсном движении. Это стимул для самореализации, саморазвития.

Нас объединяет равнодушие, активная гражданская позиция. Помогать людям – наше общее дело. Мы принимаем активное участие в добровольческих акциях: всероссийская акция «Весенняя неделя добра», городская акция

«Осенняя неделя добра», социально-патриотическая акция «Бессмертный полк», международная акция «Читаем детям о войне», волонтерский проект «Добрые крышечки».

Четвертый этап, *подведение итогов*, позволяет отследить степень успешности реализации стратегии профессионализации личности курируемого.

Успешная сдача квалификационных экзаменов по профессиональным модулям, динамика развития общих и профессиональных компетенций студента – результат нашей работы.

Для меня наставничество – это стимул к профессиональному росту, я постоянно нахожусь в педагогическом и научном поиске, совершенствуюсь в своих методах работы.

Каковы же дальнейшие перспективы моей работы? При планировании деятельности следует увеличить степень включенности студента в мероприятия дошкольной организации. При выборе форм, методов, средств в работе со студентом необходимо учитывать индивидуальные особенности восприятия (чем больше каналов открыто для восприятия информации, тем эффективнее идет процесс обучения).

Наставничество необходимо сегодняшним студентам. Можно получить образование и диплом в вузе, но стать профессионалом, квалифицированным работником без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

## **ФОРСАЙТ-СЕССИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ «ВМЕСТЕ В БУДУЩЕЕ!»**

***Евсеева С.А.***, педагог-психолог

*СП ДС «Облачко» МБУ «Школа №73» г.о. Тольятти,*

***Николаева Н.А.***, педагог-психолог

*СП ДС «Веста» МБУ «Школа №86» г.о. Тольятти,*

***Тарасова Ю.Н.***, методист, педагог-психолог

*МБУ детский сад №197 «Радуга» г.о. Тольятти*

В статье рассматривается эффективность технологии форсайт-сессия, использование которой получило положительный отклик от участников «Школы наставников», педагогов муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ).

Цели и задачи форсайт-сессии: оценка необходимых изменений в МОУ в разделе наставничества в ракурсе педагогического сопровождения; создание связанного множества изменений, позволяющих всему педагогическому коллективу и конкретному педагогу перейти в желаемое будущее из текущего состояния функционирования в состояние развития; формирование плана работ педагогов-наставников и наставляемых (дорожная карта) через форсайт-технологии.

Материально-техническое обеспечение работы: компьютер/ноутбук; проектор/интерактивная доска; флипчарт; флэш-носитель; ватман; стикеры; зеленые круги разного размера; маркеры; тематические картинки; конфеты.

Время работы: 1,5 часа.

Планируемые результаты: форсайт-карта развития наставничества в ракурсе педагогического сопровождения в период 2023-2024 годы; обоснованная оценка перспектив развития наставничества в системе дошкольного образования.

Этапность работы строго определена. Сначала происходит предфорсайт-подготовка: сбор и анализ ведущим/ведущими статистических данных по итогам аналитических отчетов деятельности образовательной организации за 3-5 лет, обобщение достижений и выявленных проблемных зон; анализ нормативно правовых документов развития в системе образования и системы наставничества, актуальных на момент мероприятия; анализ общественного мнения (форумы, социальные сети, запросы в поисковых системах), составление списка трендов системы образования.

Затем осуществляется формирование группы участников и определение модераторов групп. Задача модераторов – внимательно слушать и запоминать

общую постановку от ведущего сессии, удерживать в голове образ результата, организовывать работу группы, используя методы визуализации, вербализации, презентации и обратной связи.

На следующем этапе, этапе генерации, происходит собственно форсайт-сессия, которая включает в себя эффективные инструменты групповой работы: мозговой штурм, экспертные панели, использование элементов научной фантастики. Результатом форсайт-сессии служит набор инициатив (проектов изменений), которые могут быть представлены в виде дорожных карт.

Заключительный этап форсайт-сессии связан с рефлексией участников сессии и ведущих- модераторов.

### ***Сценарий форсайт-сессии***

Участники поделены на 2 группы: наставники и наставляемые. В основе принципа деления может быть реальное положение педагога, его статус, по желанию или случайно. Модератором группы выбирается или назначается компетентный участник, умеющий продуктивно организовать работу группы.

#### **1. Этап введения в атмосферу форсайта (3-5 минуты).**

*Вступительное слово:* «Добрый день коллеги, многие из нас думают о будущем. Кто-то чаще, кто-то реже. Некоторые мыслят глобально, другие планируют только конкретный период. Мысли одних людей охватывают будущее группы – своей семьи, друзей, коллектива, другие строят планы и рисуют перспективы строго относительно себя. Кто-то узнал себя? Отлично. Тема нашего мероприятия связана с моделированием будущего через форсайт-технология [2]. В начале позвольте познакомить вас с тем, что такое форсайт и правилами работы в этом формате.

«Форсайт» – это технология работы с образами будущего. Автор этого термина – писатель-фантаст Герберт Уэллс. Форсайт исходит из того, что существует множество вариантов возможного будущего и то будущее, которое действительно наступит, во многом зависит от действий, предпринимаемых сегодня. Данная технология требует сознательной, «активной» позиции по отношению к будущему и признания того, что выбор, сделанный сегодня, может

влиять на формирование или даже создавать картину завтрашнего дня. Методы форсайта можно воспринимать как своеобразные ускорители сознания. Насколько прорывными окажутся идеи, зависит от исходного творческого потенциала команды и отдельных ее участников, от их способности творчески использовать предлагаемые упражнения. Данный метод позволяет прогнозировать и проектировать будущее. Форсайт – это совместная договоренность людей о будущем, к которому они сами готовятся.

Наша задача сегодня – договориться о том, что ждет нас как педагогов в ближайший год; пофантазировать на сто лет вперед; обсудить, какова наша роль в развитии процесса наставничества в образовательной организации; сформулировать такие активности, которые позволят перейти из стадии функционирования в стадию развития.

Правила взаимодействия: высказываться коротко в тех формулировках, которые задает модератор; обсуждать коротко, достигать согласия по поводу высказанного; все, что является для высказывающегося важным, фиксировать на специальных карточках и размещать на карте будущего; работать с картой (подходить, смотреть на всю картинку, держать ее в фокусе).

Основное поле, на котором мы сегодня будем работать, располагается на столе перед вами и называется это поле «Карта будущего для наставника» и «Карта будущего для наставляемого»

«Карта будущего» – формирование образа будущего. Пространство, на котором происходит обсуждение объекта анализа, состоит из поля для размещения трендов, временных горизонтов, места для размещения угроз и их нейтрализаторов».

## **2. Этап «раскачивания» или работа с трендами (5 – 7 минут).**

Для того, чтобы понять, в какую сторону двигаться педагогу-наставнику и педагогическому коллективу, необходимо четко ориентироваться в трендах современной системы образования. Что такое тренд?

«Тренд» – объективно наблюдаемый и измеряемый процесс постепенного качественного или количественного изменения, развивающегося на протяжении

хотя бы одного горизонта карты времени; динамика тренда (рост или падение), феномен с указанием единиц измерения, границы тренда (например, рост числа гаджетов у детей в возрасте 5 – 7 лет).

*Задание 1.* Модераторы предлагают обсудить актуальный тренд – развитие системы наставничества в дошкольном образовании России. Сформулировать технологические решения, которые могут появиться в результате влияния тренда и социальной реакции в образовательной организации.

*Задание 2.* Модераторы предлагают рассмотреть «Карту будущего», обращают внимание на временной отрезок в 1 год. Предлагают каждой группе (наставникам и наставляемым) сформулировать не менее 3 профессиональных целей, которые они ставят перед собой, записать их на зеленых кружках, расположить (приклеить) в зависимости от важности и срока реализации на разном расстоянии от старта. Обращается внимание на размер кружка-цели: чем значительнее, тем больше размер круга.

*Задание 3.* Модератор предлагает нарисовать «дороги», ведущие к цели. Обращает внимание, что дорога может быть прямая, широкая, комфортная или узкая, извилистая, имеющая много поворотов и т.д.

### **3. Этап формулировки угроз (10 минут).**

«Угроза» – это последствие развития тренда, то, что не даст цели реализоваться и негативно повлиять на весь процесс и/или на участника.

*Задание 1.* Модератор предлагает для каждой цели описать угрозы, риски, способные уничтожить или ослабить систему наставничества или повысить степень выгорания участника, что негативно скажется на весь процесс в целом. Участники формулируют карточки угроз (представленные в форме тучи), голосуют и размещают их на карту будущего рядом с целью. Необходимо отметить, что «повисших» угроз на этой карте не должно быть.

Для повышения интереса участников и визуализации процесса предлагается воспользоваться картинками, изображающие различные препятствия (яма, болото, сломанный компьютер и т.д.) и напротив, способствующих продвижению к цели (самолет, команда единомышленников,

материальная поддержка и т.д.). Данные картинки или рисунки рекомендуется расположить на «дороге», учитывая цель, сроки, угрозы.

Вопросы участникам: *Как Вы будете добираться до своей цели: самым коротким или обходным путем? Какие препятствия Вам предстоит преодолеть? На какую помощь Вы можете рассчитывать? Какие местности Вам придется пересечь на пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места? Будете ли Вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь?*

На данном этапе группа рассматривает возможные изменения на карте будущего.

#### **4. Этап формулировки возможностей (5 – 10 минут).**

«Возможность» – последствие развития тренда, оказывающее положительно влияние на образовательную организацию, коллектив, педагога и позволяющее получить значимую выгоду.

*Задание.* Для каждого тренда карты будущего следует сформулировать возможности, которые могут появиться у образовательного учреждения, педагогического коллектива, отдельного педагога, обучающихся и их родителей. Выписать возможности на флипчарт команды.

Результат: сформулирована идея, определены направления развития образовательной организации.

#### **5. Этап формулировки нейтрализаторов угроз (5 – 10 минут).**

*Задание.* Модератор предлагает продумать действия, управленческие решения, приемы для уменьшения негативного влияния угроз. Написать их на стикерах и приклеить рядом с «тучами-угрозами».

#### **6. Этап «Мой образ будущего» (5 минут).**

*Задание.* Модератор предлагает нарисовать, каким через год будет образ наставника или наставляемого (в зависимости от статуса группы): образ человека, достигшего или не достигшего целей, преодолевшего или не преодолевшего путь, справившегося или не справившегося с угрозами.

#### **7. Этап долгосрочного планирования (10 минут).**

*Задание.* Модератор предлагает продолжить работу в новом временном отрезке: от 1 года до 100 лет. Участники выполняют упражнение «Перемещение в будущее» или «Качели». По звуковому сигналу (можно предложить съесть конфету) мы перемещаемся в Ваше будущее, туда, где Вы на вершине своей профессиональной, социальной, личностной карьеры, то есть состоялись как специалист, получаете удовлетворение от того, что делаете. Перед отправкой напоминаю про наши правила – мы строим только позитивное гуманное будущее!

Формулируются цели, дороги, угрозы, нейтрализаторы, возможности и рисуется образ. Рекомендуются использовать элементы фантастики. Схема и принцип такой же, как и в предыдущий период.

#### **8. Этап генерации идей и описания проектов изменений (10 минут).**

Модератор обращается к участникам со словами: «Уважаемые коллеги, если каждая команда посмотрит на свою карту будущего, которая у нас получилась, то можем четко увидеть на ней реальные проекты, внедрение которых окажет максимальное внимание на приближение желаемого будущего».

*Задание.* Команда должна представить присутствующим свою карту будущего. Доклад делает представитель группы (не модератор). Карту можно дополнить девизом команды.

После презентации «Карты будущего наставника» и «Карты будущего наставляемого» предлагается их сравнить, отметить в них (с последующим обсуждением) совпадения и несовпадения в целях, рисках, образах.

Результат: перечень инициатив, проектов или прообраз дорожной карты.

Итогом нашей работы над генерацией инициатив и проектов изменений является формирование образа дорожной карты, завершить которую предстоит команде модераторов. Необходимо будет собрать все идеи, детализировать материал в готовые проекты и инициативы.

#### **9. Рефлексия (5 минут).**

В режиме открытого микрофона участники отвечают на вопросы или дополняют фразы, например: *Какой этап работы был самым полезным сегодня?*

*Какая мысль или идея была самая удачная сегодня? Что я сделаю завтра в первую очередь для развития нашего проекта или инициативы? и др.*

## **СТРАТЕГИЯ ПАРТНЁРСТВА В РАБОТЕ НАСТАВНИКА КАК СПОСОБ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Грехова Е.В.*, воспитатель

*СП «Детский сад» ГБОУ СОШ п.г.т. Балашейка м.р. Сызранский Самарской  
области*

С целью эффективной работы в качестве наставника я, взвесив свой опыт, оценив современные и инновационные подходы к работе, которые сейчас так важны в условиях ФГОС, и ресурс молодого специалиста, решила разработать «стратегию партнёрства». В основу данной стратегии легло интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где наставляемый педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает наставник, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога. План разрабатывается таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям его профессиональной деятельности.

Свою работу по наставничеству я выстроила в три этапа.

I этап – период адаптации, самый сложный период и для новичка, и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

II этап – развитие профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – сложилась система работы; появились собственные разработки; педагог стал внедрять в образовательный процесс новые технологии.

Происходит совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение собственного опыта работы.

Чтобы взаимодействие с наставляемой было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах.

На первом этапе работы с молодым специалистом было проведено анкетирование с целью проверки знаний основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников. В процессе изучения нормативно-правовой базы работников образовательной организации я применяла наиболее эффективные формы взаимодействия: работа в «малых группах», анализ педагогических ситуаций, деловые и ролевые игры («Знаем ли мы права детей?», «Семейное воспитание», «Ребёнок и его здоровье», «Знатоки ФГОС ДО»).

На втором этапе совместно со стажёром были изучены важные документы: основная образовательная программа ДОО, годовой план ДОО, календарно-тематическое планирование и др.

Мною оказана методическая помощь в составлении перспективного, календарного и календарно-тематического плана, плана самообразования; даны рекомендации по оформлению и последующей разработке рабочей программы педагога с воспитанниками.

Следующим этапом было изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.

Чтобы повысить профессиональный уровень молодого педагога в работе с родителями, мы проводили совместные родительские собрания в различных

формах. Я всегда была рядом, и мы на равных распределяли наши выступления перед родителями. Также проводились мастер-классы и консультации для родителей.

Мы создали по наставнической деятельности методический уголок с меняющимися рубриками: «В помощь воспитателю», «Новинки методической литературы», «Делимся опытом», «Педагогика сотрудничества». Рубрики менялись в зависимости от намеченного плана или после анализа о выявленных трудностях.

В процессе реализации второго этапа разработанная мною стратегия партнёрства стала приносить свои результаты, так как не только стажёр повышал свой профессиональный уровень, но и я как наставник пересмотрела своё отношение к методам и приёмам образовательной деятельности. В этом мне помог план взаимопосещений режимных моментов и образовательной деятельности. Анализ занятий и мероприятий отображался в совместно составленных нами экспертных листах. Сначала мне было не совсем привычно, что молодой педагог оценивает мою деятельность и предлагает свою точку зрения проведения того или иного образовательного момента. Но я вспомнила одно интересное высказывание: «Настоящий воспитатель тот, кто способен спуститься с высоты своих знаний до незнания воспитанников и вместе с ними совершить восхождение!».

Нами была создана «Папка достижений» как для молодого педагога, так и для наставника. В нее мы собирали педагогические находки, анкеты, отзывы, результаты проведенных мероприятий. Это дало нам возможность увидеть динамику профессионального становления молодого педагога и профессионального роста опытного педагога-наставника.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания своей профессиональной карьеры.

По мере накопления профессионального опыта моя подопечная стала делиться им на педагогических советах, семинарах нашего учреждения. Учитывая потенциал своего стажёра, я предложила ей выйти со своими наработками на окружной уровень. Мы выступили с мастер-классом «Эмоциональное благополучие детей – задача семьи и детского сада» на окружном Фестивале педагогических идей для работников дошкольного образования.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста для прохождения аттестации с целью получения квалификационной категории. Наше совместное сотрудничество и оказание взаимопомощи дало успешные результаты. Мы вместе подали заявку на присвоение высшей квалификационной категории. Вместе собирали каждый своё портфолио, и нам была присвоена высшая квалификационная категория.

По совместно выбранной теме для самообразования «Сенсорное воспитание детей раннего возраста через экспериментальную деятельность», моя наставляемая реализовала авторский образовательный проект для детей раннего возраста «Маленькие искатели». В рамках данного проекта был составлен и апробирован цикл игр-занятий по использованию песка, воды и других природных материалов в нетрадиционной технике рисования (пуантилизм). Была собрана картотека дидактических игр по сенсорному развитию детей через опытно-экспериментальную деятельность, создана предметно-пространственная среда. Молодой специалист изготовила дидактический материал по теме проекта, разработала методические рекомендации для воспитателей и родителей, поделилась своим опытом с коллегами на окружном Фестивале педагогических идей для работников дошкольного образования, выступила на областной заочной конференции в рамках стажерской площадки «Современные подходы к раннему развитию дошкольников в условиях организации дополнительного образования детей», где получила диплом победителя.

Анализируя деятельность своего стажёра, учитывая его способности, целеустремленность, качества личности, я стала задумываться о том, что он

может принять участие в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года». Чтобы правильно и качественно подготовить своего стажера к такому серьёзному конкурсу, я решила сама принять участие в данном мероприятии, увидеть все изнутри. Данное участие не принесло мне результатов, но я получила опыт и могла уже со знанием дела помочь своей подопечной. Совместная работа принесла свои плоды. Моя наставляемая стала победителем окружного и лауреатом регионального этапов областного конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года».

Благодаря тому, что была выбрана правильная стратегия наставнической деятельности, мне удалось увидеть огромный потенциал молодого специалиста, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой, а также пересмотреть собственные взгляды на современное дошкольное образование.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

*Баширова Е.В., руководитель*

*СП «Детский сад Алёнушка» ГБОУ СОШ с. Исаклы м.р. Исаклинский  
Самарской области*

Цель моей работы в качестве наставника педагога-психолога – создание условий для успешной адаптации молодого специалиста в образовательной организации и его профессионального роста.

Задачи: обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить его веру в себя; использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства (кейс-метод), обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Выстроенная мною система работы с наставляемым включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышению его профессиональной компетентности: обучение на рабочем месте; осуществление практики наставничества; участие в работе методических объединений ДОО и района; самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий; обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях; методическое сопровождение деятельности (кейс-метод).

Условно мою работу в качестве наставника молодого педагога можно разделить на несколько направлений.

**1 направление – стажировка.** Стажировка – самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставника.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Работа включает в себя следующее:

- беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;

- знакомство с детским садом, представление молодого педагога коллективу;

- создание базы данных о начинающих педагогических работниках ДОО;

- анкетирование с целью изучения профессиональных затруднений педагога;

- диагностика методических потребностей педагогов;

- стажировка у наставника (наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника), демонстрация режимных моментов, занятий;

- подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

- заполнение информационной карты педагога.

Учитывая итоги анкетирования, намечаю план совместной индивидуальной работы на учебный год, куда включаю консультации по

организации и проведению диагностики, консультацию по организации взаимодействия с родителями и др.

**2 направление – вхождение в профессию.** Вхождение в профессию – это процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывания авторитета среди детей, родителей и коллег.

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия и методические объединения. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему, над которой он будет углубленно работать.

Именно на этом этапе важна оценка наставляемого наставником. Ежедневно молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда, которая поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Традиционные формы работы, в которых главное место отводилось докладам и выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Я выбрала технологию «кейс-метод», которая поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс, взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса.

Подобрала и разработала комплекты материалов по сопровождению молодого специалиста.

На этапе «Вхождение в профессию» я постепенно привлекаю молодого педагога к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений, конкурсов профессионального мастерства; приобщаю его к подготовке и посильному участию в проведение педагогических семинаров, педагогических советов и т.п.

**3 направление – самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации** (на протяжении 3 лет).

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемого к участию в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своего портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения и т.п. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Портфолио может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного уровня.

Мы выбрали оформление портфолио в формате «Кейсбук успехов».

**4 направление – анализ результатов работы.** Анализ включает в себя следующее:

1. Оценка деятельности педагога-психолога;
2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности». Наставляемый наполняет кейсбук успехов сертификатами, грамотами, дипломами, удостоверениями, свидетельствующими о его профессиональном росте как педагога.
3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом;
4. Подведение итогов, выводы.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству: познание молодым специалистом себя и его ориентация на ценности саморазвития; качественное изменение отношений к молодому специалисту в коллективе; рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой деятельности.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей в адаптации молодого педагога к трудовой деятельности в новом коллективе; открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом»; формировании мотивации у молодого педагога к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности; воспитание позитивного, честного и бережного отношение к профессии.

Применение кейс-метода позволяет мне, с одной стороны, выявить актуальные интересы молодого специалиста, развить у наставляемого активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. С другой стороны, общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ КВЕСТ КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Акбулатова Н.А., учитель-логопед*

*СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Большая Черниговка*

*м.р. Большечерниговский Самарской области*

В СП «Детский сад №2» ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» им. Г.А. Смолякова с. Большая Черниговка реализация наставнического движения осуществляется средствами квест-технологии. В нашей команде эту идею реализуют куратор наставничества, пять педагогов-наставников и пять молодых педагогов, один из которых уже в скором времени сможет принять на себя роль педагога-наставника.

Квест-технология позволяет развивать индивидуальность педагога, его самостоятельность, инициативность и поисковую активность. В нашем детском саду наиболее предпочтительными являются 2 формы квестов: «педагог-наставник – молодой специалист» и «педагоги-наставники как отдельная

команда и молодые специалисты». Вариант определяется темой методического квеста. Например, при погружении в тему проектирования индивидуальных образовательных маршрутов, конечно, необходима поддержка педагогов-наставников, поскольку тема очень сложная и требует более детального изучения. А тема, которая раскрывает суть прогулки как структурного компонента режима дня, выполняющего в том числе и образовательную функцию, требует лишь систематизации имеющихся знаний. И в этом случае молодые педагоги могут справиться самостоятельно. А при обнаружении каких-либо пробелов они могут внести коррективы в свои программы наставничества.

Наконец, квест – это нестандартно, это интересно, это увлекательно! Идея самой игры очень простая. Педагоги, перемещаясь по заданному маршруту, выполняют различные задания, они получают либо подсказки, либо желаемый компонент для получения конечного результата. В нашем детском саду конечный результат – это всегда тематическая книжка-малышка, посвящённая, например, программе воспитания или инклюзивному образованию, или каким-то другим темам. Соответственно количество таких книжек зависит от стажа молодого педагога, его активности. У тех, кто имеет стаж более полутора лет, количество книжек составляет 4-5 штук. Ими наши молодые воспитатели пользуются как «скорой помощью», поскольку в них собран обобщённый материал, позволяющий специалистам сориентироваться в выборе дальнейшего пути решения проблемы.

Чтобы добиться планируемого результата, рабочая группа нашего детского сада, функционирующая в рамках наставничества, приняла за основу представленный ниже алгоритм действий.

1. На первом этапе вся работа начинается с мониторинга по выявлению профессиональных трудностей молодых специалистов, по выявлению их профессиональных потребностей. Сбор профессиональных дефицитов осуществляется с помощью опросников, представленных в двух вариантах: *обобщённый*, содержащий открытые вопросы по разным тематическим

направлениям; *узконаправленный*, содержащий закрытые вопросы в рамках одной темы.

2. На втором этапе обозначается цель квеста. Мы определяем, чего хотим достичь. Если наш квест посвящен индивидуальному образовательному маршруту, то мы хотим, чтобы молодые педагоги уверенно ориентировались в их видах, в структуре, а также могли отобрать содержательные компоненты на основе результатов педагогической диагностики. Если мы хотим, чтобы наши педагоги успешно развивали техническое творчество воспитанников, то целью методического квеста будет расширение профессиональных представлений педагогов о видах конструктора, способах его применения, о приёмах, способствующих проявлению творческой активности воспитанников детского сада.

3. Третий этап ориентирован на то, чтобы педагоги-наставники определили конкретные задачи, которые позволят достичь планируемой цели, то есть разрабатывается методический маршрут квеста.

4. Четвёртый этап – это этап технической подготовки, когда педагоги-наставники отбирают, систематизируют информационный материал, готовят наглядное сопровождение методической игры; определяют последовательность этапов прохождения маршрутов, время проведения игры.

5. Пятый этап – проведение игры. В назначенный день педагоги утром получают ребус, отгадав который, они узнают место проведения игры. В обозначенное время все участники игры встречаются в условленном месте, где ведущий (куратор наставничества) знакомит их с целью игры, обозначает ожидаемые результаты и структуру текущего квеста. Как правило, *первая станция* квеста выполняет мотивирующую функцию. Участники, собирая высказывание какого-либо успешного человека, осознают ценность самообразования, ценность работы в команде и необходимость профессионального роста. Далее станции распределяются следующим образом: *вторая, четвёртая станции* предполагают работу с теоретическим материалом; *третья и пятая станции* призваны апробировать на практике тот материал,

который участники узнали или систематизировали; *шестая станция* – изготовление тематической книжки-малышки, которая остаётся у молодого специалиста.

Время прохождения станции не ограничено. На каждой станции участники (пара «педагог-наставник – молодой специалист» или команда педагогов-наставников и специалистов) находятся столько времени, сколько им требуется для логического завершения процесса выполнения задания.

После выполнения задания педагоги либо переходят к следующей станции, если это предусмотрено сценарием, либо получают подсказку о местоположении следующей станции, либо выполняют другое задание.

Следует отметить, что в ходе реализации методического квеста педагоги-наставники выступают координаторами, направляющими молодых коллег на самостоятельный поиск информации, оказывают им необходимую помощь.

6. Заключительный шестой этап предполагает участие всех педагогов в итоговой профессионально-методической рефлексии. Во время обсуждения молодые специалисты оценивают свой профессиональный базовый уровень, отмечают уровень полезности мероприятия для приобретения теоретического и практического опыта.

Конечно, наш опыт не претендует на уникальность, но его применение привело наших молодых специалистов к хорошим результатам. Два наших педагога, участвуя в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года», на окружном этапе заняли почётные призовые места. Стоит отметить, что и воспитанники этих педагогов являются активными участниками различных мероприятий, в том числе и открытых показов НОД.

Таким образом, методическое сопровождение молодых специалистов нашего детского сада в формате квеста стало хорошей возможностью разнообразить процесс становления молодых профессионалов, сделать его необычным, запоминающимся, увлекательным.

