

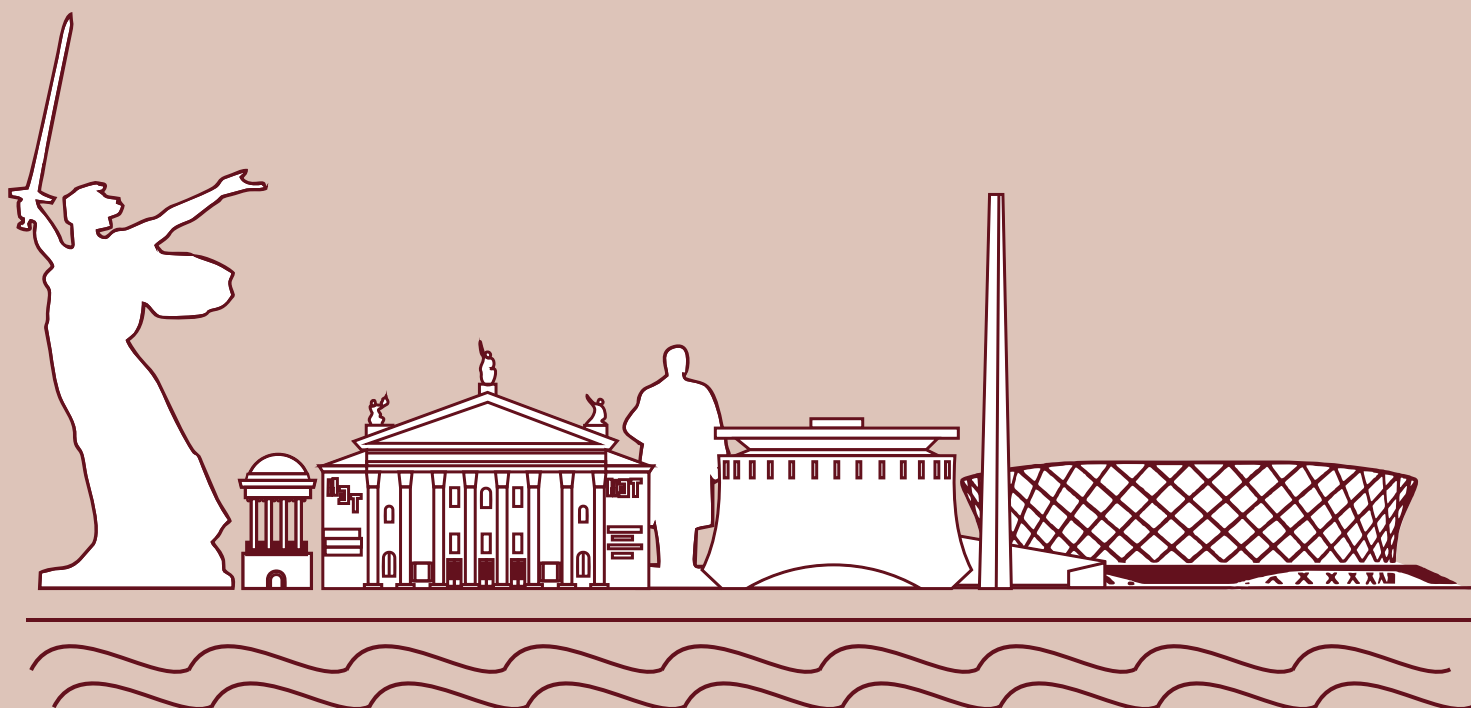
Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Волгоградская государственная академия последипломного образования
НИЛ Волгоградского научно-образовательного центра РАО



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

ПЕДАГОГ. НАСТАВНИК. НАСТАВНИЧЕСТВО

Лучшие педагогические практики наставничества
в Волгоградской области



Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Волгоградская государственная академия последипломного образования
НИЛ Волгоградского научно-образовательного центра РАО

Педагог. Наставник. Наставничество

Лучшие педагогические практики наставничества в Волгоградской области

Волгоград
2023

Рекомендовано к публикации комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области в рамках выполнения поручений Губернатора Волгоградской области по итогам выездного совещания с педагогическим сообществом 23 марта 2023 г. и реализации областного плана мероприятий, посвященных Году педагога и наставника в РФ и 200-летию К.Д. Ушинского.

Наставнические практики представлены в сборнике по итогам Конкурсного отбора, объявленного комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области в период с 10 мая по 28 августа 2023 г.