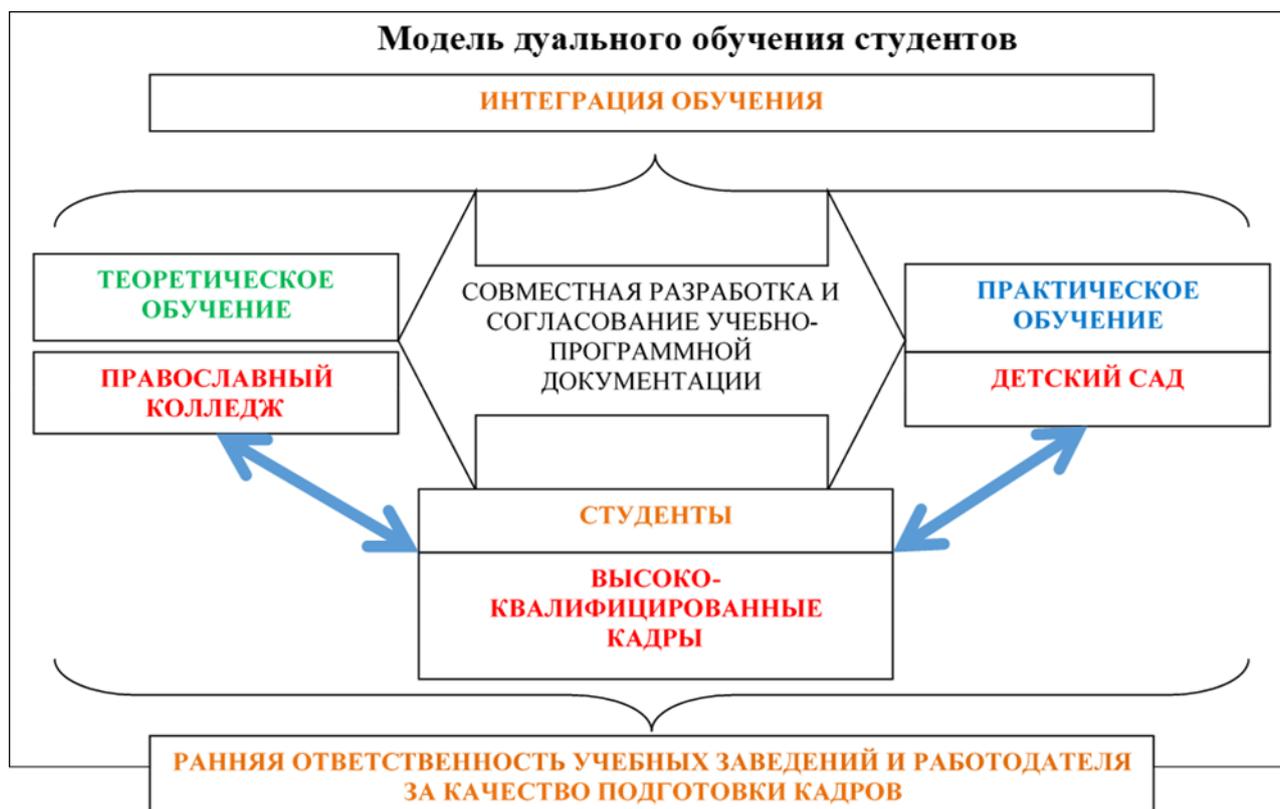
# ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОПРОВОЖДЕНИИ СТУДЕНТОВ В ДЕТСКОМ САДУ

*Гловацкая В.В.*, заместитель заведующего

*ДС №157 «Светлячок» АНО ДО «Планета детства Лада» г.о. Тольятти*

Наш детский сад уже много лет принимает студентов на производственную практику, а также осуществляет дуальное обучение.

Работа со студентами строится в соответствии с планом педагогической и производственной практики, который мы составляем совместно с педагогическим коллективом профессионального учебного заведения. Наши педагоги входят в состав рабочей группы по разработке рабочих программ обучения, поэтому уже на этапе составления программ мы можем внести необходимые корректировки в их содержание.



Реализация наставнической деятельности в рамках дуального обучения имеет несколько этапов.

**1 этап – адаптационный.** Мы знакомимся со студентами, узнаем друг о друге. Для более детального знакомства со студентом мы используем технологии «Хобби карта» и «Интеллектуальная карта». Они позволяют очень аккуратно определить уровень теоретической подготовки студента, узнать о сильных сторонах студента: интересах, склонностях, увлечениях. Анкетирование и опросы вызывают у студентов страх, и они иногда замыкаются в себе. Педагог-наставник также заполняет «Хобби карту», с которой знакомится студент, что помогает ему лучше понять наставника. Так у нас со студентами складываются доверительные, теплые отношения.

**2 этап – основной (проектировочный).** Мы со студентами заполняем «Интеллектуальную карту» по прохождению конкретной тематической практики. Создаем «Смарт лист» (умный лист), где прописываем задачи основные (которые необходимо выполнить во время практики) и второстепенные (например, участие в конкурсах и мероприятиях).

Далее мы согласовываем перечень работ, определяем направления, темы, результат-эффект (компетенции), результат-продукт (игра, конспект, пособие).

Чтобы показать особенности организационной работы воспитателя, мы стараемся максимально привлечь студентов к участию в мероприятиях детского сада: дни открытых дверей, социальные акции, конкурсное движение. Мы считаем, что в наставнической деятельности главное – это активно включать студента в организацию образовательного процесса. Наши студенты участвуют в подготовке детских утренников, спортивных праздников, также привлекаются к инновационной деятельности коллектива детского сада. Основная задача – максимально погрузить студентов в жизнь детского сада, показать им многообразие современных инновационных методов, технологий в работе с детьми, а также дать возможность освоить данные технологии.

С нашей точки зрения, очень важно научить студентов отслеживать результаты своей работы, делать правильные выводы, чтобы выстроить дальнейшие действия. С этой целью мы применяем метод пяти пальцев. Цель этого метода – обобщить полученный опыт за день, неделю, месяц и т.д. Для

проведения рефлексии с помощью этого метод не нужно никаких материалов, нужна только кисть собственной руки, каждый палец которой отвечает на вопрос. Проведение рефлексии с помощью метода пяти пальцев:

1. Мизинец (М-мысли). Студенту нужно вспомнить, какие интересные идеи сегодня его посетили, чему сегодня научился, какие приобрел знания и навыки, какие допустил ошибки и почему. Здесь студент учится определять то новое, что он приобрел именно сегодня. Это могут быть даже небольшие результаты: разучил новую пальчиковую гимнастику, составил задачи к конспекту и т.д.

2. Безымянный палец (Б-близость целей). Студент определяет, что ему удалось сегодня сделать для достижения цели.

3. Средний палец (С-состояние). Студент отвечает на вопросы: *Какое настроение сегодня преобладало? Что вызывало радость и повысило мотивацию? Какие занятия были интересными?* Мы помогаем студентам видеть плюсы даже в неудачах. Ведь это позволяет в дальнейшем скорректировать свою деятельность.

4. Указательный палец (У-услуги). Очень важный момент в рефлексии, ведь наша деятельность предполагает общение не только с детьми, но и с родителями, коллегами, администрацией. Студент отмечает, с кем сегодня удалось и с кем не удалось найти общий язык, кому он сегодня помог, и кто помог ему. Так студенты учатся взаимодействовать с коллективом детского сада, безбоязненно обращаться за помощью к коллегам.

5. Большой палец (Б-бодрость). Здесь студент отмечает свое состояние, отвечая на вопросы: *Как я чувствовал себя сегодня? На какие дела было затрачено больше всего энергии?* Это позволяет студенту определить самые энергозатратные сферы деятельности и уделить при планировании этим зонам большее внимание.

Таким образом, метод пяти пальцев помогает проанализировать и оценить все стороны деятельности студентов во время практики, определить сильные и слабые стороны, выстроить дальнейшие действия, а также обеспечивает

положительный эмоциональный настрой, так как выявленные слабые стороны преподносятся не как неудача, а как перспектива развития.

**3 этап – контрольно-оценочный.** Результат студента к концу практики. На данном этапе подводятся итоги всей практики студента: что достиг, чего добился, чему научился, какие перспективы дальнейшей работы.

За время дуального обучения студенты совместно с наставником участвуют в подготовке мероприятий разного уровня и выступают на педагогических советах детского сада, семинарах для педагогов, проводят мастер-классы и т.д.

Наш детский сад является площадкой по духовно-нравственному воспитанию детей. Большую помощь нам оказывают студенты гуманитарного колледжа. Были запущены совместные проекты «Детям из детства мамы и папы», «Семейные вечера».

На протяжении трех лет мы являемся членами экспертной комиссии выпускных квалифицированных экзаменов, участвуем в защите производственной практики и выпускных квалификационных работ. Следует отметить, что студенты, охваченные дуальным обучением, демонстрируют высокий уровень овладения профессиональными компетенциями.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

*Ковешникова Н.Г.*, воспитатель,

*Николаева Н.А.*, педагог-психолог

*СП Детский сад «Веста» МБУ «Школа №86» г.о. Тольятти*

Авторским коллективом МБУ «Школа №86» СП Детский сад «Веста» была разработана и апробирована программа «Шаг за шагом» (далее – Программа), реализация которой способствует становлению молодого специалиста, его активной педагогической позиции.

Цель Программы: помощь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Наиболее оптимальными, на наш взгляд, являются следующие направления и формы взаимодействия, сопровождения молодых педагогов в ходе реализации Программы:

1. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, затруднений и анализ результатов образовательной деятельности;

2. Организация семинаров, практикумов, консультаций, мастер-классов, открытых просмотров образовательной деятельности с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения; проведение тренингов, деловых игр, круглых столов с целью облегчения процесса адаптации, снятия эмоциональных зажимов и формирования чувства доверия; участие в анкетировании и опросах; анализ собственной деятельности, обратная связь;

3. Разработка и обсуждение планирования этапов наставнической деятельности с промежуточными результатами.

В ходе реализации Программы мы ориентировались на амбивалентный подход в оказании помощи молодым специалистам. Это обеспечивало взаимную заинтересованность опытных и начинающих педагогов. Ведь трудности могут быть односторонними и двухсторонними. Положительного результата можно добиться только в том случае, когда наставник и наставляемый готовы к совместной работе.

Программа носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств.

**1 этап – адаптационный.** На данном этапе утверждаются кандидатуры наставников, определяются рабочие пары, составляются дорожная карта и план. Здесь было проведено собеседование по теме «В начале пути!», написано письмо

«Я хочу знать...». Был сформирован запрос к себе с целью актуализации профессиональной деятельности. Очень интересно и спокойно проходили тренинговые встречи педагога-психолога с воспитателями, в ходе которых снимается напряжение и происходит формирование чувства доверия.

**2 этап – основной.** На данном этапе проводится много мероприятий. Работа направлена на осуществление обратной связи и рефлексии. Это многообразные консультации, беседы, дискуссии. Например, в ходе дискуссии «Эффективный наставник. Кто это?» молодые специалисты могут задать волнующие их вопросы, лучше разобраться в ситуации, систематизировать этапы своей деятельности. В свою очередь, наставники могут взглянуть на проблемы с новой позиции, увидеть перспективы, расширить зону ближайшей деятельности и снять профессиональное напряжение.

Киноклуб – интересная форма общения. Он может проходить в разных вариантах: групповые встречи, просмотр парой (наставник и молодой специалист) или в качестве домашнего задания. Предлагаются художественные фильмы, фрагменты мероприятий и педагогической деятельности коллег из учреждения или самого наставника, занятия из Интернета и т.д. Цель – конструктивно, продуктивно обсудить, увидеть плюсы и минусы, предложить свои варианты.

Также на этом этапе продолжают игры и встречи с элементами тренинга, позволяющие отработать навык активного слушания, умения бесконфликтно отстаивать свою точку зрения, приводить аргументы и договариваться.

**3 этап – контрольно-оценочный.** На данном этапе реализации Программы наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наш опыт показал, что если предыдущие составляющие были успешно пройдены, то на данном этапе у начинающего воспитателя складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются уже собственные разработки. На этом этапе также проводятся различные игры и упражнения, используются диагностики и анкеты,

как индивидуальные, так и групповые. Первые позволяют оценить уровень отдельного педагога, вторые формируют общую картину, снимают уровень тревоги и показывают скорость реакции и мобильность участников.

В Программе прописаны показатели и индикаторы эффективности. Так, показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Мы выделили следующие индикаторы деятельности молодого педагога и наставника: динамика профессионального роста; рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей; самоанализ своей деятельности за учебный год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы. Также мы ориентировались на выводы Р.А. Шишова, который полагает, что необходимо учитывать каждый из возможных методов оценки эффективности, так как применение любого из них сопряжено с проведением целой группы процедур, необходимых для сбора и оценки информации, поэтому, какой бы метод ни использовался для оценки эффективности наставничества, следует четко представлять, что нужно измерить и как оценивать полученный результат [1].

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы: обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности; работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей конкретного педагога; взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы; оптимальное сочетание теоретических и практических форм; оценка педагогического труда по результатам.

Важный компонент благоприятной атмосферы наставничества – признание достижений наставника и его личного вклада в реализацию Программы и развитие личности наставляемого. Общественное признание и

одобрение за хорошо сделанную работу благоприятно влияют на результат работы и поднимают уровень лояльности участников Программы.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника. – Управление развитием персонала. – 2012. – № 2. – С. 164-172.

## ТЕХНОЛОГИЯ ЗАПОЛНЕНИЯ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ СО СТУДЕНТОМ КОЛЛЕДЖА В ФОРМАТЕ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

*Едокова О.В.*, методист,

*Бакирова Е.В.*, старший воспитатель,

*Пухова А.Н.*, старший воспитатель

*СПДС «Ягодка» ГБОУ СОШ №10 г.о. Жигулевск Самарской области*

В СПДС «Ягодка» осуществляется наставническая деятельность с применением технологии дуального обучения. Эта технология дает возможность закреплять теоретическую часть, данную на базе профессиональной образовательной организации, непосредственно в детском саду, что позволяет студентам учреждений среднего профессионального образования овладеть общими и профессиональными компетенциями, сформировать умение взаимодействовать с коллегами и родителями, повысить профессиональный интерес к будущей профессии [1].

Для работы со студентами разрабатывается программа наставничества, которая определяет цели и задачи, предполагаемые результаты профессиональной подготовки студента. Она реализуется в соответствии с планом-графиком взаимодействия участников подготовки студентов колледжа и рабочими программами профессиональных модулей:

- организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие;

- организация различных видов деятельности и общения детей;
- организация занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования;
- взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими) и сотрудниками образовательной организации;
- методическое обеспечение образовательного процесса;
- основы профессиональной деятельности в системе поликультурного и инклюзивного образования;
- педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия.

Стержнем программы наставничества является дорожная карта профессионального развития студента.

Структура дорожной карты такова, что вся работа со студентом по формированию профессиональных компетенций в рамках каждого модуля выстраивается по следующим направлениям: самообразование студента, профессиональная деятельность в СПДС, профессиональное общение студента, предполагаемые результаты деятельности студента, этапы и строки реализации.

На примере модуля «Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия» можно увидеть, как заполняется дорожная карта. По данному модулю у студента должны сформироваться следующие профессиональные компетенции: планировать педагогическую деятельность по реализации направлений работы предприятия; организовывать и проводить мероприятия по реализации направлений работы предприятия; анализировать организацию и проведение мероприятий по реализации направлений работы предприятия.

Предлагаем пример реализации профессионального модуля «Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия»:

Профессиональный модуль (ПМ)/профессия	Самообразование студента	Профессиональная деятельность в СПДС	Профессиональное общение студента	Предполагаемые результаты	Этапы и
--	--------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------

альные компетенции (ПК)				деятельности студента	срок и
<p>Вариативный ПМ.07. Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия. ПК в 7.1. Планировать педагогическую деятельность по реализации направлений работы предприятия. ПК в 7.2. Организовывать и проводить мероприятия по реализации направлений работы предприятия. ПК в 7.3. Анализировать организацию и проведение мероприятий по реализации направлений работы предприятия</p>	<p>Изучение документации, нормативно-правовой базы по реализации приоритетных направлений СПДС:</p> <p>1. Региональная опорная площадка по реализации ФГОС ДО по направлению «Познавательное развитие».</p> <p>2. Федеральная сетевая инновационная площадка по внедрению модульной парциальной программы «От Фрёбеля до робота: растим будущих инженеров».</p> <p>Изучение структуры официального сайта детского сада <a href="http://school10.cuso-educ.ru/vizitka/spds2/ind/1991/">http://school10.cuso-educ.ru/vizitka/spds2/ind/1991/</a></p> <p>Инновационная деятельность/ Опорная площадка по реализации ФГОС ДО. Официальная группа ВКонтакте СПДС «Ягодка» ГБОУ СОШ №10 <a href="https://vk.com/public209257780">https://vk.com/public209257780</a></p>	<p>Посещение студентом Дня открытых дверей на базе СПДС «Формирование предпосылок естественно-научной грамотности у детей старшего дошкольного возраста через использование модульных лабораторий». Совместный мастер-класс студента и педагога-наставника для воспитателей детского сада «Игры-исследования, игры-эксперименты с детьми старшего дошкольного возраста на тему «Экспедиция на Север»». Участие студента как слушателя в региональных виртуально-творческих мастерских по трансляции опыта работы региональных опорных площадок по реализации ФГОС ДО ГАУ ДПО СО ИРО</p>	<p>Консультирование студента по вопросам методического сопровождения образовательного процесса в детском саду со старшим воспитателем по приоритетным направлениям работы детского сада</p>	<p>Составлен фрагмент презентации и к мастер-классу «Экспедиция на Север» по использованию модульной лабораторий. Разработаны методические рекомендации «Игра-исследование с дошкольниками». Составлены конспекты игр-исследований с детьми старшего дошкольного возраста: Формирование представлений у детей 5-7 лет об организме человека «Я познаю себя»</p>	<p>4 курс. Апрель – май 2022 г.</p>

Таким образом, ориентируясь на профессиональные компетенции модуля, «Педагогическая деятельность по реализации направлений работы предприятия» студенты включаются в работу по приоритетным направлениям нашего детского сада. Будущие педагоги принимают участие в разработке авторских пособий, игр-исследований, серий экспериментов, оснащении развивающей предметно-пространственной среды. Знакомятся с этапами технологии проведения ООД в рамках Федеральной сетевой инновационной площадки по внедрению парциальной модульной образовательной программы дошкольного образования «От Фребеля до робота: растим будущих инженеров», самостоятельно проводят и анализируют образовательную деятельность.

Апробирование технологии дуального обучения показало, что сотрудничество, заинтересованность в успешности поддерживает интерес к выбранной профессии, раскрывает потенциал будущего педагога, определяет перспективу профессионального роста и личностного развития. Позволяет наставнику передать свой личный профессиональный опыт и знания, сформировать у студентов общие и профессиональные компетенции; качественно подготовить молодых специалистов, которые после окончания колледжа успешно работают воспитателями в образовательных организациях и с первых дней становятся участниками конкурсных мероприятий и движений.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Михеева Н.Б., Едокова О.В., Савушкина Л.В., Бакирова Е.В. Подготовка кадров в формате дуального обучения. – Управление ДОУ. – 2020. – №8 – С. 24.

### **ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ ДЛЯ НАСТАВНИКА И ТВОРЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

*Елауркина И.А., воспитатель*

*МБУ детский сад №200 «Волшебный баумачок» г.о. Тольятти*

***1. Педагогической лаборатории «Скилл-бокс наставника».***

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов наставников в вопросах отбора, систематизации и применения в работе методических ресурсов, необходимых для анализа совместной деятельности молодого педагога с воспитанниками дошкольного образовательного учреждения.

Задачи: актуализировать знания педагога-наставника о значимости единообразного подхода к оценке деятельности молодых педагогов; расширить представления о методических ресурсах, необходимых для анализа совместной деятельности молодого педагога с воспитанниками (карты контроля в работе педагога – наставника); формировать умение отбирать необходимый инструментарий для анализа совместной деятельности молодого педагога с детьми и составлять план контроля на неделю; повысить компетентность педагогов–наставников в рамках методических рекомендаций для молодых педагогов по организации открытых показов непосредственной образовательной деятельности (НОД); отработать с педагогами-наставниками методы и приемы повышения мотивации, снятия тревожности и поддержания позитивного эмоционального состояния молодых педагогов в ходе организации открытых показов НОД.

Оснащение: ноутбук; электронный каталог проводимых в течение дня совместных мероприятий и критериев их анализа; листы бумаги, ручки.

#### *Ход мероприятия.*

**Первый этап – организационный.** Ведущий предлагает обсудить значимость набора методических ресурсов (скилл-бокс) в работе педагога-наставника. Педагоги участвуют в диалоге с ведущим, выражают мнение, приходят к выводам о значимости единообразного подхода к оценке деятельности наставляемых молодых педагогов, необходимости систематизированного инструментария в работе педагога-наставника.

**Второй этап – основной.** *Презентация методических ресурсов для работы педагога-наставника.* Ведущий предлагает рассмотреть электронный каталог совместных мероприятий с дошкольниками, организуемых педагогом в

течение дня (с критериями для их анализа). Педагоги знакомятся с картами целевого контроля непосредственной образовательной деятельности (НОД), совместной деятельности, деятельности в режимных моментах (утренняя гимнастика, прогулка) и участвуют в обсуждении.

*Организация индивидуальной работы наставляемых («Организатор педагога наставника»).* Ведущий предлагает отобрать из электронного каталога определенных набор карт контроля, необходимых для проведения анализа совместной деятельности молодого педагога с воспитанниками в течение недели. Педагоги отбирают из электронного каталога необходимые карты контроля, составляют и презентуют план оперативного контроля совместной деятельности молодого педагога с воспитанниками на неделю.

*Организация практической работы наставляемых в парах.* Ведущий предлагает наставляемым разделиться на пары. Каждой паре необходимо подобрать вопросы для проведения беседы наставника с молодым педагогом на тему «Как подготовить и провести открытое мероприятие без волнения и стресса». Педагоги делятся на пары, подготавливают вопросы для беседы наставника с молодым педагогом на заданную тему, обсуждают с коллегами и ведущим.

*Проведение «Педагогической карусели».* Ведущий предлагает наставляемым в формате карусели (меняясь парами) представить методы и приемы методической работы, направленные на сохранение эмоциональное здоровья молодого педагога в процессе организации открытых показов НОД. Педагоги презентуют вопросы с вариантами ответов в формате ролевой ситуации «наставник – наставляемый», меняются парами, делятся мнением.

**Третий этап – рефлексия. Подведение итогов, обмен мнениями.** Ведущий предлагает каждому участнику педагогической лаборатории (наставляемому) высказать свое мнение о том, чему они научились в процессе взаимодействия. Педагоги подводят итоги работы педагогической лаборатории, делятся впечатлением друг с другом и с ведущим.

**2. Ворк-шоп** – создание жанровых интерактивных игр-презентаций, направленных на приобщение дошкольников к российским общенациональным ценностям (природа, культура, история).

Цель: создание условий для развития компетентности педагогов ДОО в вопросах воспитания дошкольников (познавательное направление).

Задачи: сформировать у педагогов умение конструировать модель игры-презентации, направленной на формирование у дошкольников ценностей, составляющих базу познавательного направления воспитания; развивать индивидуальный стиль творческой педагогической деятельности воспитателей ДОО.

Оснащение: проектор; экран; ноутбук; листы бумаги; ручки; таблички с надписями «Родители», «Педагоги».

### ***Ход мероприятия***

**Первый этап – организационный.** Ведущий предлагает обратиться к портрету ребенка дошкольного возраста, описанному в рабочей программе воспитания, и соотнести показатели, указанные на экране, с направлениями воспитания. Обращает внимание на экран, на котором представлены следующие показатели: 1) способный воспринимать и чувствовать прекрасное в быту, природе, поступках, искусстве; 2) различающий основные проявления добра и зла, принимающий и уважающий ценности семьи и общества; 3) понимающий ценность труда в семье и в обществе; 4) любознательный, наблюдательный, испытывающий потребность в самовыражении, в том числе творческом, проявляющий активность, самостоятельность, инициативу.

Участники определяют, что 1-ый показатель формируется в процессе этико-эстетического направления воспитания, 2-ой показатель – в процессе социального направления воспитания, 3-ий показатель – в процессе трудового направления воспитания, 4-ый показатель – в процессе познавательного направления воспитания.

Ведущий предлагает выбрать (из представленных на экране) формы работы, которые позволяют ребенку максимально проявить инициативу и

самостоятельность, активность и потребность в самовыражении. На экране представлено: моделирование, обучающие ситуации, рассматривание картинок и иллюстраций, чтение художественной литературы, исследовательские проекты, опыты и экспериментирование, игра.

Участники выделяют методы и приемы, развивающие активность и самостоятельность дошкольников, использование которых является одним из условий воспитательного процесса в ДООУ, направленного на всестороннее развитие личности (моделирование, игра, игровые и обучающие ситуации, исследовательские проекты, опыты и экспериментирование).

Ведущий предлагает педагогам описать современного ребенка, отметить его психофизиологические особенности и поразмышлять о том, какие средства обучения могут быть ему интересны, какие из них максимально эффективны в работе с современным ребенком. Также ведущий предлагает участникам мастер-класса выразить свое отношение к цифровым образовательным технологиям в ДООУ.

Участники отмечают, что у современных дошкольников преобладает визуальная система восприятия, интерес к гаджетам и яркой динамичной картинке на экране. Участники высказываются относительно того, что современный педагог обязан использовать в своей профессиональной деятельности информационные технологии, позволяющие одновременно активизировать визуальную, аудиальную систему восприятия, повышать познавательную мотивацию.

### **Второй этап – презентация педагогического опыта.**

Педагог-мастер знакомит участников с авторской игрой-презентацией «Гордость российской науки», направленной на формирование у дошкольника эмоционально окрашенного отношения к деятельности человека, развитие любознательности, формирование опыта познавательной инициативы. Ведущий рассказывает, что основная задача для ребенка-игрока – собрать пазл, каждая деталь которого, переворачиваясь, открывает часть картинки в случае

правильного ответа на вопрос. Ведущий вместе с педагогами рассматривает задания каждого слайда игры-презентации:

1. Я горжусь тем, что первым в космос полетел россиянин. Выбери фотографию первого космонавта и нажми на нее (на экране фотографии Г. Титова, Ю. Гагарина, В. Терешковой, Г. Гречко);

2. Я горжусь тем, что ученые и конструкторы России создали полезные изобретения. Найди четыре предмета, которые изобрели российские ученые (на экране картинки телефона, самолета, велосипеда, парашюта, лампы накаливания);

3. Я горжусь людьми, которые жили в России и известны всему миру. Найди фотографию российского ученого, который создал много новых плодовых культур (на экране фотографии и портреты А. Пушкина, К. Чуковского, В. Васнецова, И. Мичурина);

4. Восьмого февраля в России мы отмечаем «День Российской науки». Выбери фотографию человека, который имеет отношение к этому дню (на экране фотографии С. Королева, А. Барто, Е. Плющенко, А. Немова).

Ведущий обращает внимание педагогов на ключевое, итоговое задание игры, которое мотивирует ребенка к высказыванию собственного отношения к теме игры, например: «Я горжусь тем, что моя страна славится на весь мир учеными и изобретателями. Расскажи, чем гордишься ты».

Участники знакомятся с героем игры Атомиком (имя героя связано с символом российской науки – изображением атома). Атомик – ребенок, сопровождающий игрока, помогающий самостоятельно продвигаться от старта к финишу. Атомик появляется на каждом слайде игры, задает вопросы игроку. Участники мастер-класса разбираются с тем, как работают кнопки управления игрой. Они традиционны: старт, вперед, назад, кнопка поощрения и аудиосопровождения.

Участники изучают оформление слайдов игры, итоговую картинку, которая появляется на экране после того, как сложился пазл; варианты

поощрения игрока за стремление к победе (игрок выбирает одну из коробочек на экране, а в ней – раскраска, которую можно распечатать и использовать).

**Третий этап – моделирование.** Ведущий предлагает педагогам, опираясь на описание игры «Гордость российской науки», составить универсальную матрицу создания игры-презентации для детей старшего дошкольного возраста.

Участники выделяют ключевые особенности игры-презентации и определяют алгоритм создания игры: 1) выбор направления воспитания, темы игры, главного героя; 2) определение кнопок управления игрой («старт», «дальше», «назад», «звуковой вопрос» и др.); 3) формулировка заданий игры; 4) формулировка проблемного вопроса, благодаря которому игрок выражает свое мнение, отношение к теме игры, ценностям, которые формируются в процессе игры.

Ведущий предлагает участникам мастер-класса с помощью созданной ими матрицы сделать макет игры-презентации на тему «Культура России». Обсуждает с участниками содержание их авторских игр, формулировку ключевого итогового вопроса. Ведущий выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею.

Каждый участник в рамках предложенной темы создает свою авторскую игру-миниатюру, в которой есть свой главный герой (герои), одно задание для игрока, итоговый вопрос для игрока.

**Четвертый этап – рефлексия.** Ведущий предлагает согласиться или опровергнуть его утверждение о том, что игры-презентации могут быть эффективной формой воспитательной работы со старшими дошкольниками, позволяющими развивать самостоятельность в формулировке оценок и суждений ребят.

Ведущий предлагает участникам мастер-класса разделить на 2 группы: педагоги, родители. Каждой группе нужно ответить со своей позиции на вопрос «Почему игры-презентации нужны в воспитательной работе?».

Участники формулируют мотивацию на использование игр-презентаций в процессе реализации программы воспитания в ДОУ. Оценивают полученный опыт.

## **ОПЫТ РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ В РАМКАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОГО ЦЕНТРА НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Завьялова М.В.*, заведующий,

*Морозова Г.В.*, заместитель заведующего,

*Часовская Е.Ю.*, старший воспитатель

*МБДОУ «Детский сад №188» г.о. Самара*

В соответствии с приказом Департамента образования администрации городского округа Самара №1290-од от 04 октября 2022 года «Об организации деятельности городского Центра наставничества в 2022-2023 учебном году» три учреждения были определены стажировочными площадками, за которыми закреплены молодые педагоги с опытом работы до 3-х лет. В нашем дошкольном учреждении повысили квалификацию 40 молодых педагогов из всех районов города.

Целью работы стажировочной площадки является разработка и внедрение научно-методического обеспечения городской системы становления и развития наставнической деятельности педагогических кадров. Поэтапное решение поставленных задач позволило достичь намеченной цели. Работа выстраивалась в соответствии с планом.

Во время форсайт-сессии «Молодой воспитатель будущего» молодые педагоги разрабатывали модель профессионала, рассматривали возможности трансформации профессиональных компетенций воспитателей, выясняли, какими качествами должен обладать воспитатель будущего. Был проведен блиц-опрос по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов для выстраивания траектории профессионального развития и внесения корректив в план работы Центра наставничества.

В целях выявления основных профессиональных проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты, проводился профессиональный разговор с руководителем дошкольного учреждения. В рамках данной встречи рассматривались вопросы создания условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Организация калейдоскопа мастер-классов педагогами-наставниками способствовала повышению мотивации участников в использовании представленных приемов и методов. Главным в мастер-классе являлось не сообщить и освоить информацию, а передать способы работы, способствовать раскрытию творческого потенциала, развитию эмоциональной сферы, умения находить нестандартные решения, делать свой собственный, неповторимый выбор.

В современной образовательной ситуации мы сталкиваемся сейчас с самыми разнообразными стартовыми условиями инклюзивного образования. Организация творческих лабораторий по вопросам организации индивидуального подхода в рамках инклюзивного образования детей дошкольного возраста позволило систематизировать и накопить практический материал.

Раскрыть особенности организации развивающей предметно-пространственной среды с учетом возрастных особенностей ребенка помогли онлайн эстафеты. Такая форма работы дала возможность наставникам поделиться своим опытом работы, а молодым педагогам повысить профессиональную компетентность в освоении и реализации требований ФГОС к развивающей предметно-пространственной среде в ДОО.

Немаловажным аспектом для молодых педагогов является подготовка к аттестации. Проведение вебинара «Методическая компетентность педагога ДОУ» позволило педагогам познакомиться с порядком организации и процедурой проведения экспертизы практической деятельности педагогических работников, с требованиями и методическими рекомендациями к аттестации.

Качество дошкольного образования во многом зависит от согласованности действий семьи и ДОУ. Мастермайнд «Организация взаимодействия с родителями воспитанников» позволило педагогам обмениваться опытом, сгенерировать новые идеи по применению форм работы с родителями, в том числе ресурсами цифровой среды.

Завершилась работа Центра наставничества фестивалем «Педагогический старт», где молодые педагоги представили свои методические разработки, форсайт-проекты, демонстрировали свой уровень профессиональной компетенции, технологической и коммуникативной культуры.

Таким образом, реализация такой модели способствовала обогащению каждого участника. Наши педагоги-наставники проанализировали свой наработанный опыт и освоили наиболее эффективные формы его передачи. А молодые педагоги получили профессиональную поддержку.

Работа городского Центра наставничества – это огромная организационно-методическая деятельность, в ходе которой повысился охват молодых педагогов на уровне городского округа Самара. Также данная форма позволила объединить ресурсы для проведения различных мероприятий для педагогов.

## **ПЕДАГОГ БУДУЩЕГО**

*Перова Е.С., старший воспитатель*

*СП, реализующее общеобразовательные программы дошкольного образования,  
ГБОУ СОШ «Центр образования» г.о. Чапаевск*

Перед реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования структурным подразделением ГБОУ СОШ «Центр образования» г. Чапаевска на протяжении нескольких лет стояла задача по привлечению и сопровождению молодых работников.

Основные направления деятельности наставника: создание условий для практики студентов ГБПОУ СО «ЧГК им. О. Колычева», приём на работу выпускников колледжа и сопровождение молодых педагогов в течение трёх лет.

С 2017 года мы сотрудничаем с ГБПОУ СО «ЧГК им. О. Колычева» по подготовке студентов по специальности *44.02.01 Дошкольное образование*, создаём условия для развития профессиональных компетенций обучающихся колледжа на базе нашего структурного подразделения.

С 2018 года ежегодно заключаются договора сетевого взаимодействия для прохождения практики студентами.

Опытные педагоги помогают студентам «вживаться» в профессию: проводят мастер-классы, индивидуальные консультации, открытые мероприятия, дают возможность каждому студенту самостоятельно организовывать деятельность детей. Студенты принимают активное участие в детских праздниках и развлечениях. Таким образом, студенты имеют возможность активно взаимодействовать со всеми участниками образовательных отношений: педагогами, детьми, родителями.

В нашем структурном подразделении разработана и эффективно реализуется программа наставничества «Педагог будущего», благодаря которой молодой воспитатель достаточно быстро адаптируется к работе в ДОО, что позволяет избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию и раскрытию своей индивидуальности.

Результатом нашей целенаправленной и эффективной работы по привлечению, сопровождению и закреплению молодого воспитателя в структурном подразделении стали следующие достижения:

- активное участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- получение высшего образования по специальности «Педагог-психолог» в 2022 году;
- составление кейса «Моя методическая копилка»;
- подтверждение молодым воспитателем первой квалификационной категории.

Как наставник я тоже имею определённые достижения: курсы повышения квалификации по организации наставничества; 2 место в окружном конкурсе профмастерства «Методист-новатор 2021»; копилка разработок «На заметку молодому воспитателю» и «На заметку наставника молодого воспитателя»; участие в региональном этапе IX Всероссийского конкурса «Воспитатели России 2021», в окружном этапе регионального конкурса «Наставник в системе образования Самарской области – 2021 и 2022 годов».

Положительный опыт наставнической деятельности дал мне возможность занять 2 место в конкурсе по определению лучшего наставника среди наставников предприятий/организаций (в том числе малых и средних), участвующих в реализации в Самарской области дуальной системы подготовки рабочих кадров. Мне присуждена денежная премия министерства образования и науки Самарской области как наставнику, достигшему значительных результатов в обучении студентов/молодых работников.

Летом 2022 года в наше структурное подразделение пришли на работу проходившие практику на базе нашей организации выпускники колледжа: два воспитателя и инструктор по физическому воспитанию.

В 2022-2023 учебном году я нахожусь в поиске новых идей для реализации наставнической деятельности с педагогами, которые делают в профессии свои первые шаги.

Со всеми молодыми педагогами я сразу начинаю работу по самообразованию. Знакомлю их с содержанием и методическими рекомендациями для прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию. И мы вместе целенаправленно начинаем работать по накоплению не только практического опыта работы, но и сбору материалов портфолио.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Дуванова Н.А.*, старший воспитатель

В нашем учреждении разработана модель наставничества по работе с молодыми педагогами, только начинающими свой профессиональный путь.

При поступлении молодого специалиста в организацию в ходе собеседования выявляются его проблемы, затруднения; проектируется индивидуальная траектория развития педагога, в разработке которой принимают участие руководитель, старший воспитатель, педагог-наставник.

Наставники в нашем ДООУ, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год.

Первый этап – стажировка. На данном этапе происходит осознание своих возможностей как педагога. Молодой специалист начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. Главная задача наставника – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Второй этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения воспитателей.

На третьем этапе у молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, появляются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

На заключительном четвертом этапе происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий; формируется устойчивый интерес к профессии, желание повышать своё образование и квалификационную категорию; происходит обобщение своего опыта работы.

Эффективность работы наставника с его подопечным определяется в конце учебного года на основе следующих показателей: 1) положительная динамика результатов работы с детьми; 2) анализ реализации плана работы по методической теме; 3) накопление методических и практических материалов; 4) активное участие в методической работе.

Нужно отметить, что время прохождения всех этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации.

Молодые педагоги нашего учреждения получили неоценимую помощь и поддержку, утвердились в своей профессии, приобрели уверенность в ее правильном выборе и стали полноправными членами сплоченного профессионального педагогического коллектива.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

*Фаттахова Н.В*, старший воспитатель

*МБУ детский сад № 50 «Синяя птица» г.о. Тольятти*

### 1. Паспорт программы

<b>Целевая аудитория</b>	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет
<b>Срок реализации</b>	3 года (сентябрь 2021 г. – май 2024 г.)
<b>Этапы реализации</b>	1 этап – диагностический (сентябрь 2021 г.). 2 этап – практический (октябрь 2021 г. – апрель 2024 г.). 3 этап – аналитический (май 2024 г.)
<b>Цель</b>	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
<b>Задачи</b>	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов; 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями; 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня; 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
<b>Основные направления</b>	1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании образовательного процесса;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации;</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса;</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции;</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества</li> </ul>
<b>Условия эффективности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога;</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы;</li> <li>4. Анализ результатов работы;</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией</li> </ul>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;</li> <li>2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);</li> <li>3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;</li> <li>4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности</li> </ul>

## 2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация ОУ ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию важен для его личностного и профессионального развития.

Руководитель ДОО и старший воспитатель (методист) осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для

эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства.

### 3. Содержание программы

#### 3.1. Система работы с молодыми специалистами



Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>Субъекты взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

#### 3.2. Этапы реализации программы

*1 этап – диагностический.*

*Задачи этапа:* выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

*Содержание этапа.* Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям: педагогическое образование; теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников); наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста; ожидаемый результат педагогической деятельности; выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос; собеседование; анкетирование; наблюдение за организацией образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабой мотивацией к профессиональному труду.

В зависимости от полученных данных педагог-наставник ставит цель, определяет содержание и выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабой мотивацией к профессиональному труду</i>
<b>Содержание и цели работы</b>		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
<b>Формы работы</b>		
Консультации. Семинары-практикумы.		Дискуссии. Круглые столы.

Беседы. Изучение методической литературы. Взаимопосещения. Коллективные просмотры педпроцессов. Анализ педагогических ситуаций	Деловые игры. Убеждения, поощрения беседы
--	---

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

**2 этап – практический.** *Задача этапа:* реализация основных положений Программы. *Содержание этапа:* создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов; взаимоподдержка и взаимопомощь; координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей; разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ; оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога; советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

**3 этап – аналитический.** *Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. *Содержание этапа:* анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамика профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы.

### **3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым**

Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Другие организации - партнеры</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>	<i>Минобрнауки Самарской области</i>
1. Курсы повышения квалификации. 2. Учебно-методические объединения. 3. Муниципальные и региональные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс проф. мастерства.	1. Аттестация

### **3.4. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом**

<i>№ n/n</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
<b>1 год</b>			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации	Молодой педагог знает современные требования к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, умеет заполнять необходимую документацию
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Создание на личном сайте наставника страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи	Возможность постоянного взаимодействия и общения

4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты
6.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в группе	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО	РППС, соответствующая ФГОС ДО
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Владение культурой общения и эффективными приемами взаимодействия с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставником	
<b>2 год</b>			
1.	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности детей	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария

3.	Описание темы по самообразованию	Оказание методической помощи наставником	План работы по самообразованию
4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Молодой педагог владеет современными методами и технологиями обучения
5.	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио молодого педагога
6.	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Молодой педагог подготовлен к прохождению аттестации
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД	Молодой педагог готов к проектированию и анализу ООД
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставником	
<b>3 год</b>			
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно составленные аналитическая справка и индивидуальные образовательные маршруты
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД	Молодой педагог готов к самостоятельному проектированию и анализу ООД

4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности	Индивидуальное консультирование	Наличие самостоятельно разработанных сценариев
6.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого педагога на первую КК
7.	Диссеминация педагогического опыта	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставником и молодым педагогом	

### РАЗДЕЛ III. НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

#### ФОРМЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

*Вагина Ю.М.*, педагог дополнительного образования

*Филиал ГБОУ СОШ «ОЦ» п.г.т. Роцинский м.р. Волжский Самарской области «Центр внешкольной работы»*

Я как педагог-наставник придерживаюсь в своей профессиональной деятельности следующих принципов: добровольность, гуманность, соблюдение прав молодого специалиста, ответственность, взаимопонимание, способность видеть личность. Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и

ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. [1]

Мною была определена *цель*: оказать помощь молодому педагогу в профессиональном становлении.

Для реализации данной цели я поставила следующие *задачи*: привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; повысить продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; ускорить процесс профессионального становления педагога и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. Первоочередной задачей является усвоение форм организации совместнотворческой деятельности с педагогом. [2]

Мною используется системный подход к повышению профессиональной компетентности наставляемого педагога, что позволяет ему быстро адаптироваться к работе в учреждении дополнительного образования, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию в педагогическом процессе, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Выбор форм работы с молодым специалистом определяется по результатам вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает, с какими трудностями, проблемами он столкнулся в своей работе. По итогам анкетирования составляется план работы начинающего педагога с наставником.

*Основные направления деятельности* наставника: решение организационных вопросов; планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности; планирование и организация методической работы; работа с нормативной документацией; работа по саморазвитию и самообразованию педагога.

*Ожидаемые результаты*: успешная адаптации начинающего педагога в учреждении дополнительного образования; активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение

профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии; обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

*Основные формы работы:* беседа, консультация; разработка памяток и инструкций; самообразование; взаимопосещение занятий; проведение мастер-классов и открытых занятий; совместная разработка системы занятий по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе или отдельного занятия; создание методической копилки; творческие отчеты; создание портфолио; презентация; мониторинг.

*Этапы деятельности:*

1-й этап – адаптационный: определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках для разработки программы адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный): разработка и реализация программы адаптации; осуществление корректировки профессиональных умений молодого педагога; помощь в разработке собственной программы самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный: проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

*Основные аспекты работы:*

- молодой специалист – ребенок и его родитель: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- молодой специалист – коллега: оказание поддержки со стороны коллег. Разработан индивидуальный план профессионального становления (индивидуальный образовательный маршрут педагога);
- педагогическое самообразование и самовоспитание: участие в работе методического объединения художественной направленности; участие в

мероприятиях различного уровня.

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста строился с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования; индивидуальных особенностей (креативного потенциала, стиля, предпочитаемых способов усвоения информации и т.п.); уровня профессиональных потребностей педагога.

В процессе деятельности в качестве наставника я ознакомила молодого специалиста с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, особенностями организации работы. Своевременно давала советы и рекомендации по составлению календарно-тематического планирования, реализации непосредственно-образовательной деятельности, вносила поправки в педагогические действия начинающего педагога в соответствии с программными требованиями и возрастными особенностями детей, посещала учебные занятия и воспитательные мероприятия. Консультировала педагога по отбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

Старалась передать наставляемым педагогам накопленный мною профессиональный опыт, обучать их наиболее рациональным приемам и передовым методам работы. Совместно была разработана методическая продукция: дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы «Голос без границ» (для обучающихся 7-10 лет), «Звуки музыки» (для обучающихся 11-14 лет), «Волшебный мир вокального искусства» (для обучающихся 15-18 лет); сценарий открытого занятия «Знакомство с новым видом деятельности по программе «Голос без границ»; концертно-игровая программа «Вместе весело играть»; диагностические материалы для реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Звуки музыки»; памятки для родителей.

Профессиональный и личностный рост наставляемого мной педагога проявился в следующем:

1. Сочетание традиционных и инновационных приемов, форм и средств обучения позволили создать рабочую атмосферу на занятиях, развить творческие

способности ребят, сформировать знания, умения и практические музыкальные навыки, воспитать художественный вкус, привить любовь к музыке;

2. Использование образовательных технологий обучения (метод проектирования, информационные, здоровьесберегающие технологии);

3. Участие обучающихся в областных, всероссийских и международных конкурсах (областной фестиваль эстрадного творчества «Лестница к звёздам»; областной конкурс детского и юношеского творчества «Зимняя феерия»; областной конкурс детского сольного пения «Серебряный микрофон»; областной конкурс «Символы России»; областной открытый фестиваль семейного творчества «Радуга»; всероссийский фестиваль современного творчества «UPGRADE ART»; Открытый международный конкурс-фестиваль «Парус мечты»; международный конкурс-фестиваль эстрадно-джазового искусства «На крыльях музыки»; международный конкурс-фестиваль исполнительского мастерства «Морозко» и др.);

4. Выстроенная система работы позволила выявить и раскрыть талант каждого ребенка;

5. Эффективное взаимодействие с родителями: разработаны памятки для родителей, проведены родительские собрания, праздники для детей и родителей, консультативные встречи;

6. Регулярное повышение квалификации;

7. Активное участие в областных научно-практических конференциях, областных стажёрских площадках, межрегиональной конференции «Новое поколение», региональной Ярмарки социально-педагогических инноваций и др.

Все это способствует эффективной адаптации молодого педагога в коллективе и его успешному становлению в профессии.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / под. ред. Т. Ю. Базарова. Москва: Издательство Юрайт. 2023.

2. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме

## **ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЦЕНТРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «РАЗВИТИЕ»**

**С. АЛЕКСЕЕВКА**

*Сафина В.В.*, старший методист

*СП ЦДОД «Развитие» ГБОУ СОШ «ОЦ»*

*с. Алексеевка м.р. Алексеевский Самарской области*

В ЦДОД «Развитие» наставничество реализуется по двум основным моделям: «педагог – педагог», «обучающийся – обучающийся».

Согласно Положению о реализации Целевой модели наставничества в Центре дополнительного образования детей «Развитие» особое место в системе совершенствования образовательного процесса занимает методическая помощь начинающему педагогу. Осуществляется она через индивидуальное сопровождение педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня, в подготовке к аттестации на квалификационную категорию, открытым занятиям, мероприятиям, мастер-классам.

На данный момент в системе наставничества принимают участие два молодых специалиста: тренер-преподаватель и педагог дополнительного образования художественной направленности.

В нашем педагогическом коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов в рамках программы по наставничеству «Школа молодого педагога», что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в образовательном учреждении и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Формы методической работы с молодым специалистом выбираются в зависимости от цели взаимодействия. Нормативную деятельность наставляемый лучше усваивает с помощью памяток. Уверенное профессиональное поведение формируется через ролевые, проблемно-деловые игры, психологический

тренинг, анализ педагогических ситуаций. Умение ставить себя в ситуацию стороннего наблюдателя создает условия для проведения объективного анализа собственной деятельности с последующей ее коррекцией на самом первом этапе освоения профессии.



*Рис. Наставнические практики*

Оперативную помощь наставляемые педагоги получают во время индивидуальных и групповых консультаций. Наиболее эффективными являются консультации в форме круглого стола или мозгового штурма и мастер-классы.

Существуют традиционные формы работы, в которые всегда можно привнести элементы новизны. Не стоит отказываться от педагогических чтений и лекций. В настоящее время проводятся многочисленные вебинары по интересующим молодых педагогов вопросам. Получив информацию на вебинаре, полезно обсудить её на семинаре, методическом совещании. В нашей образовательной организации используется коучинговый подход к раскрытию профессионального потенциала начинающего педагога.

Работа по модели «обучающийся – обучающийся» организуется педагогами непосредственно в детских объединениях. Выбирается обучающийся-наставник (это воспитанник, который посещает детское творческое объединение не менее 3-х лет и имеет сформированные предпрофессиональные и личностные качества, высокие показатели в обучении).

На каждого ребенка-наставника приходится от 2 до 5 обучающихся, которым требуется чей-то личный положительный опыт.

Можно привести пример организации работы по наставничеству в хореографических объединениях «LUNA» и «Интонация». Обучающиеся-наставники выполняют функцию тренеров и репетиторов. Они помогают младшим детям выполнять растяжку и разогревание, отрабатывают с ними связки, оказывают психологическую поддержку, поясняют значимость любой позиции в танце. В основе взаимодействия старших и младших лежит технология сотрудничества.

Мастер-классы детей-наставников проводятся в Центре «Развитие» на различных мероприятиях: «День открытых дверей», «Бал талантов», «Скачки в степном имени Л.Н. Толстого», «День защиты детей».

Подготовка к окружному фестивалю-конкурсу народного творчества «Народный умелец» строится таким образом, что в детских объединениях художественной направленности под руководством педагогов дети-наставники готовят совместно с другими детьми игровую программу, выступления. Во время проведения мастер-классов по декоративно-прикладному творчеству дети-умельцы учат других детей тонкостям своего искусства.

Деятельность ЦДОД «Развитие» по организации наставничества занимает достойное место в системе формирования единого образовательного пространства Алексеевского района. Работа с молодыми специалистами в Центре способствует успешной адаптации начинающих педагогов, помогает им убедиться в правильном выборе профессии.

## **ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА**

*Макурина Т.И., педагог дополнительного образования*

*СП «Дом детского творчества» ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» с. Большая Глушица  
м.р. Большеглушицкий Самарской области*

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и

успешной профессиональной адаптации молодого педагога была разработана программа наставничества. В план работы наставника и наставляемого педагога были включены следующие мероприятия: ознакомление с нормативными документами, структурой занятия в ПДО, оказание помощи в проведении занятий, диагностики, в заполнении журнала, в планировании работы на каникулах и в летний период, в овладении современными образовательными технологиями, в написании отчета.

Чтобы помочь начинающему педагогу, на мой взгляд, необходимо предусмотреть весь комплекс проблем, с которыми он может столкнуться в своей работе. Диагностика моего подопечного была проведена путем собеседования. Мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы: отсутствие опыта в организации учебного процесса, оформлении документации, в учебно-воспитательной работе.

Молодому педагогу была оказана помощь в составлении дополнительной общеобразовательной программы «Робототехник». Это новая модульная программа, которая должна была войти в реестр дополнительных общеобразовательных программ Самарской области. Упор в процессе совместной работы над программой делался на соблюдение методических рекомендаций и требований к дополнительной общеобразовательной программе.

Определенные затруднения у начинающего педагога возникли в процессе проектирования занятия по «Робототехнике». С целью решения данной проблемы были проведены консультации, открытые занятия, в ходе которых молодой специалист был ознакомлен с особенностями современного занятия.

Нами были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, формы работы с обучающимися на занятиях, система оценивания полученных результатов, а также особенности составления календарно-тематического планирования.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: у молодого педагога сформировался свой стиль ведения занятия, способствующий формированию у воспитанников умения самостоятельно добывать новые знания,

собирать необходимую информацию, делать выводы.

Мой подопечный принял участие в областном конкурсе молодых педагогов, реализующих программы технической направленности, в окружном конкурсе профессионального мастерства «Учитель года – 2023», где заслуженно получил диплом 2 степени. Его ученики не раз занимали призовые места в конкурсах разного уровня.

Наставляемый мною педагог участвовал в мастер-классах, в вебинарах. Им были подготовлены методические разработки «Робот сельскохозяйственной направленности «Погрузчик», робот для бытового назначения «Снегоуборщик».

Администрация нашего муниципального района наградила молодого специалиста грамотой «За успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса».

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УСПЕХУ**

*Куля А.В., педагог дополнительного образования*

*СП «Поиск» ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» с. Сергиевск м.р. Сергиевский Самарской области*

Наша программа наставничества (далее – ПН) разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования РФ в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование» – «Успех каждого ребенка».