Авторы практик и составители:

Ю.Г. Абайдулина (3.11), *Е.Н. Акентьева* (9.3), *О.Н. Акименко* (5.5), *Е.А. Антамошкина* (10.2), *Т.В. Антонян* (4.5), *О.Г. Артемова* (4.4), *Е.С. Белогривцева* (11.1), *Ю.В. Бережная* (4.3), *Н.В. Болотникова* (9.2), *А.В. Вальт* (11.5), *В.В. Волобуева* (5.5), *В.В. Вязов* (9.6), *В.В. Горшенина* (3.5), *Л.А. Григорьева* (3.7), *Л.А. Григорьева* (4.7), *Л.П. Давыдова* (3.3), *Г.Н. Дмитриева* (3.8), *Н.В. Добрынина* (11.3), *Л.Н. Долгачева* (11.9), *Ю.Г. Доронина* (3.5), *О.А. Дружинина* (11.6), *О.В. Егорина* (3.6), *О.Н. Жадько* (8.1), *И.В. Журавлева* (5.6), *Т.В. Захарова* (6.4), *Т.Н. Иващенко* (11.11), *С.П. Казачкова* (9.3), *Е.А. Казинцева* (11.7), *И.В. Катайкина* (4.8), *И.Ю. Кива* (8.2), *Р.Т. Кияжова* (11.4), *М.А. Колядина* (4.6), *Н.В. Коровяковская* (9.5), *А.А. Король* (4.3), *Т.В. Кошкарёва* (4.2), *О.И. Кубарева* (3.9), *А.Н. Кузбеецкий* (1.4; 4.4; 2.1–2.5), *М.В. Кузнецова* (5.4), *Р.З. Кудрявцева* (11.2), *Д.Г. Кулакова* (11.1), *С.В. Куликова* (1.1), *П.П. Кучегашева* (3.2), *А.В. Лапина* (7.5), *Е.А. Лащенкова* (6.5), *Т.В. Леонтьева* (3.2), *Н.С. Львова* (9.7), *Н.Н. Лябчук* (9.4), *Е.А. Ляпунова* (11.10), *Л.П. Макарова* (8.1), *Е.А. Момотова* (11.8), *Н.А. Мартынец* (9.1), *П.В. Митяшов* (3.6), *О.П. Москвитина* (6.3), *Г.Г. Моргулец* (4.1), *Н.П. Озерина* (3.5), *Е.В. Орешкина* (3.10), *И.Г. Паршева* (7.4), *А.Ю. Пенькова* (5.3), *Е.Е. Плакиткина* (6.1), *И.Н. Подледнова* (7.1), *В.В. Прокопенко* (7.2), *В.Ю. Розка* (9.2), *К.А. Рудакова* (4.1), *Н.В. Савченко* (10.1), *О.Т. Сапронова* (3.2), *М.А. Святкина* (2.6), *Н.К. Сергеев* (предисловие, науч. редактирование), *С.Г. Ситникова* (5.1), *Н.Н. Сластия* (3.4), *В.Н. Смирнова* (7.3), *В.А. Спицына* (5.7), *Т.Н. Талерчик* (4.6), *Н.И. Федотова* (5.1), *Л.И. Федулова* (5.2), *Н.А. Федякина* (9.5), *Н.А. Финогенова* (11.11), *Е.В. Харитоновна* (11.8), *М.Н. Хрипунов* (7.1), *И.Б. Чевтаева* (11.11), *О.Н. Чувашина* (3.1), *В.Н. Шароварова* (3.8), *Л.В. Шматкова* (10.1), *Н.А. Шостак* (6.2), *А.С. Шуманова* (9.1), *О.В. Ушакова* (11.7), *Е.В. Эклер* (5.1), *Т.Г. Юдина* (8.2), *С.С. Яковлева* (5.8).

Научный редактор:

Сергеев Н.К.,

действ. чл. РАО, д-р пед. наук, профессор,
советник ректора и зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
директор Волгоградского научно-образовательного центра РАО

П24 Педагог. Наставник. Наставничество. Лучшие педагогические практики наставничества в Волгоградской области: сб. материалов о лучших наставниках в региональной образовательной системе и эффективных практиках наставнической деятельности / Колл. авт. и сост.; науч. ред. действ. чл. РАО, проф. Н.К. Сергеев. – Волгоград, РИЦ ГАУ ДПО «ВГАПО», 2023. – 292 с.

ISBN 978-5-98926-237-3

Представлены материалы о лучших педагогических практиках наставничества в волгоградской образовательной системе на уровнях общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей, психолого-педагогического наставничества и наставнической деятельности в работе с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ. Раскрыта специфика наставничества в методической деятельности, включая сопровождение молодых педагогов. Охарактеризованы особенности работы Народных учителей СССР и РФ в регионе как наставников педагогов и обучающихся. Описаны инструменты и технологии наставнической деятельности.

Для исследователей, аспирантов, магистрантов, студентов, учителей и преподавателей, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, а также для руководителей образовательных организаций и органов, осуществляющих управление образованием, учащихся педагогических классов, представителей педагогической общественности и ветеранов педагогического труда, слушателей учреждений дополнительного профессионального образования и всех, кто интересуется проблемами современного наставничества.

ISBN 978-5-98926-237-3

ББК 74.204

Содержание

Введение	6
Предисловие научного редактора	8
Раздел 1. Наставничество в России: история и современность	10
1.1. Возрождение института наставничества в России	10
1.2. Наставничество как педагогический феномен	13
1.3. История становления и развития наставничества	16
1.4. Наставничество в истории волгоградской системы образования	17
Раздел 2. Народные учителя СССР и РФ – наставники педагогов и обучающихся в регионе	23
2.1. Народный учитель СССР О.Б. Шаповалов: учитель, наставник, методист.	23
2.2. Народный учитель СССР Ф.Ф. Слипченко: наставник сельских юношей в педагогическом лицее	25
2.3. Народный учитель РФ Ю.А. Назаров: автор практики наставничества студентов	29
2.4. Народный учитель РФ В.В. Арнаутов: наставник, ученый, управленец	32
2.5. Народный учитель РФ, Герой Труда России Ю.В. Лепехин: наставник учащихся и учителей	35
2.6. Народный учитель РФ Н.С. Бударина: директор и наставник	38
Раздел 3. Наставническая деятельность: технологии и инструменты	41
3.1. Наставническое занятие «Портрет современного учителя в ракурсе урока на основе ФГОС общего образования»	41
3.2. Планирование наставничества молодого специалиста	45
3.3. Мастер– класс «Знаю сам и научу другого»	48
3.4. Наставничество учащихся в овладении опытом иноязычной коммуникации с применением цифровых технологий	50
3.5. Сетевая технология наставничества в подготовке педагога к конкурсу «Воспитатель года»	54
3.6. Наставничество в рамках муниципального профессионального конкурса «Педагогический дуэт»	59
3.7. Наставническая деятельность в детском саду: методическое сопровождение начинающих и малоопытных воспитателей	62
3.8. Наставнический мастер-класс для студентов педагогического колледжа	67
3.9. Наставническая практика с использованием ресурса педагогического клуба «Восхождение. Ру»	72
3.10. Наставнический семинар-практикум для молодых воспитателей детского сада	75
3.11. Наставничество сельских учителей в единстве с региональным клубом «Наставник»	79
Раздел 4. Лучшие учительские практики наставничества	83
4.1. Территория наставничества	83
4.2. Наставничество «педагог–педагог» в образовательном проекте «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста»	87
4.3. Я многому научилась у моего наставника	91
4.4. Наставник юных исследователей Ольга Германовна Артемова	94
4.5. Наставническое сопровождение молодого педагога в освоении метода проектов	97
4.6. Наставничество молодого педагога: описание опыта	100
4.7. Практика взаимодействия наставника и наставляемого в сельской школе	104
4.8. Наставничество в сельской школе	107

Раздел 5. Наставнические практики в дошкольных образовательных организациях	113
5.1. Наставничество педагогов в сфере нравственно-патриотического воспитания	113
5.2. Опыт наставнической деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения	117
5.3. Наставничество и современная практика дошкольного образовательного учреждения	126
5.4. Я – наставник: сопровождение молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении	129
5.5. Практика наставничества родителей в детском саду	133
5.6. Система наставничества в детском саду	136
5.7. Психологические аспекты наставничества в ходе адаптации молодого педагога дошкольной образовательной организации	139
5.8. Методическая разработка занятия для педагогов-наставников в детском саду	142
Раздел 6. Наставничество в профессиональных образовательных организациях региона	146
6.1. Наставничество как форма взаимодействия педагогов при интеграции общеобразовательных и профессиональных дисциплин	146
6.2. Наставничество в форме «преподаватель – студент»	148
6.3. Наставничество и формирование лидерских компетенций в профессиональном становлении преподавателя	150
6.4. Наставничество студентов в волонтерской деятельности	152
6.5. Анализ педагогической практики наставничества молодого преподавателя в 2022–2023 учебном году	155
7 раздел. Практики наставнической деятельности педагогов дополнительного образования детей	160
7.1. Наставник юных спортсменов	160
7.2. Освоение дополнительной программы «Путь в профессию» – ресурс наставничества девятиклассников как будущих педагогов	163
7.3. Наставничество в государственном учреждении дополнительного образования Волгоградской области	166
7.4. Побуждение к успеху: о моих наставниках	168
7.5. Путь наставничества – восхождение к успеху	170
8 раздел. Лучшие наставники в сфере обучения и воспитания детей-инвалидов и детей с ОВЗ	174
8.1. Наставничество молодых педагогов в сфере обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ	174
8.2. Сетевое наставничество в рамках регионального методического объединения педагогов для обучения детей-инвалидов и детей с ОВЗ	177
9 раздел. Наставничество в методической деятельности и в дополнительном профессиональном образовании	180
9.1. Наставничество – эффективный механизм развития педагогов	180
9.2. Практики наставничества учителей географии	184
9.3. Наставничество учителей начальных классов	189
9.4. Наставничество в фокусе педагогического обучающегося сообщества	193
9.5. Наставническое сопровождение профессионального становления молодого педагога	196
9.6. Практика наставничества молодых педагогов	201
9.7. Наставничество – эффективный инструмент профессионального становления молодого педагога	205
10 раздел. Педагоги-психологи как наставники в волгоградской образовательной системе	209
10.1. Психолого-педагогическая практика наставнической деятельности	209
10.2. Наставническая психолого-педагогическая практика	213