### **Участники программы.**

**Наставник:** педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории со стажем работы 19 лет. Направление работы наставника: руководитель Образцового детского коллектива «Радость», художественная направленность.

**Наставляемый:** педагог дополнительного образования со стажем педагогической работы 2 месяца. Направление работы наставляемого: техническая направленность, робототехника.

**Срок реализации:** 2019-2022 гг.

**Цель:** формирование готовности молодого педагога к непрерывной инновационной деятельности посредством реализации программы наставничества.

**Задачи:** провести адаптацию молодого специалиста в организации через освоение норм, требований, традиций учреждения, требований внутреннего распорядка и дисциплины; выявить профессиональные дефициты и разработать индивидуальную траекторию развития профессиональных компетенций и личностных качеств педагога дополнительного образования; сформировать потребность на творческое использование передового педагогического опыта в своей работе; спланировать систему мероприятий для передачи опыта, знаний, навыков с целью повышения личностного, профессионального уровня наставляемого, качества обучения учащихся; оценить результаты Программы наставничества и внедрить лучшие практики в работу педагогического коллектива СП «Поиск».

**Реализация ПН строится на следующих принципах:** принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству РФ; принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие личности; принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в разработке траектории развития, учет психологических и других особенностей; принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих конкретной ситуации; принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов, свобод выбора, доброжелательность; принцип добровольности – участие в ПН наставника и наставляемого с обоюдного согласия; принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности и самопознания, готовность меняться лично и профессионально.

**Инновационные стратегии,** повышающие эффективность реализации

Программы наставничества:

- реализация индивидуальной траектории, выбор форм и методов работы «под запрос», личностно ориентированное наставничество;
- использование групповых форм работы в адаптации педагога к профессии;
- взаимодействие наставника и наставляемого в рамках тематических проектов / проектной деятельности (целевые интенсивы, видеоролики и др.).

**Применяемые в программе элементы технологий:** традиционная модель наставничества «педагог – педагог», коучинг, технологии SMART, GROW, SWOT, проективные методики (метафорические ассоциативные карты).

**Планируемые результаты:**

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах методики, педагогики и психологии;
- использование в работе молодого педагога современных педагогических технологий;
- практическое владение методиками, приемами, технологиями работы с учащимися младшего и среднего школьного возраста, совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- высокий уровень вовлеченности наставляемого в культурную жизнь образовательной организации, успешная адаптации молодого педагога;
- наставник повышает свой уровень профессиональных компетенций в области цифровых технологий;
- использование различных методик для индивидуальной и групповой работы с педагогами.

**Показатели эффективности программы наставничества:** сохранность контингента обучающихся в объединениях технической направленности; рост профессиональной активности наставляемого (публикации, участие в конференциях, вебинарах, семинарах); участие в конкурсах профессионального мастерства и методических материалов; разработка методических,

дидактических и раздаточных материалов для организации образовательного процесса по общеразвивающей дополнительной программе ДОД; сложившийся положительный психологический климат в коллективе; участие в разработке проектов и воспитательных мероприятий; высокая степень удовлетворенностью своей работы.

### **Формы работы:**

1. Коллективная – педагогический совет, методический совет, педагогические конференции;

2. Групповая – групповые тренинги, консультации, обзор педагогической литературы;

3. Индивидуальная работа – консультации, диагностика, практические занятия, коучинг, квик-настройка.

Режим работы – очный (встречи 1 раз в 2 недели). Групповые встречи запланированы 1 раз в 2 месяца.

### **Контроль и оценка.**

Текущий контроль осуществляется через диагностические исследования, наблюдение за деятельностью, посещение занятий, ведение документации, составление наставником и наставляемым отчетов (в конце года).

Итоговой контроль проходит в конце учебного года на основе рефлексивного самоанализа, на основании результативности педагога и обучающихся.

Отчет о реализации Программы наставничества проходит на заседании методического совета, посвященного итогам работы учебного года.

Контроль и корректировка плана работы в рамках ПН осуществляется после каждого года ее реализации (на основании отчета наставника и молодого педагога и в соответствии с планом наставничества).

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Деятельность наставника и наставляемого</b>	<b>Продукт</b>
<b>2020 год</b>			

1.	Определение направлений профессионального развития и дефицитов молодого специалиста	Подбор диагностических методик для определения перечня дефицитных компетенций, проведение диагностики наставником. Самодиагностика образовательных дефицитов	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста. Мотивация на профессиональную деятельность и саморазвитие. Адаптация в коллективе
2.	Изучение нормативно-правовой базы	Изучение документации, регламентирующей работу в образовании, локальных актов и другой документации СП «Поиск». Особенности ведения документации в учреждении дополнительного образования	Знание нормативно-правовой базы, знакомство с ОУ, особенностями, направлениями работы. Наличие индивидуального плана профессионального развития педагога
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Знакомство и внедрение в практику методики построения и организации результативного учебного занятия. Психологические и возрастные особенности обучающихся	Выбор направления деятельности. Проектирование и разработка ДОП, учет в работе возрастных и психологических особенностей детей
4.	Знакомство с современными образовательными технологиями	Семинары-практикумы для молодых педагогов. Курсы повышения квалификации, посещение занятий наставника	Обогащение опыта педагога по проведению занятий с учетом современных образовательных технологий
5.	Формирование позитивного имиджа педагога	Формирование понимания эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.). Этика педагога, социальные сети, риторика	Культура общения с коллегами, родителями, учащимися, усвоение эффективных приемов решения конфликтных ситуаций
		Групповая работа с молодыми педагогами (метафорические ассоциативные карты)	Развитие коммуникативных навыков, работа в группе
6.	Организация работы с родителями	Изучение опыта проведения собраний, коммуникации с родителями в учреждении, разработка необходимой документации	Организация и проведения родительских собраний, коммуникация с родителями, учет их мнений в работе
7.	Мониторинг профессионального роста педагога	Выбор диагностических инструментов, посещение занятий, анализ и самоанализ деятельности	Коррекция индивидуального маршрута молодого педагога
8.	Итоги	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	Анализ работы за год, адаптация педагога в коллективе и профессии. Кейсы-отзывы о работе

<b>2021 год</b>			
1.	Повышение квалификации педагога	Проведение диагностики наставником, постановка целей и задач на учебный год. Изучение опыта коллег и достижений науки в выбранном направлении	Корректировка индивидуального образовательного маршрута педагога. Выбор темы самообразования, развитие навыков оценки своей деятельности
2.	Изучение опыта педагогов в проектной деятельности	Освоение проектной методик и ее внедрение в образовательный процесс	Разработка и участие в конкурсах с авторскими проектами
3.	Создание портфолио педагога	Организация деятельности по формированию портфолио, требования к оформлению документов	Портфолио молодого педагога
4.	Методическая грамотность педагога	Разработка ДОП, докладов, конспекты занятий и воспитательных мероприятий. Развитие навыков публичных выступлений и разработки презентации, участие в научно-практических конференциях и демонстрация опыта	Методический продукт
		Групповая работа с молодыми педагогами (метафорические ассоциативные карты)	Развитие эмоционального интеллекта, работа в группе
5.	Освоение современных педагогических технологий	Знакомство и внедрение в практику современных образовательных технологий, выбор средств обучения в зависимости от возрастных особенностей обучающихся	Компетентность молодого педагога в проектировании занятия, разнообразие методов и форм обучения
6.	Анализ результатов своей профессиональной деятельности	Изучение и внедрение методов самоанализа	Самоанализ деятельности, составление индивидуальных образовательных маршрутов учащихся
7.	Итоги	Подготовка отчета наставника и молодого педагога	Анализ работы за год
<b>2022 год</b>			
1.	Совершенствование методической грамотности педагога	Проведение диагностики наставником, постановка целей и задач на учебный год. Индивидуальное консультирование, внесение корректив, диагностика затруднений. Посещение занятий	Потребность в самообразовании и саморазвитии. Методические продукты педагога. Компетентность в оформлении документации. Участие в конкурсах профессионального мастерства и конференциях
2.	Участие в качестве члена жюри	Изучение требований к оценке работ, положений, оформления документации	Положительная практика работы членом жюри

3.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого педагога к прохождению аттестации
4.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностического инструментария. Осуществление мониторинга	Становление в профессии. Формирование устойчивой мотивации, заинтересованности в профессиональной деятельности
5.	Подведение итогов работы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста	Успешная адаптация педагога в профессии

**Возможные риски формирования готовности молодого педагога к непрерывной инновационной деятельности**

<i>Возможные риски</i>	<i>Возможные способы их устранения</i>
Участие в мероприятиях незапланированного уровня	Корректировка плана работы
Негативный опыт участия в мероприятии	Предвосхищение непродуктивных психологических реакций и установок

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Кугаткина Н.А., старший методист,*

*Егорова Н.А., методист*

*ЦВР «Эврика» – СП ГБОУ СОШ с. Подбельск м.р. Похвистневский*

*Самарской области*

Методическая служба ЦВР «Эврика» реализует систему наставничества, которая позволяет более эффективно активизировать творческую деятельность молодых педагогов, формировать авторский педагогический стиль, повышать качество и результативность образовательного процесса.

Программа методического сопровождения педагога в период его адаптации и профессионального становления разработана на 3 года. Цель программы – оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении.

Этапы работы наставника с педагогом:

1-й этап – подготовительный (аналитико-прогностический). Выявление профессиональных затруднений, разработка программы «Школа наставничества» с планом индивидуального маршрута молодого специалиста;

2-й этап – основной. Реализация плана индивидуального маршрута, контроль и анализ промежуточных результатов;

3-й этап – заключительный (контрольно-оценочный). Определяется уровень профессиональной компетентности педагога через анализ занятий, полученных результатов обучающимися, активности и достижений самого педагога. Делается заключение для методического совета учреждения, на котором даются рекомендации по дальнейшему определению пути совершенствования мастерства педагога.

В ходе совместной работы наставник оказывает молодому педагогу необходимую поддержку, контролирует выполнение им заданий, помогает поддерживать деловые отношения с коллективом и руководителем образовательной организации, на базе которой проводятся занятия (на основании договоров о сетевом взаимодействии), формирует у педагога способность критически оценивать свои выступления, разбираться в причинах своих успехов и неудач. Помогает решать проблемы самостоятельно, находить подход к каждому ребенку и создавать ситуации успеха для детей, учит анализировать свою деятельность, то есть работать в режиме постоянной рефлексии.

Взаимодействие наставнической пары происходит как в очном, так и в заочном, дистанционном режимах (в связи с удаленностью друг от друга наставника и наставляемого, проживающих в разных селах района). При очных встречах проводятся консультации, беседы, совместный анализ занятий. В заочном режиме происходит обмен документами и методическими материалами. Дистанционный формат реализуется с использованием платформ Zoom, Sferum.

Планирование, анализ и коррекция профессиональной деятельности позволяют добиться хороших результатов в организации занятий. В образовательном процессе используются современные технологии, методы и приемы.

Результаты молодого педагога за 3 года наставничества: прошел курсы повышения квалификации; участвовал в 30 обучающих семинарах разного уровня; успешно провел открытое занятие на тему «Путешествие по дороге памяти»; степень освоения его учащимися дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Земля родная – колыбель моя» составила 100%; охват детей разными мероприятиями составил 47% от общего числа обучающихся в объединении «Краевед»; 9% учащихся стали победителями и призерами; молодой педагог активно участвовал в методических объединениях педагогов туристско-краеведческой направленности, районных, окружных, областных семинарах и конференциях; имеет публикации в 3 сборниках по итогам конференций, а также является автором методической продукции (конспекты открытых занятий, сценарии воспитательных мероприятий, методические рекомендации); участвовал в конкурсах профессионального мастерства (районный конкурс «Сердце отдаю детям» – 3 место, районный конкурс методических разработок – 2 место, областной конкурс «Лучшая музейная экспозиция» – 2 место); прошел аттестацию и получил 1 квалификационную категорию по должности педагог дополнительного образования.

Выстроенная система методического сопровождения с применением тщательно подобранных технологий, методов, приемов обучения и способов мотивации способствуют достижению высоких результатов молодого специалиста и его учащихся.

**ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-  
НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЕ ОБУЧАЮЩИЕСЯ» В РАБОТЕ  
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Захаров В.В.*, педагог дополнительного образования,

*Жигалко Г.Р.*, методист

*МБОУ ДО «Центр творчества «Свежий ветер» г.о. Тольятти*

Педагог-наставник должен способствовать раскрытию потенциала наставляемых учеников, привлекать их к участию в общественной жизни коллектива, формировать общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Также необходимо воспитывать в детях потребность в самообразовании и овладении инновационными технологиями.

Как опытный педагог я понимаю важность внеурочных мероприятий в своем коллективе. Мы регулярно выезжаем с детьми в другие города (Москва, Санкт-Петербург, Казань, Самара и др.) на различные мастер-классы профессиональных танцоров. Оказаться в новом городе, в непривычной обстановке, в окружении своих одноклассников – это всегда больше, чем получение новых знаний. Такие путешествия дают возможность значительно расширить свой кругозор, проявить самостоятельность, обрести уверенность в своих силах, оказать поддержку друг другу. Под моим контролем наставляемые ученики берут на себя дополнительную ответственность за организационные моменты в поездках, за соблюдение режима дня всеми ребятами.

Как педагог-наставник я не только требую от воспитанников соблюдать дисциплину, но и использую демократический стиль общения с ними, так как важна благоприятная психологическая атмосфера на занятиях. В дружелюбной, спокойной обстановке дети открыты, без стеснения и страха осуждения выражают свои чувства и воплощают свои творческие задумки, проявляют импровизацию на занятиях.

Импровизации уделяется особое место в моей образовательной программе. Мы регулярно проводим импровизационные занятия и мастер-классы, ежегодно организуем конкурс «Импровизация» внутри всего нашего коллектива, где каждый обучающийся представляет свой сольный авторский танец. Дети в течение месяца отрабатывают свои выступления самостоятельно, это является личным проектом каждого ребенка, долгосрочным домашним заданием. Наставляемые ученики помогают сверстникам, подсказывают, корректируют

движения. Лучшие танцы, по мнению жюри, в дальнейшем отрабатываются и доводятся до совершенства уже на занятиях нашего коллектива. Так лучшие импровизационные номера обучающихся попадают в концертную программу и выходят на конкурсы различного уровня.

Когда педагог доверяет своим наставляемым ученикам отработку различных танцевальных элементов или проведение отдельных фрагментов занятий, происходит развитие креативных способностей всех обучающихся. Общаясь с наставляемыми на равных и отрабатывая непосредственно с ними движения, мои воспитанники чувствуют полную свободу действий и понимают, что нет ничего невозможного. Наставляемые проявляют педагогические способности, и это часто перерастает в профессиональную ориентацию. Многие из них выбирают педагогические, художественные и физкультурные направленности для дальнейшего обучения в учреждениях профессионального образования.

Внеклассная работа нашего танцевального коллектива не ограничивается выездами на конкурсы или обучающие танцевальные мероприятия. Для максимального сплочения коллектива мы активно ходим в походы, в которых стараемся прививать любовь к природе, учим ценить географическое разнообразие нашей страны, формируем патриотические ценности. Дети всегда эмоционально реагируют на возможность пойти в поход. В процессе организованных выездов на природу решаются разные педагогические задачи: оздоровительные, познавательные, нравственные, эстетические. Дети оказываются в нестандартных условиях, все время проводят на свежем воздухе, помогают разводить костер, готовить пищу, проявляют взаимовыручку, каждый день учатся новому. Здесь наставничество и делегирование полномочий становятся особенно актуальными.

Наставничество можно осуществлять как очно, так и дистанционно (с применением интернет-технологий). К более активному использованию новых информационных технологий в наставничестве нас подтолкнуло развитие цифровых технологий и сложившаяся в 2020 году неблагоприятная санитарно-

эпидемиологическая обстановка. У нас есть активные группы в социальной сети Вконтакте и в мессенджере Viber, где мы регулярно выкладываем обучающие и воспитательные материалы. Это позволяет обеспечить открытость и доступность образования, а также непрерывное наставническое сопровождение детей для достижения результатов в адаптации, социализации, профессиональном самоопределении, в индивидуальной и групповой подготовке, в духовно-нравственном воспитании.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ КОУЧ-НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТА НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

*Долникова А.В.*, методист

*СП «Детская юношеская спортивная школа» ГБОУ СОШ №1 «ОЦ»  
с. Сергиевск м.р. Сергиевский Самарской области*

Особую значимость в деятельности структурного подразделения ДЮСШ приобретает проблема привлечения молодых специалистов в педагогическое сообщество, поэтому в нашей образовательной организации реализуется многофункциональная система наставничества. Отличается она от классического типа тем, что рассматривается в различных аспектах:

- образовательная стратегия: «растить» свои педагогические кадры из бывших воспитанников СП «ДЮСШ», продолжать раскрывать их потенциал в качестве молодого педагога;
- матрица коуч-наставничество: помощь молодому педагогу в определении и достижении его личных и профессиональных целей;
- элемент корпоративной культуры учреждения: раскрытие потенциала молодого педагога как сотрудника организации, выстраивание межличностных отношений внутри организации.

В 2018-2019 учебном году коллектив Детской юношеской спортивной школы пополнился молодым перспективным специалистом, который сразу был

включен в программу многофункционального наставничества.

Совместно с администрацией было принято решение, что обычная форма наставничества «Делай как я!» здесь не подойдет. Я в качестве методиста, курирующего данное направление профессиональной деятельности, предложила соединить наставничество и коучинг (учить молодого педагога прояснять цели, планировать их достижение, находить и получать необходимые знания, исходя из приобретенного опыта). Для назначенного педагога-наставника это было не совсем понятно, так как он многие годы учил своих наставляемых только всему тому, что знал и умел сам. Совместно мы стали изучать различные психологические и педагогические приемы: активное слушание; метод постановки сильных вопросов; метод мозгового штурма, «открытые» вопросы. На данной стадии основной акцент делали на следующие ключевые вопросы: *«Достигнуты ли поставленные цели?»*, *«Какие изменения были внесены в планы и почему?»*, *«Чему научил данный опыт?»*, *«Что я сделаю теперь по-другому?»* и т.д.

Таким образом, если у наставляемого педагога появлялись ошибки или неудачи, он стал рассматривать их не как проигрыш или провал, а как ценный опыт, который позволит более эффективно продвигаться вперед. Со стороны куратора-коуча велась индивидуальная работа с педагогом-наставником, а он, в свою очередь, проводил очень много индивидуальных доверительных бесед с наставляемым, где общение велось практически на равных. В ходе таких бесед выяснялись причины неуверенности молодого педагога в осуществлении профессиональной деятельности. Мы поняли, что эти личностные дефициты необходимо восполнять. Совместно с коуч-наставником была составлена персонифицированная программа (индивидуальный образовательный маршрут) для молодого специалиста.

В течение учебного года выстраивалась планомерная педагогическая деятельность, преследующая конкретные цели: эффективное сопровождение молодого педагога, использование современных методов и приемов для достижения высоких личностных и профессиональных результатов;

преодоление стереотипов, стремление к новаторству. Молодой педагог сумел успешно адаптироваться в профессии и коллективе, а деятельность по матрице «коуч-наставничество» продолжила реализовываться в следующем году. Опыт одного учебного года показал, что результат педагогического воздействия на молодого специалиста положителен.

Когда образовательный процесс проходил в онлайн-формате с использованием ЭОР и дистанционного обучения, наставляемый педагог справлялся самостоятельно: на платформе ZOOM проводил занятия, показывал мастер-классы другим педагогам дополнительного образования. Коуч-наставник вместе с молодым специалистом готовил показательные выступления воспитанников, записывал и отправлял на онлайн-конкурсы видеоролики с воспитанниками, где дети получали заслуженные награды.

Реализация матрицы «коуч-наставничество» в последующий год была не менее насыщенной. Обучение проводилось как в очном формате, так и в дистанционном; молодой педагог и наставник разрабатывали занятия, составляли индивидуальные задания, корректировали планирование по дополнительной программе.

Главное личностное и профессиональное достижение молодого специалиста – это его участие в окружном этапе конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», где он занял 1 место в номинации «Профессиональный дебют». Также важным профессиональным достижением стало присвоение 1 квалификационной категории наставляемому педагогу, что является отличным результатом наставнической деятельности профессиональной триады в СП «ДЮСШ».

В 2021-2022 учебном году наставник и наставляемый выстраивали планомерную педагогическую деятельность, уделяя особое внимание качеству образовательной деятельности при реализации дополнительной программы «Аэробика». Учебные занятия по дополнительной программе строились с учетом возрастных особенностей детей и индивидуального подхода. Воспитанники молодого педагога и его наставника успешно выступали на соревнованиях,

конкурсах и фестивалях, занимая призовые места. Родители воспитанников сразу поддержали молодого педагога и начали активно участвовать в образовательной и воспитательной деятельности.

В 2022-2023 учебном году в программу многофункционального наставничества был включен педагог-новатор, победитель конкурсов профессионального мастерства областного и всероссийского уровней. Совместно с наставляемым, куратором и командой педагогов был проведен областной онлайн-семинар по чир-спорту, организованы мастер-классы с участие тренеров Самарской областной физкультурно-спортивной общественной организации «Федерация чир-спорта», где молодой педагог делился опытом своей деятельности по внедрению в образовательный процесс современных педагогических технологий.

В конце учебного года на педагогическом совете СП «ДЮСШ» подвели итоги наставнической деятельности в форме демонстрации коуч-кейса (практика наставничества). Была дана положительная оценка профессиональной деятельности триады (наставник, наставляемый, куратор).

Таким образом, коуч-наставничество предоставляет огромную возможность всем участникам программы осознать себя в своей профессии, добиться поставленных целей, помочь коуч-наставнику принять ответственность за сделанный выбор и действия в образовательной и воспитательной деятельности. Внедренная модель эффективно функционирует в образовательном пространстве структурного подразделения и позитивно сказывается на бренде учреждения дополнительного образования.

## **ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА**

*Гужина Т.В.*, руководитель СП,

*Соймина Н.П.*, педагог дополнительного образования

*СП ЦДТ ГБОУ СОШ с. Красноармейское м.р. Красноармейский*

*Самарской области*

В данной статье представлен опыт реализации наставнической деятельности по построению индивидуального профиля профессионального становления педагога дополнительного образования в СП ГБОУ СОШ с. Красноармейское м.р. Красноармейский Самарской области Центр детского творчества. Описан педагогический прием «технология сотрудничества», представлена программа повышения уровня профессиональной компетенции педагога дополнительного образования, отражена практика педагогического сопровождения молодого специалиста в мероприятиях по повышению профессионального мастерства.

В системе дополнительного образования кардинально изменились подходы к воспитанию и обучению детей, теперь традиции и инновации – два полюса дополнительного образования детей. Загляните в список лучших учреждений дополнительного образования Самарской области, зайдите на их сайты, посмотрите фотографии – вы все поймете, узнаете знакомые лица опытных педагогов, которые десятилетиями работают в творческих коллективах.

Молодые педагоги в сферу дополнительного образования почти не приходят, а если приходят, то задерживаются совсем ненадолго. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно, а педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту.

Практика наставничества в СП Центр детского творчества реализуется сравнительно недавно и является развивающейся формой для профессионального становления молодых педагогов.

Нами была выбрана смешанная форма наставничества в триаде «руководитель-наставник – педагог-наставник – педагог», когда один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности. В этом случае от руководителя особо ценно ситуационное наставничество, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них, обеспечивая

немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Такое педагогическое сотрудничество ориентировано на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений начинающего педагога.

Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества. Главная идея наставничества в сотрудничестве – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи наставляемого. Свою деятельность строим на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде, чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект.

В нашем учреждении фактически сложилась наставническая триада «руководитель – педагог-наставник – педагог». Все роли в системе выбранной модели наставничества эффективно дополняют друг друга. Такая форма командной работы обеспечивает «мягкую» и комфортную адаптацию сотрудника в незнакомый творческий коллектив. Взаимодействие педагога-наставника и руководителя с молодым педагогом стало профилактикой профессиональных деструкций, эмоционального выгорания более опытных работников.

В индивидуальном профиле профессионального становления начинающего педагога на долгосрочный период были выделены три приоритетных направления.

Основной задачей по первому направлению наставнической работы была реализация индивидуальной программы по повышению уровня профессиональных компетенций педагога. В дорожной карте мероприятий по наставничеству выполнены следующие позиции:

- проведен анализ профессиональных дефицитов наставляемого, выявлены проблемные зоны;
- разработаны шаблоны конспектов занятий, образцы оценочных материалов к программе, примерных воспитательных мероприятий;
- реализован график повышения квалификации педагога по ИОЧ в системе

АИС «Кадры в образовании», в том числе по организации дистанционного обучения;

- проведены выездные очные стажировки педагога в ведущих центрах профессиональной переподготовки, в том числе «Кванториумах» г.о. Воронеж – 2019, г.о. Самара – 2020, «Новопарк» г.о. Новокуйбышевск – 2021, 2022;

- проведена профессиональная переподготовка педагога, в том числе с применением дистанционных форм обучения;

- состоялись открытые занятия педагога и мастер-классы наставника на учрежденческом и районном уровнях;

- проведена добровольная сертификация реализуемых педагогом дополнительных общеобразовательных программ, получено положительное заключение областного экспертного межведомственного совета по вопросам дополнительного образования детей;

- организовано участие педагога и наставника в семинарах, конференциях, методических объединениях.

Руководителем программы наставничества была составлена база наставников и наставляемых в СП Центр детского творчества, педагогом-наставником скорректирован план индивидуальной работы с наставляемым.

На данном этапе посредством педагогического сотрудничества формировались необходимые профессиональные компетенции активности, самоорганизации, принятия выбранной профессии.

Главной задачей по второму направлению наставнической работы стало профессиональное самоопределение педагога посредством активизации его индивидуального участия в мероприятиях по повышению профессионального мастерства. Контрольными точками в программе наставничества на втором году совместно организуемой работы стали:

- проведение педагогом мастер-классов на учрежденческом, районном уровнях;

- подготовка обучающихся объединений технической направленности к фестивально-конкурсным мероприятиям под руководством наставляемого

педагога;

- участие педагога в конкурсах профессионального мастерства районного, окружного и областного уровней;

- публичное выступление в качестве докладчика на педагогических советах, семинарах и вебинарах районного, окружного значения;

- участие в качестве члена жюри в экспертных комиссиях учрежденческого, районного, окружного уровней;

- помощь в организации районных и окружных мероприятий по повышению имиджа учреждения, брендовых мероприятий Центра детского творчества;

- организация обучения детей с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе в детско-родительских сообществах;

- разработка авторских методических продуктов, медиапрезентаций, учебных пособий.