11 раздел. Наставнические проекты и программы	217
11.1. Инновационный наставнический проект «горизонтального обучения» педа­работников	217
11.2. Индивидуальная программа наставничества молодого педагога дополнительного образования	220
11.3. Программа наставничества воспитателей в детском саду	224
11.4. Проект наставнической помощи аттестующимся педагогам	227
11.5. Мастерская технологий наставничества молодых педагогов	232
11.6. Наставничество учащихся в школьном проекте по экологическому обучению и воспитанию	236
11.7. Программа наставничества «Восхождение к успеху»	239
11.8. Создание профессионального обучающегося сообщества в общешкольном наставническом проекте	244
11.9. Проект наставнической помощи педагогу со стажем в овладении педагогическими информационно-коммуникативными технологиями	248
11.10. Проект наставничества в форме «опытный специалист – молодой педагог»	252
11.11. Проект внедрения моделей наставничества в школе	256
Приложения	260
Концепция развития наставничества в Российской Федерации	260
Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области	268
Региональный наставнический центр Волгоградской области	276
Региональный педагогический клуб «Наставник»	276
Персонализированная программа наставничества педагогических работников на учебный год	278
Документы о государственных и ведомственных наградах наставникам	288
Государственные награды Российской Федерации	290
Ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации	291

Введение

Выпуск настоящего сборника лучших педагогических практик наставничества, созданного по инициативе и согласно поручению Губернатора Волгоградской области А.И. Бочарова – это значимое событие в ряду мероприятий, посвященных Году педагога и наставника в РФ. В сборнике отражены изменения, происходящие в подготовке и профессионально-личностном развитии педагогов для региональной системы образования. Важным ресурсом укрепления кадрового потенциала образовательных организаций представлено в сборнике наставничество не только начинающих и молодых, но и опытных педагогов, испытывающих затруднения в новых реалиях развития образования.

В соответствии с поручением Губернатора комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области инициировал проведение Конкурсного отбора лучших педагогических практик наставничества, сформировавшихся в рамках внедрения федеральной целевой модели наставничества. В приказе комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 4.05.2023 № 407 «О создании сборника лучших педагогических практик наставничества Волгоградской области» региональным оператором Конкурсного отбора назначена Волгоградская государственная академия последипломного образования. Цель Конкурсного отбора – обобщение лучшего опыта наставнической деятельности, в том числе согласно просьбе педагогического сообщества к Губернатору во время выездного совещания 23 марта 2023 года.

С 10 мая по 28 августа 2023 года работники региональной образовательной системы представляли в Волгоградскую государственную академию последипломного образования описания педагогических практик наставничества. Всего представлены материалы от 83 авторов, представляющих все сегменты волгоградского образования, большая часть которых помещена в настоящий сборник.

В связи с обновлением образования, повышением его качества и усиления воспитания на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей обострилась потребность в наставничестве. Системой аттестации педагогических работников с 1 сентября 2023 года предусмотрены квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник». В волгоградском регионе успешно реализуется целевая модель наставничества, чтобы ни один молодой педагог не оставался без поддержки опытных коллег.



Ю.В. Лепехин, Герой труда России, Народный учитель РФ, учитель математики и информатики волгоградской школы № 78.

Из материалов сборника видно, что регион может гордиться замечательными педагогами-наставниками и инициативными наставляемыми учителями и преподавателями. Они еще подчас нуждаются в помощи, но за ними будущее регионального образования. Важно поэтому создавать системы наставничества начинающих педагогов и педагогов со стажем, испытывающих профессиональные затруднения. Необходимо поддерживать их в восхождении к высшим профессиональным достижениям точно также, как помогали Ю.Г. Дорониной, победителю Всероссийского конкурса «Воспитатель года – 2022». Или как выстраивали наставническое сопровождение Л.Г. Арачашвили, победителя Всероссийского конкурса «Учитель года – 2019».