Под руководством опытных наставников молодой педагог постоянно взаимодействовал с педагогическим сообществом, результаты работы за три года отражены в электронном портфолио педагога, где в копилке личных достижений – победы в творческих конкурсах, отборочных этапах конкурсов профессионального мастерства.

Технология педагогического сотрудничества на данном этапе обозначила хорошие перспективы взаимодействия в триаде «руководитель – педагог-наставник – педагог», спроектировала дальнейший индивидуальный маршрут образовательной деятельности.

Третье направление ставило новые задачи педагогического сопровождения по формированию потребности в совершенствовании профессионального уровня. В индивидуальном профиле профессионального становления были определены следующие формы наставнической деятельности:

- публикации опыта работы молодого педагога в СМИ, в педагогических сообществах;

- направление авторских педагогических разработок на конкурсы

методических материалов;

- проведение самоанализа качества образовательной деятельности, обобщение опыта работы педагога;

- повышение результативности участия педагога и обучающихся в фестивально-конкурсной деятельности;

- усиление взаимодействия педагога с детско-родительской общественностью;

- мониторинг удовлетворенности педагога образовательной деятельностью;

- подготовка к процедуре аттестации педагога на первую квалификационную категорию;

- мониторинг результатов наставнической деятельности, эффективности работы в триаде «руководитель – педагог-наставник – педагог».

В 2021 году молодой педагог стал финалистом областного этапа конкурса профессионального мастерства работников системы дополнительного образования детей «Сердце отдаю детям» в номинации «Профессиональный дебют», стал участником областной общественной акции «Живая история», принял участие во Всероссийском конкурсе методических материалов, в 2022 году стал призером областного конкурса программ технической направленности.

Завершающий этап программы наставнической деятельности закончился проведением мониторинга результативности реализации программы наставничества за три года. Мы считаем, что технология педагогического сотрудничества – эффективный механизм наставнической деятельности. Таким образом, профессиональное становление молодого специалиста осуществляется в контексте самых разных форм наставнической деятельности. По окончании срока реализации программы наставничества в 2022 году у молодого педагога была сформирована индивидуальная платформа для саморазвития.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ**

*Киреева Н.А., педагог дополнительного образования*  
*СП дом детского творчества*  
*ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы м.р. Кинель-Черкасский*  
*Самарской области*

В СП ДДТ ГБОУ СОШ №2 с. Кинель-Черкассы я осуществляю свою деятельность в качестве педагога дополнительного образования и являюсь наставником молодого педагога, только что пришедшего в профессию. По счастливой случайности начинающий педагог – выпускница моего детского объединения «Созвездие». Наставническую модель, которую я использую, называют «играющий тренер», который все показывает на собственном опыте и ориентирован на совместное («рука об руку») с наставляемым участие в профессиональной деятельности.

В нашем учреждении эффективными видами наставничества являются:

– реверсивное наставничество («ты – мне, я – тебе»). В этих видах для меня наставником может быть и сам наставляемый по вопросам ИТ по работе, например, в нотном редакторе последнего поколения;

– ситуационное наставничество (немедленное реагирование наставника на проблемную ситуацию, возникшую у наставляемого);

– традиционное наставничество (более опытный наставник – менее опытный наставляемый, очно и длительно, в своей образовательной организации);

– эпизодическое наставничество (обращение к наставнику в форме разовых консультаций). Применяется также к другим педагогам (не наставникам) для решения вопросов, требующих глубоких знаний в определенных областях (ДПИ, изобразительное искусство, хореография).

Для реализации наставничества разрабатывается ряд документов (приказы, планы, программы и т.п.). Всем наставникам предлагается пройти курсы повышения квалификации. Материалы, изученные во время их прохождения, оказались уникальными и полезными для составления

индивидуального образовательного маршрута (ИОМ), разработки персонализированной программы наставничества. Одним из пунктов ИОМ является дорожная карта, и в рамках курсов я составила дорожную карту по работе наставника с наставляемым «педагог – педагог». Считаю это важным моментом, которым стоит поделиться, так как при ее составлении возникает много вопросов.

### Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «педагог – педагог»

Направление	Вид деятельности	Форма мероприятий и образовательных событий	Сроки и место реализации	Ожидаемые результаты	Формы участия	Формы отчетности	Значение для реализации целей ИОМа	Оценка
1. Ведение документации педагога-организатора	Изучение литературы	анализ локальных актов ОО, знакомство с организацией учебного процесса, коррекция профессиональных трудностей, консультации, практические занятия, требования к оформлению документации педагога-организатора	Январь-март	<i>Знает:</i> - ближайшие и перспективные планы СП,ДДТ; - нормативно-правовую базу ОО; - требования к составлению дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, КТП, ведению документации ПДО. <i>Умеет:</i> - качественно оформлять и вести документацию.	Слушатель, наблюдатель,	Планы	Затрачено меньше времени, чем запланировано	Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу
2. Организация учебно-воспитательного процесса	Участие в разработке мероприятий	взаимное посещение мероприятий, беседы, консультации, разработка «Памятки самоанализа	Январь-декабрь	<i>Знает:</i> - специфику организации массовых мероприятий в образовательном учреждении. <i>Умеет:</i> - методически	Наблюдатель, организатор мероприятий	Сценарии, планы, концепты	Пополнение базы конспектов и разработок	в данном коллективе образовательной организации;

		мероприятия».		правильно организовать деятельность детей, разработав сценарий, план конспект и технологическую карту мероприятия; - провести самоанализ мероприятия.			
3. Психологическая адаптация в педагогическом коллективе	Рефлексия	участие в традиционных мероприятиях педагогического коллектива, выстраивание системы воспитательной работы в детском учреждении.	Январь-март	<i>Знает:</i> - нормы и правила поведения в образовательном учреждении. <i>Умеет:</i> - решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива; - выстраивать конструктивные взаимоотношения с обучающимися и родителями.	Наблюдатель, участник пед.совета	Анкетирование	Психологическая педагогическая диагностика

В числе самых распространенных моделей наставничества в нашем учреждении выделяются следующие: «обучающийся – обучающийся»; «педагог – обучающийся», «педагог – педагог». Указанные взаимоотношения могут носить длительный характер, а могут быть построены на основе событийности.

Модель «обучающийся – обучающийся» или «дети – детям» я применяю на занятии, где ребенок участвует в роли педагога, выполняя отработанную заранее программу. Педагог курирует его деятельность с готовностью прийти на помощь, дает ребенку возможность найти решение выхода из ситуации затруднения.

Такая же модель применяется, если наставляемый ребенок – ведущий праздничной программы. На стадии проработки сценария проговариваются действия участников, возможные риски, находят оптимальные совместные решения, делаются пометки в тексте, фиксируются моменты для уточнения дополнительных условий показа концертных номеров (количество стоек, микрофонов, необходимость проектора, экрана, наличие необходимых фонограмм, оформление сцены, свет).

Могу сказать, что дети качественно выполняют свою работу в роли кураторов. Как пример можно выделить авторское мероприятие «Всё могу!».

Воспитанники ДДТ делились на команды, в составе которых были представители всех направлений (вокалисты, спортсмены, художники, «рукодельники»), и проходили испытания, где каждый рисовал, танцевал, пел, делал совместно наградные кубки, демонстрировал свою выносливость. Кураторами станций были дети, которые объясняли задачу, способы выполнения заданий и критерии их оценивания. Дети в дружественной обстановке становились наставниками для тех, у кого были затруднения при выполнении заданий.

## **ВМЕСТЕ К УСПЕХУ**

***Чаноргина О.В.***, методист

*МБОУ дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи»  
г.о. Тольятти*

Система наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» г.о. Тольятти способствует совершенствованию образовательной деятельности. С 1994 года в нашем учреждении работает педагог дополнительного образования Кирилова Марьяна Геннадьевна. Наставничество – это ее характер! С самого начала своей педагогической деятельности она создавала комфортные условия ученикам, мотивировала их на прилежное отношение к учебным занятиям, «влюбляла» их в художественную гимнастику. И это у нее получается отлично. Многие воспитанницы Марьяны Геннадьевны стали педагогами Дворца творчества детей и молодежи.

М.Г. Кирилова понимает, что для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Наставническая деятельность Марьяны Геннадьевны строится в 3 этапа:

1. Адаптация. Освоение норм профессии, её ценностей, приобретение первоначального опыта, профессиональное самоопределение – это

диагностический этап.

2. Становление. Приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности – этап творческого поиска.

3. Развитие. Совершенствование и применение знаний, формирование мотивации к инновационной деятельности, проектирование и развитие профессиональной карьеры, творческая самореализация – этап оценочно-рефлексивный.

Сначала М.Г. Кирилова знакомит молодого педагога с образовательным учреждением, коллективом, условиями труда, правилами внутреннего распорядка, уставом и традициями. На первом этапе происходит знакомство с молодым педагогом, определяются цели, к которым он стремится. Первые два месяца работы молодому специалисту представляется свобода действий. В этот период он знакомится с детьми и их родителями, с режимом дня, с расписанием всех мероприятий, с возрастными особенностями детей. В эти два месяца Марьяна Геннадьевна наблюдает за деятельностью молодого педагога и помогает ему, если это необходимо. Затем наставник составляет индивидуальный маршрут молодого специалиста, в который входит изучение нормативно-правовой документации. Молодой педагог участвует в педагогических советах, где расширяется его информационное поле в области использования современных технологий в образовательном процессе. На круглых столах и методических часах вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, знакомится с опытом других педагогов.

Через полгода педагог начинает активно посещать учрежденческие и городские турниры и соревнования по художественной гимнастике, а через год уже начинает участвовать в них со своими воспитанниками. Через два года молодой педагог начинает принимать участие в мероприятиях нашего учреждения.

В ходе работы с молодыми педагогами М.Г. Кирилова приобретает новые знания, повышает свой профессиональный уровень.

Работа с наставником приносит хорошие образовательные результаты.

Молодые специалисты имеют высокий уровень сохранности контингента учащихся, проходят курсы переподготовки и повышения квалификации, участвуют с учащимися в соревнованиях и фестивалях по художественной гимнастике, выступают в роли организаторов открытого областного фестиваля по художественной гимнастике «Улыбка», принимают участие в реализации городского сквозного проекта «Внедрение геймифицированной модели «PRO-эмоции» в образовательный процесс МОУ, реализующих образовательные программы дошкольного и дополнительного образования с целью развития эмоционального интеллекта у обучающихся 5-15 лет», транслируют свой педагогический опыт, принимая участие в городском фестивале открытых занятий и воспитательных мероприятий «Территория педагогического творчества», областном фестивале профессионального мастерства «Ключ к успеху» и конкурсе методических материалов «Мои профессиональные находки», активно принимают участие в семинарах в рамках Областной стажерской площадки МБОУДО ДТДМ.

М.Г. Кирилова подготовила 23 мастера спорта, 130 кандидатов в мастера спорта, 200 человек I спортивного разряда, более 600 спортсменов массовых разрядов. Личные профессиональные достижения наставника являются ориентиром молодым педагогам в покорении педагогических вершин.

М.Г. Кирилова была удостоена звания «Почетный работник общего образования РФ» за высокий уровень профессионализма. Она также является лауреатом профессионального областного конкурса «Сердце отдаю детям», соавтором методической разработки по художественной гимнастике «Шаги к успеху», дипломантом VI областного конкурса методических материалов в системе дополнительного образования детей Самарской области.

## РАЗДЕЛ IV

### НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

#### МЕДИАМЕНТОР В СТУДЕНЧЕСКИХ СМИ

*Яхина К. Р.*, педагог-организатор

*ГАПОУ Самарской области «Самарский государственный колледж»*

Одной из основных целей современного образования является формирование у обучающихся навыков, необходимых для цифровой социализации. Цифровизация образования предполагает использование различных программ, приложений и других цифровых ресурсов для электронного обучения как удалённо, так и непосредственно в учебном заведении.

Цифровизация актуальна не только в учебном процессе, но и в воспитательной работе. Создаются разнообразные медиацентры, в том числе и в вузах. Студенческие СМИ решают задачи технологического обеспечения медиаобразовательной среды и формируют коммуникативные компетенции обучающихся. Важно обратить внимание на то, что нынешняя студенческая молодёжь – это «цифровое поколение», которое существует исключительно в цифровом пространстве двустороннего взаимодействия. В настоящее время это цифровое пространство переходит в медиапространство, в котором актуальную роль играют «новые медиа» (Л., 2018).

Digitalskills – это способность использовать цифровые гаджеты, социальные сети для доступа и управления информацией. Сегодня это один из компонентов современной грамотности, идущих в ногу с такими необходимыми умениями, как письмо, чтение, аудирование.

Студенческие медиацентры – это уникальный образовательный, информационный, социальный проект, в русле которого студенты могут

развивать и реализовать свои умения в сфере медиатехнологий, а также обеспечивать информационную поддержку учебной, профессиональной и воспитательной деятельности учебного заведения (Х.Н., 2020).

Студенческие медиаформаты подразумевают наличие подкастов, фотографий, видеороликов различных направлений, копирайтинга, ведение страниц/каналов соцсетей, таких, как Вконтакте, Telegram для придания активности студенческой и родительской аудитории и вовлечения ее в деятельность колледжа.

Чтобы грамотно выстроить работу студенческого СМИ, нужна огромная команда: наставник, мобильный журналист, фотограф и видеограф, дизайнер, подкастер, руководитель, сотрудники и администрация.

Команда медиacentра, на первый взгляд, минимальна, но это не так. Давайте рассмотрим каждую роль более подробно.

Наставник-педагог координирует студенческий коллектив; его роль - стоять у истоков всей работы, ведь именно он направляет обучающихся на уместный, нужный и интересный контент. Каждый пост проходит множество инстанций проверки, крайняя инстанция – ментор, чья главная задача - преобразовать контент в полезный и увлекательный продукт с адекватной цензурой.

Мобильный журналист-копирайтер создаёт статьи, текстовое наполнение к постам о прошедшем или предыдущем мероприятии, ведь сотрудникам и студентам важно и нужно, чтобы их деятельность была увидена и отмечена. Также копирайтер создаёт разнообразные рубрики по интересам для «разбавления» сухой информации и даёт немного расслабиться.

Задача фотографа-репортёра с фотокамерой - запечатлеть красочные моменты жизни учебного заведения и передать эти эмоции через объектив фотоаппарата.

Видеограф-репортёр с видеокамерой снимает весь процесс, после чего занимается редактированием-монтажом, что является важнейшей частью

кинематографического языка, способной придать действию выразительность и вынятность мультимедийными средствами.

Дизайнер сопровождает визуальную наполненность контента, «украшает» информационные посты и рубрики, привлекает к ним внимание уникальностью и красочностью, а также отвечает за мультимедийность центра.

Подкастер – достаточно новая, но уже многократно апробированная «должность». Подкастер организует аудио- и видеоконтент, когда один или несколько человек (обычно это ведущий и гость) обсуждают определенную тему в неформальной обстановке. Как правило, подкаст работает эффективно, если есть целевая аудитория (в нашем случае это ссуз), формат и конкретное направление.

Руководитель медицентра – студент-наставник. Здесь мы используем методику «peer-to-peer education», благодаря которой процесс формируется внутри студенческого коллектива и все задачи или распределение обязанностей решаются на уровне «равный-равному», что способствует укреплению коллектива (Ю., 2019).

Администрация и сотрудники учебного заведения – главные действующие лица, благодаря которым рождается деятельность, создающая контент медицентра.

Студенческое наставничество «равный обучает равного» помогает «новобранцем» младших курсов адаптироваться в новый для них процесс и привыкнуть к студенческому молодёжному пространству. Такое наставничество имеет и «тьюторский эффект», т.к. о своих проблемах и переживаниях «младший» студент скорее расскажет студенту-ментору, который, возможно, в недавнем прошлом ее решил, а не педагогу. С другой стороны, студент-наставник сам приобретает уникальный опыт успешного взаимодействия, понимает серьёзность процесса, формирует общие цели и двигается к ним вместе с наставляемыми. Таким образом создается и развивается успешное инициативное студенческое сообщество студенческого СМИ.

Наставничество со стороны педагога – сложный инструмент, но только в начале пути! Наш студенческий медиацентр создавался во время начала пандемии, когда все находились на дистанционном обучении. Было очень сложно собрать команду, соглашались самые активные. Выстраивать работу тоже было сложно, ведь никто из студентов никогда не занимался подобной деятельностью. Мы создавали текстовые посты, старались «разукрасить» текст дизайнерскими изображениями, но этого было мало. Мы работали только для себя, никому не хотелось это даже смотреть.

Был период, когда «запал» пропал и группа очень редко размещала посты. Как наставнику-педагогу, приходилось очень многое делать самостоятельно.

На данный момент в нашем медиацентре огромная команда, где за каждым направлением закреплен студент-наставник. Общими усилиями мы достигаем больших успехов, например, победы в номинации «Студенческое СМИ года» на конкурсе по присуждению премии в области развития профессионального образования «Студент года 2022». Было приложено огромное количество усилий, ведь соревновались студенты не только среднего специального образования, но и высших учебных заведений.

На данном этапе наставник-педагог уже не так сильно задействован в создании контента. Главная задача – указать правильный путь и помогать тем, кто только начинает. Для ментора важно получать обратную связь от наставляемых и следить за их развитием и достижениями. Лучшая награда – это понимание того, что все труды вложены не зря.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Есенина Е. Ю. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / Е.Ю. Есенина, В.И. Блинов, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда, 2019
2. Л., М. Язык новых медиа. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2018
3. Х.Н., А. Цифровые технологии как метод формирования информационных навыков студентов в процессе обучения. Globus, 2020

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА СПО

*Тукмакова Т. А., преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области «Сергиевский губернский техникум»*

В стенах Сергиевского губернского техникума мы готовим, среди специалистов остальных специальностей, учителей начальных классов и воспитателей детей дошкольного возраста. Некоторые выпускники специальностей 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, получив еще и высшее образование, становятся преподавателями своего же учебного заведения.

Надо сказать, исходя из опыта, что процесс адаптации к трудовым условиям у выпускников ГБПОУ СО СГТ проходит довольно успешно, что позволяет им безболезненно и быстро включиться в работу. Как правило, это специалисты с красными дипломами, активные участники профессиональных конкурсов всевозможных уровней, имеющие четкое представление о специфике лекционно-практического обучения, очень гибкие и мобильные, а самое главное, любящие техникум и ратующие за его развитие, а стало быть, и за развитие родного села, района.

Остановимся на одной из форм наставничества, имеющей место быть в техникуме, такой, как «педагог-педагог», которая позволяет:

- обеспечить эффективную поддержку личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации для самореализации дополнительного, профессионального образования и профессионального роста педагогических работников;

- закрепить молодых специалистов в Сергиевском районе;

- создать систему подготовки мотивированных кадров с раскрытием личностного, профессионального потенциала студента, поддержки формирования и реализации индивидуальной профессиональной подготовки [1].

Работа наставника с молодыми педагогами в техникуме в рамках созданной программы наставничества осуществляется по следующим этапам: адаптационный, проектировочный, основной, контрольный.

На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога проводится входная диагностика с помощью анкетирования, беседы по выявлению уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности специалиста, наиболее выраженных затруднений в работе на данном этапе и пр.

Так, при проведении анкетирования были выявлены следующие затруднения в работе молодых специалистов: недостаточно развитые аналитические способности (самоанализ урока, анализ педагогической литературы, анализ педагогического опыта, анализ затруднений); недостаточная готовность реализовывать научно-методическую составляющую деятельности педагога (подготовка публикаций, разработка программ, методических пособий); страх публичного выступления; отсутствие навыков делового общения в рабочем коллективе и отсутствие умений применять коммуникативные способности для решения профессиональных задач; отсутствие навыков поведения в конфликтной ситуации; недостаточная готовность к инновационной и творческой деятельности и др.

Для преодоления данных проблем на проектировочном этапе был составлен план работы, а на основном этапе наставником были реализованы следующие виды работ с молодыми педагогами:

- консультации по составлению рабочей документации, по ознакомлению с основными требованиями федеральных, локальных документов к подготовке специалиста СПО, по проведению лекционных, практических, семинарских занятий, зачетов, экзаменов, по применению современных информационных образовательных технологий и др.;

- интерактивные лекции: «Образование: время перемен», «Адаптация первокурсников»;

- часы общения: «Влияние имиджа педагога на профессиональную деятельность», «Способы и приемы формирования авторитета начинающего педагога» и др.;

- деловые игры: «От современного педагога к педагогу будущего», «Как повести За собой»; «Вертушка жалобщиков», «Внутренний переводчик», «Убеди другого», «Уникальные слова», «Двоечник тоже человек», «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»;

- интерактивные психолого-педагогические квесты: «STOP конфликт», «Творчество в моей профессии», «Хочу быть услышанным!», «Как сделать лекцию увлекательной»;

- мастер-классы: «Цифровая педагогика» («Создаю веб-квест», «Создаю интерактивную игру», «Создаю виртуальную экскурсию», «Создаю педагогический сайт», «Составляю рабочую программу», «Составляю календарно-тематический план» и др.);

- тренинги коммуникативных навыков: «Искусство коммуникации», «Разговор начистоту», «Дисциплина на уроке: общение и выполнение учебных задач», «Страх публичного выступления» и др.;

- семинар-практикум «Сетевое взаимодействие в аспекте современных требований к уровню подготовки специалиста среднего звена» и др.;

- составление памяток, методических рекомендаций на темы: «Преодоление проблем дезадаптации первокурсников», «Коррекция дезадаптации студентов», «Способы снятия эмоционального напряжения» и др.;

- взаимопосещения занятий наставника и наставляемого, их анализ, самоанализ.

Обучение наставниками начинающих педагогов с использованием цифровой среды выступает необходимым условием внедрения новых образовательных технологий, отвечающих трендам современной образовательной политики, например, использование отечественной образовательной платформы Сферум. В Сферум «Сергиевского губернского техникума» создан чат «Молодой педагог и наставник», который предназначен

для обеспечения и сопровождения процессов наставничества, методической (а также информационной, мотивационной и иной) поддержки молодых педагогов (в перспективе, – возможно, также студентов, обучающихся по программам педагогического образования), а также обеспечения профессионального взаимодействия между наставниками и молодыми педагогами, между самими начинающими педагогами.

На контрольном этапе реализации программы наставничества в конце учебного года осуществляются посещения занятий, итоговая диагностика, анкетирование, совместный анализ результативности индивидуального плана развития молодого специалиста путем сопоставления поставленных и достигнутых целей.

Сегодня наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечения связи поколений, передачи культурных традиций, повышения сплоченности коллектива, усиления мотивации сотрудников и другого. 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, закреплению кадров в любой сфере жизнедеятельности общества.

## **РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Сырцова К. А.*, методист

*ГАПОУ Самарской области «Самарский государственный колледж»*

ГАПОУ СО «Самарский государственный колледж» эффективно обеспечивает развитие добровольчества и вовлекает обучающихся в деятельность волонтерских (добровольческих) организаций. Более 1500

студентов задействованы в волонтерский проектах, таких, как: «Волонтеры победы», «Сердца в ладонях», «По зову сердца» и так далее. А также в ГАПОУ «СГК» выстроена система наставничества, в которой более 50% педагогических работников не только вовлекают обучающихся в деятельность волонтерских проектов, но и на своем примере транслируют успешный опыт их реализации.

Педагогу-наставнику или социальному наставнику необходимо обратить внимание на такой важный аспект развития обучающихся, как формирование чувства взрослости. Студенты усваивают образцы и эталоны взрослого поведения, которые могут почерпнуть из опыта общения с наставниками. При этом наблюдается подражание и заимствование поведения и «копирование» образца, на который ориентируется подросток в приобретении черт саморегуляции и эмоциональной зрелости.

Вместе с этим следует подчеркнуть, что процесс самовоспитания и самообразования обучающегося напрямую зависит от того, какие взрослые его окружают и, следовательно, какой пример для подражания он видит перед собой. Именно поэтому так важно, чтобы во время формирования чувства взрослости рядом был наставник, достойный подражания [5].

Для более полной характеристики рассматриваемого вопроса была проанализирована деятельность педагогических работников «Самарского государственного колледжа».

Под руководством наставника команда «СГК» заняла первое место в Областном молодежном марафоне активистов Самарской области. Под руководством педагогов в колледже функционирует социальный проект «Чистый город», благодаря которому обучающиеся-волонтеры участвуют во множестве мероприятий совместно с Региональным оператором Самарской области «Эко Строй Ресурс». Например, волонтер Мошкатык Виктория награждена благодарственным письмом за активное участие в Российской экологической неделе; Филичкина Анастасия награждена сертификатом за содействие в организации ежегодной премии «Экопозитив - 2022», а также награждена дипломом за активное участие в проекте по отдельному сбору отходов на 2-ой

очереди набережной в период проведения «Студвесны». Таким образом, можно сказать, что вышеописанное подтверждает важность участия наставников в добровольческой деятельности.

Важно обратиться к факторам, которые раскрывают роль наставничества при организации добровольческой деятельности.

1. *Цель деятельности – личностное развитие.* Основной целью наставничества при организации добровольческой деятельности является развитие личностных качеств, профессиональных знаний и умений волонтеров. Так, авторы Г. А. Лебедева и М. И. Ляшенко указывают, что «результатом наставнической деятельности является положительные изменения в поведении и деятельности волонтеров» [3].

2. *Специальная подготовка и сопровождение.* В ходе анализа информационных ресурсов было определено, что в ряде благотворительных организаций, таких, как Русфонд, «Дом с маяком», «Подари жизнь», было установлено, что они проводят обязательное обучение новых волонтеров под руководством опытных наставников. Так, например, в «Русфонд», прежде чем волонтер получит допуск к работе с детьми, он обязан пройти интервью с наставником, который проводит психодиагностику и тренинговые занятия.

3. *Использование педагогических технологий* является одной из важных особенностей волонтерства. Технологии учитывают и личность наставника, и его действия.

Одна из важнейших педагогических технологий — это технология общения. Именно ее стремятся чаще всего освоить в ходе подготовки к волонтерской деятельности. Волонтеров учат находить контакт с подопечными, поддерживать разговор и использовать активное слушание.

Значимое место занимают игровые технологии. Например, волонтерский проект «Полдень», существующий в 23 регионах России, предлагает организовывать ролевые игры и тем самым положительно влиять на социализацию воспитанников.

Распространением педагогических технологий занимается и «Школа социального волонтерства», в рамках которой существует направление, посвященное социальным технологиям (семинарам, лекциям, тренингам и мастер-классам). Применение таких технологий повышает эффективность работы волонтеров, делает ее более значимой, с точки зрения общества [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наставничество играет весьма важную роль в волонтерской деятельности, так как в волонтерской деятельности, как и в любой другой, важно обучаться и постоянно совершенствоваться, и именно наставники обладают профессиональными навыками, знаниями и сознанием для личного роста и развития.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ляшенко М.И. Педагогическое волонтерство как вид добровольческой деятельности студенческой молодежи / Г.А. Лебедева, М.И. Ляшенко // Мир науки, культуры, образования. - 2018. - № 6 (67). - С. 160–165
2. Молчанов, С.Г. Профессиональное воспитание: технологическое пространство инновационного проекта / С. Г. Молчанов // Инновационное развитие профессионального образования. - 2020. - № 1 (25). - С. 22–30
3. Никитина А. А. Опыт наставничества на примере волонтерского отряда «Добро» / А.А. Никитина // Международный научный журнал «Вестник науки». – 2022. № 10 (55). – С. 102-106.

#### **НАСТАВНИЧЕСТВО «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» В ГБПОУ «САМАРСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

*Намычкина И. А., преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области «Самарский политехнический колледж»*

В ГБПОУ «Самарский политехнический колледж» успешно проводят работу по оказанию помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесном вовлечении молодого педагога в трудовой процесс и

общественную жизнь, повышении профессиональной компетенции начинающего преподавателя. За каждым молодым специалистом закреплен наставник. Мы используем вариант взаимодействия «опытный педагог – молодой преподаватель», классический вариант поддержки для приобретения молодым преподавателем необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных) и закрепления на данном месте работы.

Цель наставничества – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, развитии, содействие росту их профессионального мастерства [1].

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника: высокий уровень профессиональной подготовки, развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы, стабильные результаты в работе; способность и готовность делиться профессиональным опытом; стаж педагогической деятельности не менее 3 лет [2].

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Необходимо обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса в колледже;
- требования к ведению учебной документации, заполнению электронного журнала;
- формы и методы организации внеурочной деятельности обучающихся;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды;
- знакомство с электронными образовательными ресурсами;
- ИКТ-компетентности преподавателя [3].

Для молодого специалиста большую эффективность имеют такие формы работы:

- психологические тренинги,
- творческие лаборатории,
- психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы,
- «мозговые штурмы»,
- разработка и презентация уроков,
- презентация себя как педагога, классного руководителя,
- защита творческих работ,
- передача педагогического опыта от поколения к поколению.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если преподаватель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности. Проведение занятий должно стать привычным, работа не вызывать чувства страха, неуверенности [4].

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна также через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

### **План работы с молодыми специалистами**

Месяц	Содержание работы	Ответственные
Сентябрь	1. Час общения с молодыми педагогами «Расскажи о себе» 2. Семинар для молодых специалистов «Знакомство с традициями колледжа, правилами внутреннего распорядка, уставом» 3. Изучение молодыми специалистами содержания учебных планов, программ, нормативных документов по организации образовательного процесса 4. Индивидуальные консультации «Составление плана работы преподавателя»	Наставники

Октябрь	1. Круглый стол «Основные проблемы молодого преподавателя и пути их разрешения» 2. Советы по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы с группой 3. Час психологии «Как быстрее адаптироваться в колледже?»	Наставники, педагог-психолог
Ноябрь	1. Круглый стол «Формы и особенности работы с родителями» 2. Индивидуальные консультации «Документация классного руководителя» 3. Практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий, классных часов «Разговоры о важном»» 4. Урок профессиональной мудрости от наставников «Шкатулка педагогического опыта»	Наставники
Декабрь	1. Консультация «Современный урок: структура и конструирование, применение информационных технологий» 2. Практикум «Анализ урока. Виды анализа». Посещение уроков наставников и их структурный анализ 3. Наблюдение за воспитательно-образовательной деятельностью молодого педагога с последующим анализом 4. Семинар «Написание методических разработок, пособий»	Наставники, методисты
Февраль	1. Посещение уроков молодых специалистов 2. Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока» 3. Обзор периодической педагогической печати	Наставники
Март	1. Практическое занятие «Организация индивидуальной работы со студентами» 2. Час психологии «Проблемы дисциплины на уроках. Разрешение конфликтных ситуаций»» (практикум по решению педагогических ситуаций)	Наставники
Апрель	1. Посещение уроков молодых преподавателей наставниками 2. Семинар «Самообразование молодого преподавателя»	Наставники, педагог-психолог
Май	1. Мастер-классы молодых педагогов 2. Участие молодых преподавателей в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, правила подготовки 3. Подготовка обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадам, конференциям	Наставники

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога М: МАНПО - № 4, 2018.
2. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П.Ершова — 2021.
3. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование».-2020.-№5(297).31.

4. Полат Е. С. Новые педагогические и образовательные технологии в системе образования. Под ред. М.: АСТ, 2021.

**СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ  
НАРАЩИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

*Сидорова А. Д.*, преподаватель

*Шишкина Т.А.*, заведующий заочным отделением

*ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический  
колледж»*

Содержание деятельности по вопросам наставничества в ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж» включает в себя:

- планирование и анализ деятельности молодого педагога;
- помощь в повышении эффективности организации образовательного процесса;
- создание условий для совершенствования педагогического мастерства специалиста;
- содействие профессиональному росту педагога.

Стоит отметить, что в рамках реализации системы наставничества проводится посещение уроков преподавателей колледжа и проведение открытых уроков молодыми специалистами под руководством опытных наставников. Проведенные уроки всегда получают высокую оценку коллег.

Перед молодыми специалистами ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж» в первые месяцы работы стоит задача определения «траектории» профессионального развития. Формой представления результата является «Дорожная карта профессионального развития молодого педагога», которая представляет собой структурированную программу действий по саморазвитию, составленную с учетом личных предпочтений молодого

специалиста и его наставника, реализуемую с целью развития ключевых компетенций.

Выявление трудностей на начальном этапе наставнической деятельности является значимым аспектом в связи с тем, что позволяет создать условия для дальнейшего их преодоления, и успешной адаптации в образовательном учреждении.

Целью составления «Дорожной карты профессионального развития молодого педагога» является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами составления дорожной карты становятся следующие:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности, осознание необходимости педагогического роста;
- поиск подхода к группам, а также индивидуального подхода к каждому обучающемуся;
- внедрение в работу новых образовательных технологий.

С целью успешной профессиональной адаптации молодого педагога разрабатывается ряд мероприятий, который включает:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- карту индивидуального образовательного маршрута молодого педагога;
- разработку методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработку рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Под руководством наставников молодые педагоги выступают в качестве участников многих семинаров, конкурсов профессионального мастерства, научно-практических конференций, методических семинаров, мастер-классов всероссийского и регионального уровней. Так, в апреле 2021 года преподаватель

колледжа Сидорова Алла Дмитриевна приняла участие в конкурсе профессионального мастерства «Преподаватель года профессиональных образовательных организаций в Самарской области» и заняла 2 место (наставник – Шишкина Т.А.).

Значительное внимание в рамках работы в системе наставничества в ГБПОУ Самарской области «Самарский социально-педагогический колледж» уделяется методическому обеспечению образовательного процесса и учебно-планирующей документации. Созданные во взаимодействии с наставниками учебно-методические комплексы успешно используются совместно с другими педагогами на учебных занятиях. Своевременно и качественно ежегодно проводится актуализация учебно-методической документации, достаточно часто молодые специалисты входят в состав рабочих групп по многим направлениям методического обеспечения образовательного процесса: корректировке, актуализации программ учебной и производственной практики, рекомендаций по формированию образовательных программ, разработке материалов КОС по профессиональным модулям.

Опыт участия в наставнической деятельности оценивается молодыми педагогами как положительный и значимый, что подтверждается высокими профессиональными результатами.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «ОТРАДНЕНСКИЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИКУМ»**

*Сазонова Е. С., заведующий отделением дополнительного образования  
ГБПОУ Самарской области "Отраденский нефтяной техникум"*

Реализуемая в ГБПОУ «ОНТ» система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта.

Целью реализации Целевой модели наставничества в техникуме является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого,

формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов техникума.

Задачи:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения уровня профессионального мастерства и квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности.

Этапы наставничества.

1 этап: аналитико-проектировочный - 2020-2021.

2 этап: деятельностный - 2021-2023.

3 этап: аналитико-обобщающий - 2023-2024.

Ожидаемые результаты.

1. Преодоление профессионально-личностных кризисов.

2. Самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции.

3. Получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия.

4. Повышение мотивации к достижению новых целей.

5. Развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни: самостоятельности, навыка интеграции в новые среды, softskills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.), лидерских качеств, метакомпетенций и др.

Структура управления программы «Наставничество»: курирует всю работу директор, координирует куратор, реализуют наставники и наставляемые.

Механизм реализации программы наставничества в ГБПОУ «ОНТ» следующий: создание рабочей группы и определение ее функций, затем организация наставнических пар (групп): «студент – студент», «педагог – студент», «педагог – педагог», «студент – ученик», «работодатель – студент».

Следующий шаг – это мониторинг и оценка реализации системы наставничества; информационная поддержка системы наставничества.

**Форма наставничества «студент – студент» направлена на:**

проектирование и реализацию мотивационных событий для студентов;  
определение группы наставников и наставляемых по тематическим линиям;

организацию, координацию и сопровождение деятельности наставников;

закрепление наставнических пар/групп;

формирование базы наставников и наставляемых;

проектирование программы наставничества;

реализацию программы наставничества.

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными/социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

**Задачи:** создание актива студентов в академических группах, оказание им помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления, формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

**Вариации ролевых моделей:**

взаимодействие «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным, - взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Результат:** 23 группы в учреждении вовлечены в реализацию программы наставничество (в парах 1 и 3 курс, 2 и 4 курс). Более 500 студентов вовлечены в волонтерскую организацию «ЭКОНТ», каждый из них имеет удостоверение «Инспектор Всероссийского ордена Трудового Красного Знамени общества охраны природы Самарского областного отделения». Куратор этого направления награжден почетной грамотой министерства лесного хозяйства. Студенты участвуют практически во всех общественных акциях, оказывают помощь при подготовке к мероприятиям различного уровня, являются неоднократными победителями областных конкурсов «Эколидер» «Добролайф», «Студент года», организуют профильные смены в детско-оздоровительном лагере «Остров детства». Социальными партнерами этого направления являются компании «Самаранефтегаз», «Казачество».

**Форма наставничества «педагог – студент» в ГБПОУ «ОНТ» - это:**

помощь талантливым и амбициозным обучающимся в планировании карьеры, развитие соответствующих навыков и компетенций;

стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в мероприятиях на различных уровнях;

сопровождение обучающихся, находящихся на дуальном обучении.

**Цель:** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными/социальными потребностями.

**Задачи:** мотивация наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, улучшение результатов в учебной деятельности, помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства, подготовка к олимпиадам и конкурсам, научно-исследовательским конференциям, в том числе через проектную деятельность и кружковую работу.

**Результаты 2021-2022:** победа на конкурсе абилимбикс, призер финала Всероссийского конкурса «Большая перемена», победитель полуфинала Всероссийского конкурса «Большая перемена», лауреаты областного конкурса «Студент года», победители межрегиональной научно-практической конференции «Студенческая наука – 2021», городской конкурс «Мы лучшие» – победитель, «Истоки моей семьи» - лауреат 2 степени.

**Форма наставничества «педагог – педагог» направлена на:**

- разработку инструментария для осуществления отбора наставников и оценки дефицитов наставляемого;
- организацию, координацию и сопровождение деятельности наставников;
- закрепление наставнических пар/групп;
- формирование базы наставников и наставляемых;
- проектирование программы наставничества с учетом выявленных дефицитов;
- реализацию программы наставничества.

**Цель:** успешное закрепление молодого специалиста на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Вариации ролевых моделей:**

взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков;

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог» - молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив [4, 9].

**Результат:** XII окружной конкурс профессионального мастерства преподавателей иностранных языков по теме «Краеведческий аспект при изучении иностранных языков», участник форума учителей химии Самарской области, призовое место в конкурсе «Наставник в системе образования в Самарской области - 2021», молодые педагоги стали экспертами WordSkills.

#### **Форма наставничества «студент – ученик».**

**Цель:** успешное формирование у школьников представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

#### **Вариации ролевых моделей:**

взаимодействие «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов обучающихся школ;

взаимодействие «лидер – пассивный» - развитие коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом, при котором наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным, взаимная поддержка, внеурочная деятельность;

взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Результат:** активное участие студентов при организации и проведении профориентационных каникул для школьников 6 -11 классов, профпробы «Билет в будущее», курсов предпрофильной подготовки в системе «АИС Трудовые ресурсы».

**Форма наставничества в ГБПОУ «ОНТ» «работодатель – студент» направлена на:**

- оформление договорных отношений с предприятием;
- формирование и организацию работы рабочей группы по совместной разработке и актуализации образовательной программы дуального обучения;
- согласование содержания деятельности студентов на предприятии, согласование графика выходов студентов на предприятие;
- закрепление наставнических пар/групп и реализацию программы наставничества.

**Цель:** получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Вариации ролевых моделей:**

взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство;

взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным

развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие ««коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

**Результат:** 346 студентов заключили договоры с предприятиями на дуальное обучение.

Построение системы наставничества в организации – задача благородная и нелегкая. Но когда она начинает работать, то очень многие проблемы решаются самым кардинальным образом [2, 3]!

В ГБПОУ «ОНТ» программа наставничества - на втором этапе реализации (деятельностный этап). Выбранные направления и формы работы дали хорошие результаты, которые впоследствии будут продолжаться реализовываться в системе.

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ ВЕРТИКАЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА**

*Наумова О. А.*, директор

*Егорова Ю. Н.*, методист

*ГБУ ДПО Самарской области «Сергиевский ресурсный центр»*

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы. Но еще печальнее тот факт, что из этих

молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. Таким образом, молодых специалистов в образовательных учреждениях практически нет, следовательно, в сфере образования может наступить кадровый кризис, и сейчас этот процесс можно наблюдать в отдаленных образовательных организациях. Чтобы решить эту проблему, необходимо создавать условия, способствующие вовлечению старшеклассников в профессионально-ориентационную работу и привлечению молодых специалистов.

Основная идея проекта – методическое, организационное, информационное сопровождение становления педагога с уровня участника проекта «Педагогический класс» до педагога.

Цель – организация методической вертикали на основе взаимодействия учреждений общего, дополнительного и профессионального образования путем формирования индивидуальной образовательной траектории учеников, студентов, молодых педагогов.

Задачи:

- создать практико-ориентированную модель методической вертикали (ученик – студент – молодой учитель);
- реализовать мероприятия совместного плана Северного управления министерства образования и науки Самарской области и ФГБОУ ВО СГСПУ в рамках реализации педагогических классов;
- организовать профильные смены педагогических классов совместно с педагогами ГБПОУ СО СГТ;
- сформировать профессиональный актив педагогических работников в возрасте до 35 лет;
- обеспечить вовлечение молодых педагогов в различные виды активностей, в том числе наставничество.

В окружном проекте «Методическая вертикаль профессионального становления педагога» заложена идея наставничества: молодые педагоги, студенты педагогической направленности и учащиеся проекта предпрофильного

профессионального образования «Педагогический класс» ведут совместную деятельность.

Хочется особое внимание уделить формам работы. Выбор формы работы с молодыми специалистами начинается всегда с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, посредством которых они рассказывают о своих трудностях, проблемах, неудачах. В своей работе с молодыми педагогами наставники применяют наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

Молодые коллеги проводят открытые уроки для учителей округа, выступают с докладами на педсоветах и конференциях.

Практико-ориентированный характер обучения в педагогических вузах и привлечение для этого возможностей общеобразовательных организаций обеспечивают целостность процесса подготовки будущих учителей-предметников. Следовательно, актуальным становится введение наставничества как системы, имеющей большое значение в формировании профессиональных компетенций будущих учителей: развитии профессиональных способностей, совершенствовании педагогического мастерства, управлении процессом подготовки студентов.

Важнейшей составной частью профессиональной подготовки в целях формирования у студентов целостного представления о воспитательно-образовательном процессе является педагогическая практика. Она позволяет связать теоретическое обучение студентов с их практической деятельностью по выполнению обязанностей педагога в общеобразовательной школе. Вот здесь и начинается работа одной из форм наставничества: модель личности школьного учителя-наставника, взаимодействующего со студентами. А правильно организованное сотрудничество между школой и педагогическими учреждениями профессиональной направленности и есть формула успеха данного направления.

В школах осуществляется подготовка обучающихся «педагогического класса» к участию в предпрофессиональных и профильных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах и т.д., проводится социальная практика в школе, исследовательская и проектная деятельность психолого-педагогической направленности. В дни осенних и весенних каникул на базе ГБПОУ СГТ была проведена профильная смена «Образование: время перемен».

Обучающаяся проекта «Педагогического класса» ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол Соболева Полина вошла в число победителей регионального этапа Всероссийской психолого-педагогической Олимпиады имени К.Д. Ушинского. Также Соболева Полина с 22 по 24 марта 2023 года в г. Ярославле представляла Самарскую область на заключительном этапе Всероссийской психолого-педагогической олимпиады школьников им. К.Д. Ушинского.

Команда ГБОУ СОШ № 2 п.г.т. Суходол стала победителем очного этапа I регионального конкурса среди учащихся психолого-педагогических классов «Я – будущий педагог!».

Таким образом, возникающее взаимодействие является эффективным механизмом наставничества сегодня и заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость будущего молодого специалиста получить преждевременную поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

## **УЧА ДРУГИХ, МЫ УЧИМСЯ САМИ**

*Морозова Г. В.*, преподаватель

*ГБПОУ Самарской области*

*«Хворостянский государственный техникум им. Юрия Рябова»*

Я стала наставником для молодого творческого и активного специалиста – преподавателя русского языка и литературы. Поскольку я преподаю иностранный язык, то могу сказать, что мы работаем в одной научной области –

филологии, что позволило нам избежать недопонимания и трудностей и облегчило процесс наставничества.

Свою работу в рамках наставничества я сравниваю со строительством дома, возведение которого предполагает поэтапную работу, в которой каждый последующий уровень связан с предыдущим.

Итак, прежде чем я начала «возводить» первый этаж, я поближе познакомилась с молодым коллегой.

Мы говорили о том, что стало основанием для выбора профессии преподавателя, о её увлечениях и интересах, о том, какой она видит себя в будущем. Определили: каким должен быть педагог и что она ждёт от обучающихся. Данный этап основан на простой дружеской беседе-знакомстве. Здесь очень важен психологический аспект – первое впечатление друг от друга, симпатия или антипатия, доверие и открытость. Могу сказать, что на данном этапе мы смогли установить дружескую доверительную коммуникацию, направленную на дальнейшее плодотворное сотрудничество.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего преподавателя был разработан ряд мероприятий, который включал: составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год; индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (дорожную карту); подборку комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста; разработку методических рекомендаций для организации работы; осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработку рекомендаций по дальнейшей работе; анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Главные элементы любого здания – это фундамент, стены, окна и крыша. А для молодого преподавателя – это его профессиональные качества. В нашем случае мы говорим о профессиональной компетентности молодого специалиста.

Это набор деловых и личностных качеств специалиста, отражающий уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений.

На 1-м этапе строительства нашего дома в целях определения уровня профессиональной компетентности я прибегла к методу анкетирования молодого специалиста. Я попросила коллегу ответить на несколько вопросов.

По результатам данного анкетирования мы выяснили, в чём молодой преподаватель испытывает трудности больше всего: в применении приемов активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся, мотивировки деятельности обучающихся, формулировании вопросов проблемного характера, создании проблемно-поисковых ситуаций в обучении. Важно отметить, что взаимоотношения с коллективом молодой преподаватель оценила достаточно высоко, что говорит о гибкости и стрессоустойчивости педагога. Также коллега превосходно справляется с установлением коммуникации с обучающимися. Я сделала вывод, что нам необходимо строить работу в направлении овладения методикой преподавания с использованием современных образовательных технологий.

Таким образом мы наметили основные направления работы в соответствии с нашей программой наставничества и перспективным планом, или дорожной картой. Мы решили, какие аспекты должны заслуживать большего внимания для достижения лучшего результата.

Прежде чем, приступить к непосредственной работе, мы изучили и разобрали нормативные документы, регламентирующие работу преподавателя в рамках СПО.

Таким образом, мы начали закладывать фундамент нашего будущего дома – стали активно работать над расширением методического опыта преподавателя: участвовать в семинарах и вебинарах, выступать на мастер-классах и методических объединениях техникума, разрабатывать конспекты уроков с применением современных образовательных технологий – технологии проблемного обучения, обучения через чтение и письмо.

Данную работу наиболее интенсивно мы проводили в течение первого года наставничества, но не прекращаем её и по сей день.

В конце первого года сотрудничества с молодым педагогом мы обратились к нашей программе наставничества, чтобы понять, в правильном ли направлении мы движемся.

На данном этапе я ещё давала советы, рекомендации, поправки.

В конце первого года мы провели анализ проделанной работы и получили неплохие результаты – молодой педагог провёл несколько открытых уроков в рамках преподаваемой дисциплины, участвовала в семинаре-практикуме на базе ЦПО в рамках сопровождения молодых педагогов «Pro движение: Самара». Важно отметить инициативность и активность молодого специалиста – участие в мониторинге уровня сформированности общих компетенций.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первого учебного года у Анны Олеговны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у обучающихся умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения.

В последующие годы наставничества мы стали работать над пополнением методического багажа посредством включения в работу методических групп и объединений уже на окружном и областном уровнях. Здесь началось активное возведение нашего дома, и я стала скорее помощником, а не наставником, активным наблюдателем, готовым помочь в любую минуту, регулярно обращаясь к программе наставничества и дорожной карте, делая пометки о выполнении и внесении необходимых коррективов в работу.

Используя в своей работе классическое наставничество, считаю, что неважно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы

ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

## **КОНЦЕПЦИЯ И МЕХАНИЗМЫ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИТ-ДИСЦИПЛИН**

*Лысенко Ирина Владимировна, преподаватель, методист по ИТ*

*ГАПОУ Самарской области*

*«Гольяттинский индустриально-педагогический колледж»*

Я – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи в воспитании и наставничестве (победитель профессиональных конкурсов, преподаватель, подготовивший не одну плеяду успешных выпускников – руководителей высшего и среднего звена на профильных предприятиях ИТ отрасли, победителей и призеров многочисленных олимпиад и конкурсов). Я держу связь со своими бывшими и настоящими подопечными, создавая целую сеть взаимосвязей, объединяя их в свою «паутину»: и студентов, и выпускников, работающих на предприятиях, и своих молодых преподавателей. Эта сеть позволяет организовать многоступенчатую систему передачи опыта, взаимопомощи и эмоциональной поддержки.

Система взаимодействия наставника и подопечного включает этапы:

I-й этап – адаптационный, II-й этап - основной (проектировочный), III-й этап - контрольно-оценочный, IV-й этап – поддерживающий траекторию.

Моя система наставничества сводится к двум постулатам:

- 1) быть всегда на невидимой связи с подопечными;
- 2) быть для них авторитетом и постоянно совершенствоваться так, чтобы подопечные имели внутренний мотив и потребность держать эту связь.

Моя система наставничества зародилась в те времена, когда я работала преподавателем в Волжском университете им. Татищева и отвечала за научную работу факультета информатики и управления, была зам. зав. кафедрой

«Управление качеством в производственных и образовательных системах». Еще тогда форма индивидуального наставничества разных форматов привлекала меня своей высокой эффективностью и продуктивностью. Позже, перейдя на работу в ГАПОУ СО «ТИПК» и курируя IT специальности, я продолжила развитие и внедрение системы, создав сначала систему «педагог-наставник – студент-наставник – студент/ абитуриент», далее перейдя к самой сложной и самой эффективной форме наставничества: «педагог-наставник – молодой педагог». Через нее я смогу транслировать свой опыт и знания не только своим подопечным – молодым педагогами, - но и всем, кого они когда-либо будут учить.

Требуемые компетенции наставника:

- эмоциональный интеллект;
- педагогический такт;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации, владение различными стилями педагогического общения);
- креативность, способность решать нестандартные задачи;
- готовность к сотрудничеству, готовность отдать свои время, разработки и даже предметы, свой мотив для такого волонтерства.

Источники высокой эффективности системы наставничества:

- определение общей стратегии и планов наставничества, постоянный мониторинг и корректировка;
- привлечение, отбор и оценка способного молодого персонала;
- обеспечение системы компетентными наставниками;
- создание в колледже нужного климата: трудолюбия, ответственности, преданности делу, дружбы и взаимовыручки, позитивного мировоззрения, высоких моральных требований, трудовой дисциплины;
- регулярное повышение квалификации и переподготовка персонала (и наставников, и молодых преподавателей);

- одновременное вовлечение наставника и наставляемых во все полезные и/или интересные формы активности на работе и вне ее;
- система продвижения по службе (управление карьерой), перспективы роста заработной платы у участников системы, их эффективное использование в плане организации работ, рабочих мест, условий труда, социальных условий.

В своей многолетней работе сформировала сетевую систему наставничества – многоуровневую модель с вертикальными и горизонтальными наставническими связями, во главе которой стоит опытный преподаватель. Сетевая команда – многоуровневая общность, общие и частные цели, результаты, многоступенчатые внутренние коммуникации, общее руководство и контроль наставника. (отношения в сети: преподаватель-наставник – молодой преподаватель, молодой преподаватель-студент, молодой преподаватель – IT наставник других преподавателей, молодой преподаватель-наставник студентов, опытный студент – студенты младших курсов, преподаватели и студенты – школьники, работодатель – молодые преподаватели и студенты и т.д.).