В наставничестве следует учитывать опыт педагогов, достигших профессиональных высот. Прежде всего, удостоенных почетного звания Народного учителя. Особый интерес представляет педагогическая и наставническая деятельность Героя труда России, Народного учителя Российской Федерации Ю.В. Лепехина, много лет работающего в средней школе № 78 г. Волгограда.

Велика роль замечательных руководителей, учителей, преподавателей и педагогов-наставников молодых специалистов в позитивных образовательных изменениях. В Волгоградской области активно совершенствуется системы образования в соответствии с задачами, поставленными Губернатором А.И. Бочаровым – развивать, строить, реализовывать масштабные и смелые проекты. Успешно реализуется нацпроект «Образование», приоритетные федеральные и региональные проекты, что отмечено участниками Всероссийского совещания 17–18 мая 2023 года в Волгограде, приуроченного к Году педагога и наставника в РФ.



Губернатор Волгоградской области А.И. Бочаров поздравляет с новым 2023 учебным годом педагогов и учащихся школы-новостройки в Ворошиловском районе Волгограда.

Изменения в системе образования Волгоградской области служат новому качеству обучения и воспитания. Регион стабильно обеспечивает 100%-ную доступность дошкольного образования, активно строит новые школы. Так, в Ворошиловском районе Волгограда 1 сентября 2023 г. открылось новое здание общеобразовательной школы № 123, построенное в рамках нацпроекта «Образование». Губернатор А.И. Бочаров побывал в новой школе и провел с учащимися разговор о важном, рассказав об истории родного края, о достижениях и о его будущих перспективах. Все новые учреждения по-современному оснащены, а 2023-24 учебный год в них начали свыше 2000 детей. За минувшие годы в регионе построено девять школ, в перспективе появятся еще четыре.

В регион вернулась патриотическая традиция начинать учебную неделю с поднятия флага и исполнения государственного гимна. Во всех школах проводятся внеурочные занятия «Разговоры о важном» – о семейных традициях, духовно-нравственных ценностях, искусстве, науке, истории и современной России. Растет число обучающихся с высокими результатами ОГЭ и ЕГЭ. С 2023 года по новым учебникам

начали преподавать историю в старших классах, появились дополнительные разделы, связанные с СВО и с вхождением новых регионов в состав России.

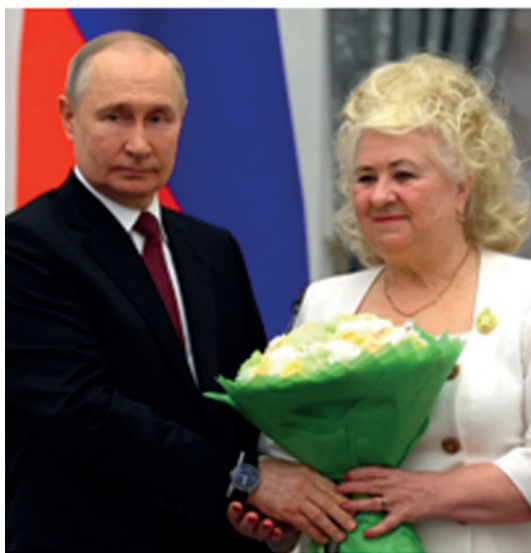
Внедряется единая программа трудового воспитания – профориентационный минимум в 6-11 классах, осуществляются ранняя профориентация учащихся и поддержка одаренных детей, обновляются коррекционные образовательные организации, создаются «Доброшколы» и новые центры дополнительного образования – «IT-клубы», «Кванториумы» и др. Активно развиваются учреждения среднего профессионального образования, в числе первых в стране вступившие в федеральный проект «Профессионалитет».

Недавно почетное звание Народного учителя Российской Федерации присвоено Н.С. Будариной – директору Лебяжинской средней школы Камышинского района Волгоградской области. Это замечательный учитель и мастер управления общеобразовательной организацией, способный успешно решать организационно-управленческие, научно-методические и образовательно-воспитательные задачи. Не менее 10 молодых педагогов в школе – это ее выпускники, которых она «взрастила».

У волгоградского образования немало прекрасных педагогов замечательных практик, включая научно-методическое и наставническое сопровождение работников образования. Наставнические события организуют Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО «ВГАПО» и научно-методический Центр сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ФГБОУ ВО «ВГСПУ». Действует сетевое сообщество «Точка притяжения педагогов-наставников». Педагоги поддерживают добровольные профессиональные объединения педагогов, в том числе региональный наставнический центр и региональный педагогический клуб «Наставник».

Все это дает уверенность, что, опираясь на лучшие традиции и уверенно реализуя эффективные наставнические практики, система образования региона продолжит успешно двигаться вперед по пути своего развития.

Систематизированный в сборнике региональный опыт наставнической деятельности презентует инструменты, технологии и форматы, необходимые для кадрового обеспечения развивающейся системы образования в регионе.



Президент России В.В. Путин поздравляет директора Лебяжинской школы Камышинского района Волгоградской области Н.С. Бударину с присвоением почетного звания «Народный учитель РФ».



Сергеев Николай Константинович, академик РАО, д-р пед. наук, профессор, советник ректора и заведующий кафедрой педагогики Волгоградского государственного социально-педагогического университета, директор Волгоградского научно-образовательного центра РАО

Предисловие научного редактора

Подготовка и издание сборника лучших педагогических практик наставничества в Волгоградской области – это региональная инициатива, имеющая существенное значение для культурно-образовательной сферы всей нашей страны особенно в рамках объявленного в Российской Федерации Года педагога и наставника. Актуальность сборника обусловлена возрождением института наставничества в современной России и признанием его государственного значения для производства, образования, научных и военно-технических областей. В целом для социокультурных и профессиональных сфер российского общества.

Наставничество известно с древнейших времен как способ передачи опыта вне специально организованного образования, но современная система наставничества пока не сложилась, хотя оформились новаторские практики и эффективные элементы наставнической деятельности. Однако они еще слабо координируют между собой в системе непрерывного образования. Недостаточно изучены и позитивные мировые практики наставничества. Не полностью осуществлен историко-педагогический анализ значительного вклада российских ученых и педагогов в развитие наставнической деятельности. Требуется выявление и глубокий анализ эффективных практик наставнической деятельности во взаимосвязи с развитием системы наставничества в современных социально-культурных реалиях.

Не случайно Российской академией образования создана Концепция развития наставничества в РФ, одобренная решением президиума РАО 29 июня 2023 года. В документе представлена стратегия развития наставничества в различных областях российского общества на фоне противоречий, обусловленных потребностью в разработке теоретико-методологических основ наставнической деятельности и в обосновании наставничества с психолого-педагогических позиций с учетом координации теории и имеющейся практики наставничества. Отмечен дефицит квалифицированных кадров, готовых вести целевую подготовку наставников.

В перечисленных контекстах логика и содержание сборника заслуживают самой высокой оценки. Историко-педагогическую основу для понимания значимости представленных в сборнике педагогических практик наставничества составляют материалы первого раздела. Они раскрывают специфику наставничества в России во взаимосвязи исторических фактов и современных наставнических событий, включая историю и нынешнее состояние наставничества в волгоградской системе образования.

Презентация во втором разделе личностно-профессиональных портретов Народных учителей СССР и РФ как наставников педагогов и обучающихся в волгоградском регионе дает глубокое представление о высших наставнических достижениях на основе построения практик наставничества в интеграции с педагогическими закономерностями, обоснованными в исследованиях представителей волгоградской научно-педагогической школы. Практики, описанные в разделе, ясно доказывают, что эффективность наставничества во многом определяется не только инновационной энергией создателей, но, в первую очередь, единением наставнической деятельности с педагогической теорией.

Глубоко познавательным и полезным является представление в третьем разделе технологий и инструментов наставнической деятельности. Замечательно, что это не просто рассказ или перечисление, а научно-педагогическое осмысление инструментально-технологических аспектов деятельности наставников. В разделе убедительно показано, что наставничество – это сложный симбиоз личностного влияния наставника, опирающегося на традиционные российские духовно-нравственные ценности и обладающего жизненным и профессиональным опытом, на наставляемого субъекта (обучающегося, молодого педагога и т.п.) в вариативных формах совместной деятельности.

Широту палитры лучших наставнических практик, сформировавшихся в образовательной системе региона, демонстрирует содержание восьми других разделов сборника. Читатель сможет выбрать то, что ближе его представлениям о наставничестве и личным ожиданиям от содержания сборника. Составители обоснованно систематизировали лучшие педагогические практики наставничества по сегментам региональной образовательной системы. Это лучшие учительские практики наставничества и наставнические практики в дошкольных образовательных организациях и в профессиональных образовательных организациях системы среднего профессионального образования. Это практики наставнической деятельности педагогов дополнительного образования детей и педагогические системы лучших наставников в сфере обучения и воспитания детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья. Наконец, это практики наставничества в методической деятельности и в дополнительном профессиональном образовании, а также личностно-профессиональные портреты педагогов-психологов как наставников в волгоградской образовательной системе. Не забыты и проекты и программы по наставничеству.

Отмечаю скрупулезность отбора составителями сборника высококачественных описаний наставнических практик, охватывающих все сегменты региональной системы образования. И вместе с тем презентующих базисные формы организации наставнической деятельности – традиционную форму «наставник – подопечный», групповое или командное наставничество и др. А также инновационные формы сетевого и виртуального наставничества и др.