Таблица 1. Критерии и показатели эффективности дорожной карты по реализации наставничества

№	Критерий	Наименование показателя	Значение показателя
Этап формирования системы наставничества			
1	Вовлечение участников в процессы наставничества	Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	Кол-во, чел. Доля %
		Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов	Кол-во, чел. Доля %
2	Сформированность базы наставников	Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов	Кол-во, чел. Доля %
		Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству	Кол-во, чел. Доля %

		Количество организаций работодателей, вошедших в программы наставничества в роли базы наставничества Количество представителей работодателей, вошедших в программы наставничества в роли наставника	Кол-во, шт. Кол-во, чел.
3	Обеспечение реализации программ наставничества	Карта дефицитов и запросов наставляемых	Сформирована/ не сформирована /частично
		Сформированность комплекта организационных и научно-методических материалов поддержки наставничества, в т.ч.: локальные нормативные акты, в т.ч. Положение о системе наставничества педагогических работников Модель наставничества, программа наставничества (общая, индивидуальные наставников), дорожные карты реализации наставничества и ИОМ, база источников и литературы, методических и учебных материалов для наставников и наставляемых, Банк КПК, конференций, семинаров, прочих мероприятий по профилю наставничества	Сформирована/не сформирована /частично
		Количество и качество разработанных и утвержденных персонализированных программ наставничества и ИОМ	Кол-во, шт Качество (эксп. заключения)
		Количество педагогических работников, обучившихся на КПК по вопросам наставничества	Кол-во, шт
		Наличие учебно-методического объединения (УМО) наставников, наличие руководителя УМО, Наличие школы молодого педагога, плана работы	Сформировано/не сформировано/частично
		Наличие цифровой платформы для взаимодействия участников системы наставничества и размещения материалов системы наставничества	Сформировано/не сформировано
		Количество проведенных мероприятий по непрерывному развитию компетенций и ликвидации дефицитов педагогов в рамках системы наставничества	Кол-во, шт
Эффективность и результативность программ наставничества			
4	Удовлетворенность деятельностью участников процессов наставничества	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества)	Доля %
		Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, неудовлетворенных участием в программах	Доля %
		Повышение уровня позитивного отношения всех участников к педагогической деятельности (опросный до и	Отношение после и до >1
		Улучшение психоэмоционального фона в коллективе (опросный)	Доля ответивших полож. > 50%
5	Развитие профессиональной активности и инициатив	Выступление наставляемых педагогов на педагогических советах, семинарах, чтениях, форумах, конференциях, участие в круглых столах	Кол-во, шт. Качество (экспертные заключения)

		Публикация методических материалов и разработок, публикация научных статей	Кол-во, шт Качество (экспертные заключения)
		Количество и качество участия наставляемых в конкурсах профмастерства, инновационных площадках, проектах и т.д.	Кол-во, шт Качество (уровень мероприятия, количество призеров)
		Организация и проведение наставляемым совместных мероприятий педагогов, учащихся, работодателей, родителей и т.д.	Кол-во, шт Качество (положительные оценки участников)
б	Повышение уровня профессиональной компетенции	Эффективные действия наставляемых в проблемных ситуациях (наблюдение за деятельностью, выполнение контрольных ситуационных заданий, тестирование)	Эффективно/ неэффективно
		Разработка и включение учебных программ, учебно-методических материалов и КОС в образовательный процесс	Кол-во, шт Качество (эксп. заключения)
		Результаты образовательной деятельности учащихся, динамика успеваемости учащихся (сравнительные диаграммы)	Показатели после выше показателей до
		Повышение мотивации обучающихся к учебе (опросный, отношение результатов оценки до и после)	Отношение после и до >1
		Увеличение показателей при прохождении процедуры оценки предметно-методических, психолого-педагогических и ИКТ компетенций преподавателей (отношение результатов оценки до и после)	Отношение после и до >1
		Улучшение показателей при прохождении процедуры оценки предметных, общих, ИКТ компетенций учащихся, улучшение результатов психолого-социальной диагностики учащихся (отношение результатов оценки, отношение до и после)	Отношение после и до >1
		Количество и качество участия учащихся под руководством наставляемого в олимпиадах, конкурсах, конференциях, проектах и т.д.	Кол-во, шт Качество

Как и в любой деятельности, в наставничестве есть риски. Если подопечный не хочет помощи, то никакой наставник не сможет ему помочь. Поэтому первое, с чего нужно начинать работу наставником, – с мотивации подопечных. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств: отличными показателями в труде, высокими профессиональными знаниями по специальности, высоким авторитетом в колледже, в образовательном сообществе, в IT сообществе, коммуникабельностью, педагогическими навыками, личным желанием исполнять роль наставника, высокими морально-нравственными качествами,

дающими пример позитивного и гуманистического мировоззрения, душевной теплотой и высоким эмоциональным интеллектом, терпением и спокойствием.

Достичь высокого уровня профессиональной компетенции учителю помогает индивидуальный образовательный маршрут педагога. С его помощью удобно отслеживать результаты проделанной работы, фиксировать новые достижения и составлять отчеты.

Проблемные моменты и риски.

Со стороны наставляемого:

1) завышенные ожидания - подопечные могут ожидать особой заботы, постоянной поддержки, всепоглощающего внимания;

2) отсутствие внимания наставника - подопечные должны видеть, что о них думают и заботятся, иметь возможность быть на связи и на работе, и, по важным вопросам, - после нее;

3) изменение мотивации и усталость - подопечный может устать от наставлений и учебы, от трудной работы, захотеть уйти или укрыться, решать домашние проблемы, а наставник этого не чувствует и «наседает»;

4) потеря авторитета наставника - наставник может не знать /не уметь чего-то и потерять уважение подопечного;

5) потеря интереса - подопечному неинтересно с наставником, круг их интересов и на работе, и за ее пределами никак не пересекается, не совпадают точки зрения, менталитеты, мировоззрение и т.д. Молодой преподаватель должен ХОТЕТЬ научиться и стать лучше, и научиться именно у ЭТОГО наставника!

Со стороны наставника:

1) нерегулярность встреч, постоянная занятость наставника/наставляемого - наставник может иметь нерегулируемую нагрузку, особые личные обстоятельства, в результате которых пара может встречаться нерегулярно - тогда сложно проследить нить коммуникации между сторонами, обеспечить эффективность программы;

2) отсутствие у наставника должной квалификации, знаний и умений;

3) отсутствие у наставника мотивации к максимальной наставнической активности: наставник должен ХОТЕТЬ и МОЧЬ научить и воспитать!

Осенью 2022 года мой опыт наставничества был высоко оценен педагогическим сообществом - я стала победителем конкурса «Наставник года» Самарской области. Весной 2023 года я успешно прошла курсы на базе Академии просвещения «Трансформация методического сопровождения педагога», что дало мне новый толчок к развитию наставничества и оказания наставнической поддержки педагогов на уровне региона.

## **МОЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ФИЛОСОФИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИКА)**

*Зотова Наталья Викторовна, преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области*

*"Алексеевский государственный техникум"*

Будучи начинающим, совсем молодым учителем, я пришла работать в школу, где училась 10 лет. Но уже не в роли ученицы. Я пришла учить детей! Но сколько трудностей мне пришлось пережить! И если бы не моя учительница, а позже коллега и наставник Бирюкова Анна Фёдоровна, неизвестно, как бы сложилась моя профессиональная карьера. Я получила от неё главные уроки по основным правилам дидактики и общения с детьми, родителями, коллегами. С большой благодарностью вспоминаю своего наставника и старшего друга.

Отработав 23 года в школе, я продолжила свою педагогическую деятельность в Алексеевском государственном техникуме (тогда СПТУ № 73) в качестве преподавателя русского языка и литературы.

В настоящее время я являюсь наставником молодых преподавателей. Сопровождение педагогов начинаю с диагностики их потребностей в обучении, с изучения уровня методической, педагогической, профессиональной грамотности. Это первая ступень становления молодого преподавателя.

Следующая ступень в нашем общении – развивающая. Это накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы, приобретение авторитета среди обучающихся и коллег.

И последняя ступень – это становление, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использую следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: беседы, консультации, анкетирование, тестирование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют *новые нетрадиционные формы*: психологические тренинги, круглые столы, разработка и презентация моделей занятий. Моё предложение изучить памятки по темам: «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ урока», «Как написать конспект урока?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ», «Структура занятия» – успешно реализуются начинающими педагогами. Организовываю консультации по составлению перспективных планов и программ, КТП, КОС, КОЗ, методических рекомендаций, сценариев совместных мероприятий с другими педагогами. Рекомендую участие в практикумах по планированию собственной методической работы, проектирование методической структуры урока в зависимости от его типа и вида. Мы обсуждаем вопросы создания системы мониторинга: разрабатываем и анализируем критерии и показатели, анкеты, опросники и тесты, сценарии открытых мероприятий.

В «Дорожной карте профессионального развития наставляемого» можно

отследить этапы работы, основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки, промежуточные и конечные результаты.

**I этап** – период адаптации. Выбор формы работы с молодым специалистом я начинала с вводного анкетирования, тестирования и собеседования. На *этом этапе* сопровождения я определяю возможности педагога, выявляю его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказываю адресную помощь, способствую формированию аналитических умений (анализ занятий, самоанализ), выявляю рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отмечаю недостатки в имеющихся умениях и навыках.

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы, формирования своего стиля в работе, приобретения авторитета среди учащихся, родителей, коллег. Совместно с молодыми специалистами выбираем методическое направление деятельности.

**III этап** - формирование системы работы педагогов: внедрение новых технологий; совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение опыта работы. На *этом* этапе важны результативность сопровождения по развитию компетентности педагога, уровень профессиональной компетентности и готовности к самостоятельному творческому исполнению своих обязанностей. Процесс повышения профессионализма молодых педагогов я строю с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога.

Наш педагогический коллектив стабилен. Но в течение последних пяти лет он начал обновляться. Пришли и молодые специалисты, и преподаватели, педагогический стаж которых был либо прерван, либо опыта работы в образовании не было совсем. Поэтому необходимо выработать стратегию адресного подхода к педагогам, учитывая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной

подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

**Хочу поделиться моделями взаимодействия** с молодыми педагогами.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров** предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В работе с молодым педагогом используется всё многообразие **форм организации педагогической деятельности**. Например, такие, как:

**педагогические конференции** - для обмена опытом между опытными педагогами и молодым преподавателем; конференции проводятся по конкретным вопросам организации учебного процесса;

**педагогический совет** - участие в нем обязательно для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения; эта форма работы позволяет молодому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику;

**консультирование** - организуется наставником для молодого педагога; консультация может носить выраженный инструктивный характер либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого педагога - эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки молодого педагога.

Общим итогом наставничества является создание портфолио и

стремление пройти аттестацию для получения категории. Это я считаю одним из главных достижений совместного сотрудничества.

Подводя итог, хочу отметить, что работа по сопровождению молодых педагогов должна постепенно переходить в научно-исследовательское русло. Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности. Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога. Одним из основных факторов успеха наставничества является личная победа обучаемого. Это успех наставника и, в конечном итоге, успех образовательного учреждения в целом.

## **РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

*Адамова Любовь Владимировна*, методист, преподаватель

*Мирутенко Светлана Анатольевна*, преподаватель

*ГБПОУ Самарской области*

*«Губернский колледж г. Сызрани»*

В ГБПОУ «ГК г. Сызрани» система наставничества разработана и нормативно закреплена в 2015 году.

За основу взята наиболее распространенная в то время модель обучения в наставничестве «Расскажи – покажи – сделай» (TELL-SHOW-DO), описанная в статье Бачина Д.А. «Наставничество как метод обучения и развития персонала» [1]. Однако модель обучения сотрудников в системе наставничества ГБПОУ «ГК г. Сызрани» претерпела небольшие изменения. Первый шаг в этой модели «Расскажи», подразумевающий рассказ наставником содержания задания наставляемому, был заменён на «Обсуди», предполагающий совместное

активное обсуждение предстоящего задания. Таким образом, главным средством профессионального развития молодого специалиста стал активный диалог между ним и наставником.

Активный диалог между наставником и молодым специалистом позволяет, во-первых, повысить уровень профессиональной деятельности, соответствующий требованиям профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», во-вторых, экономить время в поиске решения педагогической ситуации, в-третьих, «здесь и сейчас» увидеть приемы и методы, технологию работы опытного и молодого специалистов, в-четвертых, формировать критическое мышление через обсуждение уроков, методических тем, подходов в работе со студентами, в-пятых, конструктивно выстраивать отношения со студентами, другими педагогами, администрацией, в-шестых, создать ситуацию успеха, в-седьмых, не допустить эмоционального выгорания.

Общеизвестно, что становление молодого специалиста обычно происходит примерно за 3-4 года. Наставничество в ГБПОУ «ГК г. Сызрани» длится до 5 лет. Конкретные сроки наставничества определяют совместно наставник и наставляемый.

Основные направления наставнической деятельности можно объединить в 6 блоков:

- 1) адаптационный;
- 2) методический;
- 3) компетентностный;
- 4) управленческий;
- 5) нравственно-культурологический;
- 6) контрольно-оценочный.

В настоящее время педагогическим коллективом разработан солидный перечень документации, средства контроля организации работы в паре «наставник – молодой педагог»:

- положение о наставничестве;
- программа «Школа молодого педагога»;
- приказы по Учреждению;
- «Дорожная карта профессионального развития молодого педагога» (составляется на период наставничества);
- диагностический материал (тесты, анкеты, оценочные материалы и т.д.);
- план-график наставничества на учебный год с отметкой о выполнении;
- отзывы наставника и наставляемого;
- итоговый отчет профессионального развития молодого педагога;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Этот список может быть увеличен в зависимости от личности наставника и наставляемого. Основные виды документации сохраняются, но может изменяться их форма: кому-то удобно шкалирование как метод анализа и оценки, кому-то ближе письменный отчет, кому-то творческий. Считаем, что документационное сопровождение должно быть оптимальным и не затратным по времени её составления.

В то же время виды методических продуктов, отражающих систему работы наставника с молодым специалистом: различные инструкции, памятки, методики, методические рекомендации, модельные карты, методические разработки, листы самооценки, чек-листы, рецензии и т.д. – практически бесконечны.

Одним из условий успешного взаимодействия наставника и наставляемого является добровольное принятие ими своей роли и ответственное поведение в соответствии с ней.

Важным фактором плодотворного взаимодействия пары «наставник – наставляемый» является наличие объединяющих моментов: общность

профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, эмоциональная близость, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

Наставничество предъявляет особые требования: наставник должен демонстрировать свой собственный профессионализм. Поэтому в ГБПОУ «ГК г. Сызрани» наставник и наставляемый вместе проходят профстажировки, участвуют в конкурсах профессионального мастерства, транслируют опыт на педагогических и методических советах, форумах, научно-практических конференциях, вместе готовят участников регионального чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы». Серьезным показателем работы наставника является успешная персональная аттестация молодого педагога, продвижение по карьерной лестнице.

В настоящее время можно говорить о том, что на базе основной модели наставничества в ГБПОУ «ГК г. Сызрани» «Обсуди – покажи – сделай» сложилось два подхода к её реализации, содержание которых отражается в их кратких формулировках «Быть вместе!» и «Всегда рядом!».

Первый из них предполагает ведущую роль наставника, который определяет функции и задачи деятельности, проверяет их выполнение, но не авторитарно, а через диалог с наставляемым, оказывая ему, при этом, эмоциональную поддержку. Основа этого подхода – открытый, честный и плодотворный обмен идеями, мнениями, совместное участие в различных видах деятельности и мероприятиях.

Второй из них подразумевает обеспечение условий для принятия молодым педагогом оптимальных решений в различных ситуациях профессионального и жизненного выбора. Наставник участвует в принятии решений, но в большей степени их принимает сам наставляемый. Наставник всегда находится рядом, в поле доступа, но не вмешивается без необходимости; оказывает помощь, обеспечивает поддержку в нужный момент.

Появление этих отличающихся друг от друга подходов обусловлено объективными причинами – уровнем компетентности наставляемого и уровнем его готовности самостоятельно действовать, уровнем его мотивации.

Анализ личностных особенностей наставляемых показал, что чаще всего мы имеем дело с двумя типами молодых специалистов:

- молодой специалист, который ещё недостаточно знает/умеет, но имеет большое желание всему научиться; он неопытен, но полон энтузиазма; желает работать, но ему пока не хватает конкретных навыков, необходимых для работы;

- молодой педагог, который многое знает, многое умеет, но не уверен в себе; он достаточно компетентен, но уровень мотивации его изменчив.

В отношениях с первым типом наставляемых реализуется подход «Быть вместе!».

В отношениях со вторым типом наставляемых реализуется подход «Всегда рядом!».

Следует отметить, что уровень развития наставляемых со временем меняется, что влечёт за собой и изменения в подходах к наставнической деятельности. Опытные наставники ГБПОУ «ГК г. Сызрани» отмечают, что наставляемые становятся более компетентными, целеустремлёнными и уверенными в своих способностях. Они с готовностью берут на себя ответственность за выполнение возложенных на них обязанностей. Наставник в этом случае сохраняет за собой функцию консультанта и партнёра по совместной работе.

Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, семинары-практикумы, взаимопосещение уроков, мастер-классы, написание статей в научно-методических журналах, участие в научно-практических конференциях, в иных очных и дистанционных мероприятиях или их совместная организация.

Наставник действует в двух направлениях: представляет интересы молодого специалиста в отношениях с образовательным профессиональным учреждением и является его представителем для молодого педагога. Наставник

как носитель профессиональной компетенции помогает своему наставляемому адаптироваться в организации, содействует профессиональному, карьерному росту, участвует в оценке результатов деятельности и вместе с ним совершенствует собственные навыки работы с высокотехнологичным оборудованием.

Но есть и другая важная сторона наставничества, которая заключается в передаче ценностей и традиций. Неизменными остаются важные доминанты наставничества: любовь к профессии, равнодушие, чувство сопричастности и ответственности за будущее нашей страны. Российский психолог Елена Серпионова в своих работах подчеркнула ценность функции наставника: «Наставник – это совесть профессии».

Задача наставника – сделать наставляемого самостоятельным. Рано или поздно это должно произойти, и тогда необходимость в наставничестве отпадает. Наставничество может завершиться в результате успешной реализации «Дорожной карты профессионального развития молодого педагога». Также возможно, что наставляемый уже удовлетворил все свои образовательные запросы и более не нуждается в наставнике. Наставничество может завершиться досрочно по инициативе одного из его участников или по их обоюдному согласию. Это может произойти по объективным обстоятельствам, например, по состоянию здоровья педагога, вследствие изменения профессионального статуса работника, по семейным обстоятельствам, например, уход наставляемого или наставника в декретный отпуск, переезд на новое место жительства и т.д. Досрочное завершение наставничества может произойти и из-за психологической несовместимости педагогов, которая проявляется по мере реализации программы наставничества.

Для продуктивного завершения работы с подопечными подходят различные ритуалы. Например, в ГБПОУ «ГК г. Сызрани» проводится посвящение в действующие сотрудники.

Пользу от созданной системы наставничества получают все участники процесса: наставник, молодой специалист, колледж, в т.ч. отдел кадров. Эти

преимущества описаны в программе наставничества ГБПОУ «ГК г. Сызрани», уникальность которой состоит в ее системности и технологичности.

Система наставничества, созданная в Губернском колледже г. Сызрани, признана одной из лучших в Самарской области. Она доказывает свою эффективность уже на протяжении пяти лет. Ежегодно, с 2018 по 2022 годы, его наставники становились победителями или призёрами престижного областного конкурса «Наставник в системе образования Самарской области».

Важность наставничества отметил один из молодых педагогов, процитировав слова Исаака Ньютона: *«Если я чего-то и достиг в жизни, то только благодаря тому, что стоял на плечах своих наставников».*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Анциферова Милана Борисовна, преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области*

*«Поволжский государственный колледж»*

Наставником молодого учителя Юртаева Эдуарда Юрьевича я являюсь с марта 2021 года. Эдуард Юрьевич очень быстро включился в процесс обучения и правильно воспринимал профессиональные советы и рекомендации. По моему совету он часто посещал мои уроки и на практическом примере осваивал методы и формы проведения уроков по учебным дисциплинам «Астрономия» и «Естествознание». С целью оказания методической помощи я тоже присутствовала на уроках молодого преподавателя.

Трудностей при подготовке к урокам у моего подопечного не было, т.к. по преподаваемым предметам есть полный УМК в электронном и бумажном вариантах, а также комплект видеуроков и презентаций. Трудности возникли при выставлении дифференцированного зачета, т.к. некоторые студенты пропускали занятия по разным причинам и в журнале у них совсем не было оценок.

Совместно мы решили проблему и вместе провели дополнительные занятия.

Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности. Поэтому у меня в наставническом периоде много личных достижений:

- 2 место во внутреннем конкурсе «Лучший преподаватель года» (ГБПОУ «ПГК»);

- 3 место в областном конкурсе «Мой наставник», номинация «Лучший педагог-наставник»;

- 1 место в международном конкурсе педагогического мастерства «Идеи образования-2021»;

- 1 место в номинации «Организация научно-исследовательской деятельности студентов» на методической выставке ГБПОУ «ПГК»;

- 2 место в номинации «Лучшая внеаудиторная работа преподавателя» на методической выставке ГБПОУ «ПГК».

За 2021 и 2022 учебный год мы с Эдуардом Юрьевичем реализовали следующие педагогические проекты в нашей образовательной организации:

- совместное открытое мероприятие: КВН «Космос зовет» (14.04.21);

- конкурс стенгазет ко Дню космонавтики (12.04.21);

- создание методических рекомендаций для самостоятельной работы студентов 1 курса по естествознанию (сентябрь 2021);

- участие в конференции «Погружаясь в мир науки...» (март 2022; работа студента Ермолаева Г.А., гр. БАС-103 признана лучшей);

- открытый урок по астрономии на тему «Определение расстояний и размеров тел в Солнечной системе» (14.04.2022);

- подготовка и участие в мероприятие для недели предмета: КВН «Как стать космонавтом?» (12.04.22);

- разработка методических рекомендаций для практических работ по

астрономии.

Апогеем нашей совместной работы стало 3 место в профессиональном областном конкурсе «Мой наставник». Организатор конкурса – государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Центр развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодежи».

Официально в этом учебном году я не являюсь наставником моего молодого специалиста, но всегда оказываю помощь в любой сложной ситуации, и вместе опять мы творим и создаем шедевры.

В новом учебном году мы с Эдуардом Юрьевичем вместе подготовили исследовательскую работу на конференцию к 80-ти летнему юбилею колледжа «Месту одному верны, делом важным заняты» и получили грамоты «За комплексный подход к раскрытию темы» и «Народное признание» в нашем учебном заведении. Успели поучаствовать во Всероссийском (с международным участием) конкурсе научных, методических, практических, творческих работ «ПРИЗВАНИЕ: ТРУД И ОБРАЗОВАНИЕ» (к Году педагога и наставника в России) и получили 1-е место. Опубликовали совместную научную статью в сборнике Всероссийской научно-практической конференции педагогических работников «Социализация и профессиональное становление молодежи», тема «Инновационные подходы и технологии, используемые в образовательном процессе». Эдуард Юрьевич успешно прошел курсы повышения квалификации по различным направлениям и аттестацию на соответствие занимаемой должности. Ну и самое главное – он стал классным руководителем группы 1 курса. Я думаю, что мой наставляемый готов к будущим свершениям и вершинам педагогического мастерства.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, мы, наставники, должны помнить, что не можем и не должны поучать молодого коллегу или демонстрировать только свой опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. И только тогда во всех начинаниях можно достичь успеха. Я согласна с мнением одного мудреца о том, что «хорош лишь

тот, в ком ещё не умер ученик».

## **ДНЕВНИК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО ФОРМЕ**

### **«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»**

*Бацун Дарья Дмитриевна*, старший методист

*ГБПОУ Самарской области*

*«Чапаевский химико-технологический техникум»*

ГБПОУ «Чапаевский химико-технологический техникум» по праву гордится тем, что в последние несколько лет происходит планомерное и целенаправленное «омоложение» педагогического коллектива, осуществляемое, в том числе, за счет привлечения выпускников техникума. Так, в преподавательском коллективе на сегодняшний день успешно трудятся 4 выпускника нашего образовательного учреждения 2020-2022 годов. Достижение таких результатов невозможно без грамотно выстроенной и реализуемой программы наставничества, которая позволяет оказать всестороннюю помощь молодому специалисту на новом рабочем месте.

Эффективность программы зависит от множества факторов. На наш взгляд, самый важный – правильный выбор пары «наставляемый – наставник». Уже на этом этапе в работу включается педагог-психолог, который знакомится с новым педагогическим работником, составляет его психологический портрет и дает свои рекомендации по подбору наставника, исходя не только из профессиональных, но и из личностных характеристик конкретных сотрудников.

В самом начале педагогической деятельности молодому педагогу предлагается пройти анкетирование, позволяющее выявить зоны, требующие наиболее пристального внимания будущего наставника. Исходя из полученных результатов, для каждого молодого специалиста разрабатывается «Дневник молодого специалиста». Не секрет, что профессия учителя, преподавателя требует высокого уровня развития самых разнообразных личностных и

профессиональных компетенций. Данный документ, разработанный в удобном формате, содержит в себе мероприятия по основным направлениям, необходимым для успешной адаптации молодого педагога, погружения его в профессию, определения направлений личностного и профессионального роста.

Обязательными являются следующие направления работы.

1. Ознакомление с должностной инструкцией и профессиональным стандартом, изучение требований нормативно-правовой документации, локальных нормативных актов учреждения.

Молодому преподавателю предлагается самостоятельно ознакомиться с документацией, после чего силами кадровой и методической служб и наставником проводится обучающий семинар, на котором для новых сотрудников поясняются ключевые моменты, разбираются возникшие вопросы, даются рекомендации. Мероприятие повторяется по запросу молодого специалиста.

2. Знакомство молодого специалиста с перечнем и требованиями к оформлению необходимой учебно-методической документации.

На данном этапе педагога знакомят как с действующей учебно-методической документацией, так и обучают работе с шаблонами, макетами, необходимыми в работе.

3. Мероприятия, направленные на развитие педагогического мастерства молодого специалиста:

- открытые уроки;
- взаимопосещения занятий наставником и наставляемым;
- тренинги по использованию современных образовательных технологий и методов, включая особенности построения занятий с применением дистанционных технологий;
- тренинги по воспитательной работе с обучающимися.

4. Определение направлений профессионального развития молодого специалиста:

- составление персонального перспективного плана повышения квалификации педагогического работника;
- определение направлений профессионального интереса молодого специалиста для участия в конкурсах профессионального мастерства;
- определение перспективного плана подготовки к аттестации педагогического работника на первую квалификационную категорию.

5. Система непрерывного психологического сопровождения процесса адаптации молодого специалиста на новом рабочем месте.

Перечень планируемых мероприятий и направлений наставнической работы может корректироваться под индивидуальные запросы конкретного наставляемого, исходя из анализа предшествующей работы.

Разделы, содержащие перечни запланированных в дневнике мероприятий, имеют графы для проставления отметок о выполнении и пространство для саморефлексии начинающего педагога. По завершении запланированной работы молодому специалисту вновь предлагается пройти анкетирование, результаты которого анализируются наставником для разработки или корректировки плана мероприятий.

Кроме того, «Дневник молодого специалиста» содержит в себе большое количество справочной информации, контакты основных служб и сотрудников, план техникума, ссылки на электронные базы документов и образовательные ресурсы, а также ответы на самые распространенные вопросы. Данный инструмент доказал свою эффективность, позволил систематизировать направления работы в процессе наставничества над молодыми педагогами техникума, упростить процесс анализа достижения поставленных целей и задач.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТНОГО МЕТОДА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Ермакова Евгения Александровна, преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области*

## *«Поволжский государственный колледж»*

В 2019 году в Поволжском государственном колледже была запущена экспериментальная площадка по внедрению программы наставничества на разных уровнях и в разных формах: «студент – студент», «педагог – студент», «педагог – педагог», «работодатель – обучающийся» и т.д.

В 2021 году было разработано и принято Положение о программе наставничества в ГБПОУ «Поволжский государственный колледж». В нем перечислены формы наставничества, реализуемые в колледже, требования к наставникам, критерии эффективности работы наставника, обозначен процесс формирования пар наставник – наставляемый, а также представлены шаблоны отчетной документации: индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом, индивидуальный план работы наставляемого, отчет-анкета наставника, отчет-анкета наставляемого.

При реализации программы по форме «педагог – педагог» было выявлено, что, как правило, преподаватели дисциплин общеобразовательного цикла имеют профессиональную педагогическую подготовку, а преподаватели профильных специальных дисциплин (особенно вновь пришедшие) – нет. Для решения данной проблемы было предложено ввести курсы профессиональной переподготовки по педагогике и методике проведения различного вида занятий («Школа молодого педагога»). Решению этой проблемы, а также более тесному взаимодействию внутри преподавательского состава между педагогами разных ПЦМК способствовало создание наставнических пар из преподавателей общеобразовательных дисциплин – в качестве наставников - и преподавателей специальных дисциплин – в качестве наставляемых.

После вхождения в программу наставничества в сентябре 2021 года было отмечено, что преподаватели дисциплин профессионального цикла часто сталкиваются с проблемами в процессе обучения студентов работе с индивидуальными проектами, курсовыми и дипломными работами.

Для преодоления первоначальных трудностей наставником было предложено разработать достаточно подробный примерный паспорт индивидуального проекта, который затем наставляемый заполнял с каждым обучающимся.

Преподавателем английского языка Ермаковой Е.А. (наставником) проводились групповые и индивидуальные консультации со студентами. В процессе профессионального обучения на занятиях по иностранному языку вводилась основная терминологическая лексика по теме «Информационные технологии»: физические компоненты ПК, инновации в IT, промышленные технологии и т.д.

Наставляемым преподавателем Алкеевой Н.А., являющейся непосредственным руководителем индивидуальных проектов, студентом первого курса отделения Информационных технологий ГБПОУ «ПГК» было предложено разработать краткое описание своей работы (Abstract или аннотация) и ключевые слова (Keywords) на английском языке. В июне 2022 года была проведена открытая защита индивидуальных проектов студентов первого курса по информатике в присутствии зав. отделением Климовой Л.С., старшего методиста Мезеневой О.В.

Молодой педагог Алкеева Н.А. приняла участие в методической выставке 2021-2022 уч. года и стала победителем в номинации «Лучший руководитель индивидуальных проектов».

## **ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ "ГКП"**

*Москаленко Ангелина Васильевна, преподаватель*

*ГБПОУ Самарской области*

*“Губернского учреждения города Похвистнево”*

В данный момент в нашей организации используется преимущественно традиционная модель наставничества, которая подразумевает взаимодействие

между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (12 месяцев). Отбор наставника и его подопечного обычно проводится по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник должен оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки.

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1) трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую вовлечены обучающийся и наставник;

2) выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;

3) педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего, получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

4) создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

**Раздел I. Ознакомление с ГБПОУ «ГКП», изучение нормативно-правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.**

- Знакомство с традициями колледжа, правилами внутреннего распорядка, уставом, документов по организации образовательного процесса.

- Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса.

**Раздел II. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, выявление профессиональных затруднений.**

- *Входная диагностика:* выявление уровня профессиональной компетентности, запросов, затруднений (через анкетирование, собеседование, изучение документов).

- Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста.

- Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования.

- Мастер-классы, проблемные семинары, деловые игры и другие интерактивные и неформальные формы педагогического общения с молодыми специалистами.

7.	Профессиональные дефициты	<p>1. Квалифицированная работа с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач.</p> <p>2. Выработка стратегии, тактики и техники взаимодействий с людьми, организация их совместной деятельности для достижения определенных социально значимых целей.</p>
8.	Профессиональные затруднения	<p>Разработка оценочного инструментария по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО.</p> <p>Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса.</p> <p>Подготовка и проведение учебных занятий.</p>
<b>Цели и задачи наставничества</b>		
1.	Цель наставничества	Оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам колледжа в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям колледжа и профессионального образования в целом.
2.	Задачи наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников колледжа знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- ускорение процессов адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника колледжа в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций колледжа и принятых правил поведения;</li> <li>- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/начинающего педагогического работника колледжа</li> </ul>

		<p>формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника колледжа к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.</li> </ul>
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах;</li> <li>- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.</li> </ul>
<b>Пути и способы достижения цели и результатов наставничества</b>		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	<p>Индивидуальные консультации          Практические занятия          Деловые игры          Групповые дискуссии          Групповое консультирование          Педагогические семинары, вебинары          Педагогический совет          Круглый стол, круглый стол по итогам практики          Анкетирование, анализ полученных результатов</p>
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	<p>Нормативная база по реализации учебных программ          Пособие (методические рекомендации) по составлению и оформлению выполнения практических (лабораторных) работ, внеаудиторных работ для обучающихся по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО, профстандартов, требований чемпионата Ворлд скилс, Абелимпикс          Методические рекомендации по составлению учебных пособий для обучающихся по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО профстандартов, требований чемпионата Ворлд скилс, Абелимпикс          Методические рекомендации по формированию критериев оценивания сформированности ОК и ПК обучающихся по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО профстандартов, требований чемпионата Ворлд скилс, Абелимпикс</p>
6.	Формы демонстрации достижения результатов	<p>Участие молодого специалиста, наставляемого в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства (различного уровня)          Проведение открытых занятий          Публикации статей на сайтах и в газетах</p>

### **Раздел III. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений**

Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается

в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы наставника. Наиболее эффективными формами взаимодействия являются: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализация и прочее, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли.

### **Этапы.**

#### *1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации.*

- Беседа о правилах составления и оформления рабочих программ по учебным дисциплинам.
- Беседа о правилах составления и оформления календарно-тематического плана по учебным дисциплинам.
- Беседа о правилах оформления журналов учебных занятий, документации классного руководителя.

#### *2. Оказание консультативной помощи по вопросам разработки оценочного инструментария по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО.*

- Консультация «Оценка качества подготовки студентов по учебной дисциплине (профессиональному модулю): технологии, методы и формы контроля».
- Методические рекомендации по составлению практико-ориентированных заданий для контроля уровня сформированности ОК и ПК обучающихся по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО.
- Методические рекомендации по формированию критериев оценивания сформированности ОК и ПК обучающихся по УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО.

#### *3. Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса.*

- Пособие по составлению и оформлению, учебно-методические

рекомендации выполнения практических (лабораторных) работ, внеаудиторных работ для обучающихся по *УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО*.

- Методические рекомендации по составлению учебных пособий для обучающихся по *УД/МДК/ПМ на основе ФГОС СПО*.

4. *Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий.*

- Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков».

- Беседа «Этапы планирования учебного занятия и подготовка к нему педагога. Советы молодому специалисту при подготовке к учебному занятию».

5. *Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления.*

- Беседа «Типичные ошибки, допускаемые начинающим педагогом. Как провести самоанализ урока».

- Определение темы самообразования. Составление плана работы по данной теме.

В работе с молодыми педагогами, помимо традиционных форм работы, применяются новые: психологические тренинги, творческие лаборатории, конкурсы, круглые столы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Уже с первых месяцев работы предлагается участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

Безусловным преимуществом наставничества является организация деятельности молодого специалиста без отрыва от основной работы, когда умело интегрируются необходимые формы, методы и техники, которые в качестве прогнозируемого результата послужат:

- адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре через разъяснение принципов деятельности всех структурных подразделений, а также

через взаимопомощь и сотрудничество, предупреждение проблем межличностного характера;

- формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании посредством демонстрации образцов поведения, подходов к организации педагогической деятельности и стиля общения наставника;

- привлечению молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

- формированию у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности;

- повышению квалификации профессионального мастерства молодых педагогов и, в целом, всего педагогического коллектива;

- увеличению сплочения коллектива и следования общим целям и интересам;

- активному развитию личностно-ориентированных отношений между педагогами, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, поддержке друг друга.

Здесь нужно отметить факт: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Формирование в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов, – это самое ценное приобретение для учебного заведения.

Таким образом, подводя итог исследования проблемы, мы можем утверждать, что процесс адаптации является процессом управляемым, и его эффективность во многом зависит как от индивидуализации подхода при учете личностно-психологических особенностей молодого специалиста, так и от привлечения внимания к организации данного процесса в коллективе образовательной организации.

**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СТУДЕНТОВ: СТЕНГАЗЕТА В СТИЛЕ КОЛЛАЖ  
НА ТЕМУ «КОСМОС В КНИГАХ И КИНО»**

*Спирчагов Святослав Юрьевич*, преподаватель

*ГБПОУ Самарской области*

*«Поволжский государственный колледж»*

Я обожаю английский язык и научную фантастику и заметил, что в англоязычной литературе и кино есть много произведений, связанных с космосом. К 62-летию полета Ю.А. Гагарина мы решили со студентами представить проект и провести исследование по данной теме. Как выяснилось, студенты мало что знают о научной фантастике и о том, как она повлияла на мечты человека о космосе, полетах, жизни в других мирах. Таким образом, была поставлена цель работы – создать в формате коллаж стенгазету «Они навели суету (Космос в книгах и кино)», приуроченную к 62-летию полета первого человека в космос.

Значимость работы и ее ценность заключалась в исследовании вопроса о становлении, формировании и современном состоянии научной фантастики и её влияния на мечты человека о космосе, полетах, жизни в других мирах. Практически, исходя из цели, я выделил задачи:

- определить источники информации, изучив литературные произведения, в которых получает развитие тема космоса;
- выбрать из различных источников необходимые сведения;
- изучить имеющиеся литературные источники по данному вопросу;
- обработать и проанализировать полученные результаты, собрав и обобщив сведения об изображении космоса, космических полётов в кино и мировой художественной литературе;
- сделать выводы (отвечающие поставленной цели);
- определить форму представления полученной информации (получить изображения кино и книг из сети Интернет, создать фотоколлажи с

изображениями по произведениям и кинокартинам CorelDraw 2020, Corel PhotoPaint 2020);

– оформить полученную информацию в соответствующем виде.

Результатом стали стенгазета и лекция для студентов и преподавателей.

Результат был достигнут.

### **ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА**

I этап. Организационно-подготовительный (Выявление проблемы, определение задач)

Сроки: 12- 20 марта 2023 г.

Задачи первого этапа:

- 1) опрос обучающихся и преподавателей;
- 2) подтверждение актуальности данного проекта;
- 3) разработка стратегии решения возникших проблем;
- 4) разработка содержания проекта;
- 5) обсуждение плана проекта, вариантов поиска информации;
- 6) составление плана этапов проекта;
- 7) поиск информации в разных источниках, сбор и ее обсуждение;
- 8) ознакомление с работой в различных программах (CorelDraw 2020 и Corel PhotoPaint 2020) по выполнению коллажа;
- 9) сотрудничество с преподавателями – приглашение принять участие в проекте.

Мы со студентами выделили следующие вехи в научной фантастике:

Solaris

2001: A Space Odyssey

Dune

Moonraker

Star Wars

Star Trek

В сети Интернет содержится много информации о программах, в которых возможно создание коллажа. При выборе компьютерной программы

учитывались следующие критерии: бесплатность программы, простое освоение программы начинающим пользователем, защищенность от компьютерных вирусов и большой выбор инструментов (возможностей) программы.

Технологическая карта построения коллажа.

Компьютерный коллаж – прием создания целого изображения из ряда отдельных фрагментов других изображений при помощи компьютерных программ, например, CorelDraw 2020. Коллаж из фотографий или фотоколлаж как вид изобразительного искусства появился после возникновения фотографии в 19 веке. В то время, чтобы создать фотоколлаж, вырезали определенные участки фотографий и наклеивали их на какую-либо основу. Техника исполнения коллажей очень разнообразна: традиционная аппликация, мозаика, смешанная техника.

1. Выбор общего фона коллажа.

2. Выбор фотографий, размещение фотографий, тематических картинок на общем фоне.

3. Оформление фотографий и тематических картинок.

4. Оформление рамки коллажа.

5. Сохранение коллажа на компьютере.

Выполненный коллаж студенты сохранили как изображение (Shift+Ctrl+S) в папку или на рабочий стол компьютера. Для удобства просмотра и распечатки подойдет формат (JPG).

II этап. Практический. Реализация проекта.

Сроки: 21 марта - 11 апреля 2023 г.

Задача второго этапа: разработка проекта продукта (стенгазеты).

III этап. Итоговый. Презентация проекта, подведение итогов.

Сроки: 12 апреля 2023 г.

Задачи третьего этапа:

1) итоговая презентация проекта;

2) трансляция результатов проекта в колледже;

3) выводы.

Когда-то Пабло Пикассо одним из первых применил коллаж в своих работах, произведя настоящую революцию в искусстве, а сегодня использование коллажа в компьютерном, книжном, журнальном и Web-дизайне — обычная практика использования этой техники. Законы художественного мышления, художественного освоения окружающего нас мира и его изображения - одни и те же для писателя, поэта, художника, скульптора, композитора. Различен материал, с помощью которого они воплощают свои видения, мысли, чувства, переживания: это слова, краски и холсты, мрамор и бронза, звуки и, ввиду технического прогресса, - компьютерные технологии. Различны и инструменты, которыми они работают. Но основные художественные средства одинаковы для всех: и тех, кто воплощает свой художественный замысел с помощью кисти, и для тех, кто предпочитает компьютерные технологии для выражения своего внутреннего творческого мира.

Таким образом, студенты собрали необходимый материал, освоили технологию коллажа, представили студентам и преподавателям проект о научной фантастике, рассказали о том, как она повлияла на мечты человека о космосе, полетах, жизни в других мирах.

## **ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*Гисматуллина Лилия Наилевна*, заместитель директора по УМР

*ГБПОУ Самарской области*

*«Поволжский государственный колледж»*

В нашем колледже наставничество в форме «педагог – педагог» по трехгодичной программе направлено на успешное закрепление в колледже в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня. Педагог-наставник прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности, развивает интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентирует

начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Цель этой формы наставничества – создание условий для адаптации, профессионального роста начинающих преподавателей, совершенствование их профессиональной и педагогической подготовки, формирование педагогической культуры, потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, раскрытие потенциальных возможностей и способностей специалиста к реализации педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.

Наставник на начальном этапе проводит диагностику наставляемого на выявление его запросов, определение векторов профессионального и личностного развития и роста молодого педагога в форме анкетирования. Анализ анкет позволяет выявить ближайшие точки роста молодых педагогов, планировать мероприятия в индивидуальной Программе наставничества с молодым преподавателем. В этой программе педагог-наставник разрабатывает программу профессионального становления наставляемого с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по реализуемым дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам. После окончания каждого семестра проводится мониторинг результативности программ наставничества. Деятельность наставника имеет моральное и материальное стимулирование и оценивается по следующим критериям:

- выполнение срока сдачи индивидуального плана работы с наставляемым педагогом;
- выполнение срока сдачи отчетной документации по итогам работы с наставляемым педагогом в течение семестра;
- выполнение плана работы с наставляемым педагогом;
- подготовка открытого урока с молодым педагогом в течение семестра;
- участие молодого педагога в профессиональных педагогических конкурсах;

- достижения студентов молодого педагога;
- личные достижения наставника молодого педагога;
- удовлетворенность наставляемого педагога работой с наставником (по данным анкеты обратной связи);
- высокие результаты деятельности, демонстрируемые молодым педагогом.

Для ускорения процесса профессионального становления наших молодых педагогов, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью у нас в колледже функционирует «Школа молодого педагога». Программа «Школы молодого педагога» рассчитана на учебный год (10 месяцев), занятия проводятся 1 раз в месяц. В рамках освоения программы наставляемые изучают технологию проектирования уроков, технологию разработки учебно-методических пособий для студентов, обучаются в мастерской по разработке КОЗ для оценки общих компетенций, проходят тренинги с психологом по формированию коммуникативных навыков и умения работы в команде. После окончания обучения в «ШМП» молодым педагогам выдается сертификат.

Основными задачами наставника являются:

- установление позитивных личных отношений с наставляемым;
- помощь наставляемым в развитии жизненных навыков;
- повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами.

Но зачастую не каждый опытный педагог, профессионал своего дела готов к наставнической деятельности и взаимодействию с молодым, неопытным педагогом. В истории нашего колледжа не все наставнические пары преподавателей являлись успешными.

Типичные ошибки, которые совершали наставники:

- недооценка степени дискомфорта условий, в которых приходится работать подопечному наставника;
- навязывание наставляемому своего мнения;
- перегрузка подопечного замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов;
- недостаточное внимание к постановке задач и последующему контролю их исполнения;
- профессиональное выгорание наставника;
- отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда на поприще наставника, формальное выполнение обязанностей;
- избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным производственным обязанностям.

Для организации эффективной системы наставничества у нас в колледже была разработана дополнительная профессиональная программа «Эффективные инструменты наставничества» в рамках обучения «Школы наставников». Эта программа разработана для педагогических работников ГБПОУ «ПГК», которые являются наставниками молодых и вновь принятых преподавателей при реализации программы наставничества по форме «педагог - педагог», для руководителей студенческих объединений, занятых кружковой деятельностью («педагог-студент»), для педагогических работников, участвующих в профориентационной деятельности («педагог ПОО-школьник»). Данный курс также интересен и полезен для подготовки представителей предприятий к наставнической деятельности (форма взаимодействия «работодатель-студент», «работодатель-педагог»). Также отдельные модули программы могут быть использованы для подготовки наставников из числа студентов в форме взаимодействия «студент-студент», «студент-школьник».

Программа направлена на развитие культуры наставничества в ГБПОУ «ПГК», повышение качества и систематизацию процесса адаптации молодых и вновь принятых педагогических работников к корпоративной культуре колледжа, совершенствование дидактической компетенции и методических

знаний наставников, развитие их коммуникативных навыков, формирование положительного настроения на процесс наставничества.

Программа реализуется в течение учебного года. Занятия в «Школе наставников» проходят 1 раз в месяц. Подготовка наставников может осуществляться в разных формах и предполагать сочетание разных методов (семинары, практические занятия, лекции, деловые игры и т.д.). Наиболее эффективным является тренинг для наставников. Рекомендуемые формы проведения занятий: выполнение практических упражнений и заданий, групповые дискуссии, работа с кейсами, обсуждение конкретных проблем участников обучения.

На начальном этапе очень важно определить возможности наставника и направления его деятельности. Поэтому в первом модуле, «Самоанализ и навыки самопрезентации», обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение влияет на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества.

На следующем этапе наставникам необходимо дать нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности и объяснить значение наставничества в истории и современности.

Во втором модуле, «Современный взгляд на систему наставничества», изучают:

- законодательство, регулирующее отношения в области образования;
  - особенности правового обеспечения профессиональной педагогической деятельности;
  - требования ФГОС СПО и ФГОС СОО к результатам образования;
  - происхождение и развитие наставничества;
  - организацию системы наставничества в разных сферах деятельности;
- лучшие практики наставничества;

- роль наставника в личностном и профессиональном развитии;
- наставник, коуч, ментор – что общего и в чем различия;
- современные модели наставничества: традиционное наставничество, ситуационное наставничество, краткосрочное, или целеполагающее наставничество, групповое наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество.

Третий модуль, «Роль и актуальность технологий наставничества в системе образования», раскрывает наставникам методологию наставничества в современной образовательной организации. Рассматриваются: технология группового наставничества в российской педагогике, наставничество в подготовке обучающихся к чемпионатам и конкурсам, организация наставничества в проектной деятельности как продуктивный метод формирования кадров нового поколения.

Прекрасным дополнением в обучении наставников является самообразование, прохождение различных курсов повышения квалификации по наставнической деятельности. Мы предлагаем нашим наставникам бесплатные онлайн-уроки на платформе «Академия наставников» (<http://academy.sk.ru>). На данном электронном ресурсе преподаватели могут освоить любые интересующие курсы, в настоящее время их более 12 («Как стать наставником проектов», «Наставник онлайн», «Проектная деятельность с отраслевым партнером», «Деятельность наставника в современных технологических кружках», «Рефлексия – инструмент наставника», «Наставник предпринимательского проекта», «Управление групповой коммуникацией» и многие другие). Обучение бесплатное, можно проходить в свободное и удобное время, получить сертификат за обучение.

И на завершающем этапе обучения наставники осваивают пятый модуль, «Эффективные инструменты в работе наставника», в котором рассматривают:

- психологические аспекты наставничества;
- коучинг, основные принципы и практики;
- современные методы фасилитации командной работы.

Таким образом, наши наставники осваивают ключевые компетенции наставников, методы наставничества, техники и инструменты наставничества, способы обратной связи и контроля наставничества. Для эффективного самоанализа и навыков самопрезентации и обучения эффективным коммуникациям с наставниками педагоги-психологи проводят тренинги. На отдельном занятии с наставниками проводится разбор этапов реализации программы наставничества.

## **ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ СОЧГК ИМ. О.**

### **КОЛЫЧЕВА. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ**

*Цуканова Светлана Ивановна*, преподаватель

*ГБПОУ Самарской области*

*«Чапаевский губернский колледж им. О. Колычева»*

Являясь с 2010 года председателем предметно-цикловой комиссии математики, информатики и программирования, выполняю функции наставника для молодых и вновь принятых преподавателей информатики и математики.

В период до 2016 года в колледже наблюдалось повышение количества преподавателей математики и информатики, уволившихся в течении 3 лет после трудоустройства, что вызвало острую необходимость в пересмотре цели и задач наставничества.

На первый план вместе с *развитием кадрового потенциала* учреждения вышла проблема *мотивации трудоустроившихся* преподавателей к установлению *длительных трудовых отношений* с колледжем.

Задачи наставничества:

– помощь молодым и вновь принятым преподавателям в адаптации для вхождения в полноценный рабочий режим колледжа через освоение норм, требований и традиций учреждения и с целью закрепления их в образовательной организации;

– содействие молодым и вновь принятым преподавателям в ознакомлении с должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, полномочиями, в организации работы и в выполнении распоряжений и указаний, связанных с их профессиональной деятельностью;

– ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

– создание условий для профессионального совершенствования наставляемых.

Для достижения поставленной цели и решения обозначенных задач была спланирована система мероприятий по передаче навыков, знаний, формированию ценностей у молодых и вновь принятых педагогов.

Основной формой работы с наставляемыми стало проведение *индивидуальных консультаций*. Они проводятся регулярно в соответствии с установленными планами-графиками. При необходимости могут проводиться *групповые консультации*.

Формы проведения консультаций разнообразны. Например, *вопросно-ответная*: наставляемый задает вопросы, а наставник отвечает на них. Но чаще консультация протекает *в виде беседы* с молодыми преподавателями по затронутым ими вопросам.

Например, на первом этапе проведение консультаций направлено на знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

В дальнейшем в ходе консультирования определяются *потребности молодых специалистов* в проектировании дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков, на основе которых строится план дальнейшей работы.

Важным направлением наставничества считаю *организацию посещения уроков и внеклассных мероприятий* наставляемыми, что позволяет развивать

умения видеть и осваивать новое, включать его в свою деятельность, соотнося со своими профессионально-личностными потребностями и возможностями.

После посещения урока предлагаю молодым преподавателям *осмыслить* то, что увидели на уроке и принять участие в обсуждении и анализе посещённого урока. После каждого подобного мероприятия вместе с наставляемыми мы составляем карту-анализ урока. В дальнейшем педагог будет *активно осваивать опыт посещённых уроков*: использовать информацию, приобретённую им в процессе посещения, осмысления и обсуждения урока, при подготовке и проведении своих уроков; творчески интерпретировать полученный опыт, исходя из собственных потребностей в развитии методической компетентности.

Обязательным условием достижения успеха в системе наставничества считаю *посещение уроков молодых и вновь принятых педагогов*. Через наблюдение за деятельностью педагога на уроке, оценку применяемых им методических приемов, проверку программной документации становится возможным определить «проблемные зоны», чтобы в дальнейшем при индивидуальной работе направить специалиста на достижение образовательных результатов.

Еще одним действенным способом реализации системы Наставничества считаю помощь в организации *научно-исследовательской работы со студентами*. В колледже функционируют несколько студенческих научных сообществ. Я как куратор Клуба цифровых технологий привлекаю молодых специалистов к заседаниям круглых столов, к процессу подготовки конкурсов, к руководству научно-исследовательскими работами студентов. На этом этапе я являюсь консультантом, педагоги самостоятельно помогают обучающимся определиться с темой, проверяют работы, готовят участников конференций к выступлению.

Осуществление *кураторства над научно-исследовательской деятельностью студентов* позволяет педагогам достичь *высокого уровня собственного профессионального мастерства*. Немаловажным фактором является существующая в колледже *система стимулирующих выплат*, в том

числе, за качественную подготовку участников конкурсов и научно-практических конференций. Педагоги, помимо ценного опыта, получают материальное вознаграждение.

Помимо организации научно-исследовательской деятельности студентов, в колледже существует практика привлечения к подготовке студентов к конкурсам профессионального мастерства. Молодые выпускники вузов способны предложить «свежий взгляд» на данный процесс.

Отдельно стоит сказать об организации самостоятельной *научно-исследовательской деятельности молодых и вновь принятых педагогов*. Одно из заседаний предметно-цикловой комиссии обязательно проходит в формате круглого стола, в ходе которого новички выступают по теме самообразования наравне с опытными коллегами, делятся опытом, предлагают инновационные подходы в образовании.

Считаю важным оказание *помощи педагогам в подготовке к научно-исследовательским конференциям* регионального уровня, в написании научных работ для дальнейших публикаций.

Подводя итоги вышеизложенного, хочется сказать о том, что наставническая деятельность решает такую проблему российского образования, как нехватка молодых специалистов. Новоиспеченные педагоги получают возможность не только приобретения знаний от опытного профессионала, но и самореализации, развития, карьерного роста, вовлечения в активную работу, что определяет творческое начало пути педагога.