Полезными для организаторов образования и педагогов, размышляющих о создании авторских наставнических практик, будут, без сомнения, материалы, помещенные в сборник в качестве приложений. В их числе концептуальные разработки и нормативно-правовые акты по вопросам понимания сущности и организации наставничества, а также примеры программно-методических и локальных нормативных документов. Мотивирующую нагрузку несут материалы о государственных, ведомственных и региональных наградах за успехи в наставнической деятельности.

Оценивая сборник в целом, не могу не отметить его бесспорный вклад в понимание наставничества в образовании как неформального взаимодействия опытного и начинающего работника, либо педагога и взрослеющего обучающегося. В нем наставник обеспечивает поддержку начинающему работнику в профессиональном становлении и адаптации в профессии, либо сопровождение обучающегося в социализации и жизненном самоопределении. В материалах сборника раскрыты воспитательные, профессионально-образовательные, адаптационно-психологические цели наставника. Показано, что результат наставнической деятельности – это знающий и уверенно вступивший в профессию педагогический работник, либо успешный и стремящийся к личностному развитию обучающийся, исповедующий традиционные российские духовно-нравственные ценности. Эффективность наставничества во многом определяется уважением к личности подопечного, созданием ему ситуации успеха, применением личностно-развивающих технологий и гуманистическими взаимоотношениями субъектов наставнической деятельности.

Желаю всем авторам наставнических практик дальнейших успехов, а читателям – полезного ознакомления с материалами замечательного сборника.

1 раздел. Наставничество в России: история и современность

1.1. Возрождение института наставничества в России

2023 год Указом Президента России объявлен Годом педагога и наставника в Российской Федерации. Наставничеству придано государственное значение. Выступая во время открытия Года педагога и наставника, Президент РФ В.В. Путин назвал смыслом Года привлечение внимания общества к труду тех, кто отдает время и силы детям и молодежи. «Убежден, нужно больше рассказывать о том колоссальном вкладе, который внесли и вносят сегодня учителя, наставники в успех и достижения всей страны», – подчеркнул Президент¹.

Развитие наставничества В.В. Путин определил значимой задачей для России. При этом Президент РФ отметил, объединив передовые знания и нравственные основы, можно быть и оставаться сильными².

Беседуя с калининградскими школьниками 1 сентября 2023 года, Президент России во время открытого урока «Разговоры о важном» назвал морально-нравственное наставничество частью национального культурного кода россиян³.

Процесс возрождения института наставничества и закрепления за ним важнейшей воспитывающей функции приобрел в современной России государственное значение. Это не случайно, ибо наставничество – это особый вид педагогической деятельности, направленный на передачу знаний и опыта, моделей поведения и ценностных установок. Наставничество представляется исключительно важным, когда наша страна и российская система образования независимо развиваются в условиях:

отказа от западной идеологии в пользу традиционных российских духовно-нравственных ценностей в социальной инфраструктуре страны;

стремления к единому образовательному пространству, создающему основу повышения качества образования;

создания федеральной системы поддержки педагогов и подъем престижа педагогической профессии с учетом ее обновляющихся ценностей и смыслов.

Возрождение наставничества опирается на «пакетное» возвращение эффективных образовательных и воспитательных практик предыдущей эпохи. Известно, что уже к началу 18-го века наставники с различными задачами и должностями постепенно вошли в воспитательную среду кадетских корпусов, военных училищ, в школьную жизнь классических гимназий и учебных заведений нового типа. Это были «дядьки», воспитатели, классные дамы, классные наставницы. К этому времени оформилось понимание, которое позже зафиксировал в своем словаре В.И. Даль: «наставлень» – поученье, руководство, инструкция, наказ, а «наставник» – учитель или воспитатель.

Требования к наставнику обоснованы К.Д. Ушинским в трудах: «Воспоминания об обучении в Новгород-Северской гимназии» (1856 г.), «Три элемента школы» (1857 г.). Главными качествами в учителе и педагоге как наставнике К.Д. Ушинский считал личный пример, убеждение, педагогический такт, меры предупреждения, поощрения и взыскания. Как напутствие сегодняшним молодым учителям звучат слова великого педагога, написанные им в «Воспоминаниях об обучении в Новгород-Северской гимназии»: «... состояние детства глубже всего может изучить человек на самом себе ... заглянуть в душу ребенка можно, только живо припоминая свое собственное детство и свои первые детские впечатления»⁴.



Фото 1. На занятиях по рисованию в Смольном институте

Примеры наставничества демонстрировали классные дамы Смольного института, в котором работал К.Д. Ушинский. Воспитанницы Смольного института с чувством благодарности вспоминали своих классных дам за «многие навыки хорошего поведения». Показательно, что институтские классные дамы не преподавали никаких предметов. Во время уроков они лишь присутствовали, сидя за своим столиком и занимаясь рукоделием – вышивкой или вязанием, но при этом зорко наблюдали за поведением учениц (фото 1).

¹ В России тренд на наставничество. – URL: <https://fedpress.ru/article/3211559>

² Путин рассказал о значимой задаче для России. – URL: <https://yandex.ru/turbo/life.ru/s/p/1093894>

³ Путин назвал наставничество частью национального культурного кода в России. – URL: <https://ria.ru/20220901/nastavnichestvo-1813814497.html>

⁴ Собрание сочинений К.Д. Ушинского / под ред. В.Я. Струминского. – Т. 11. – М.-Л.-Д.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1959. – С. 45–58.

Классная дама не вмешивалась в ход урока, но если замечала, что кто-то из девочек отвлекся, либо ссутулился – достаточно было строгого и пристального взгляда, чтобы виновная спохватилась и исправила промаху⁵.

Новые наставнические практики начали складываться в 1930–40-х годах в условиях индустриализации новой России и возникновения профессионально-технических учебных заведений – школ фабрично-заводского ученичества, ремесленных училищ, железнодорожных училищ, школ фабрично-заводского обучения. Опытные и уважаемые рабочие, мастера и инженеры наделялись педагогическими полномочиями. Перед ними ставилась задача соединить образование и производство, теорию и практику. Рабочая группа и бригада заменяли классный коллектив. Лозунгом и принципом наставничества стал девиз «Делай, как я» в практическом обучении профессии (рис. 1).



Рис. 1. Мастер-наставник

Школы рабочей молодежи и фабрично-заводские семилетки, открытые в марте 1931 года, решали задачи усвоения теоретических знаний политехнического характера и содействовали приобретению практических умений без отрыва от производства. В свою очередь, это создавало предпосылки для получения учащимися определенной специальности в конкретной области труда.

В 1970-е годы наставничество развивалось уже в условиях всеобщего среднего образования, научно-технической революции, повышения образовательного уровня молодежи. Возросла роль наставника и потребность в квалифицированных кадрах, способных к наставничеству. На эту роль выдвигали опытных и уважаемых работников из рационализаторов и новаторов, обладающих педагогическим даром. Они становились мастерами-наставниками (рис. 2), от которых требовалось быть интересным и содержательным человеком, эталоном, по которому молодой человек мог бы мерить свою жизнь и свое отношение к миру. Наставничество трансформировалось в новое социально-педагогическое явление, обеспечивающее духовную связь поколений советских людей.

Возникла потребность в изучении педагогической специфики наставничества, в выявлении особенностей воспитательной деятельности наставников, возрастных и индивидуально-типологических особенностей работающей молодежи. Начались масштабные исследования наставничества. В частности, его роли в адаптации молодых кадров на предприятиях, в политехнической подготовке молодежи и в соединении обучения с производительным трудом. Именно наставникам в те годы удалось поднять на новый уровень профориентацию учащихся и предложить эффективные практики формирования у ребят интереса к рабочей профессии. Стало понятным, что наставник соединяет воспитательную и профессиональную функции.



Рис. 2. Практическое обучение профессии

Наставничество начали рассматривать как форму общественно-педагогического движения и как педагогическую проблему. В научных исследованиях были обоснованы пути педагогической подготовки наставников в непосредственном общении лекторов и преподавателей с производственным коллективом, а также с помощью средств массовой коммуникации (радиолектории, кинолектории, телевизионные циклы передач, педагогические рубрики в многотиражных газетах, периодическая печать)⁷. Были закреплены принципы организации наставничества: систематичность, непрерывность, коллективность и единство действий, комплексный подход.

Форматы наставничества и практики наставнической деятельности расширились и обогащались: наставничество мастеров производственного обучения над выпускными классами; индивидуальное наставничество мастеров над «трудными» подростками, наставнические связи «Производство – ПТУ – школа» и др. Совместно с учеными и педагогами-практиками были разработаны методические рекомендации для мастеров-наставников. В них учитывались жизненная позиция подростка, его характерные особенности и положительные качества, выступающие средством перевоспитания.

⁵ Волков О.В. Северная Пальмира. – Москва: Эксмо, 2006

⁶ Наставник и подготовка молодежи к труду: метод. рекомендации. / Сост. Е.Д. Варнакова. – М., 1982

⁷ Столетов В.Н. Воспитание молодого поколения в труде // Воспитание в труде. – М.: Педагогика, 1975

Наставник воспринимался как производственный нового типа – человек с широким профессиональным кругозором и мастерством, эталон, на который призваны равняться педагоги. Основными качествами наставника в те годы считались коммунистическая идейность и убежденность, высокий уровень политического развития, склонность и подготовленность к воспитательной работе. Это было отражено в специально составленной «Памятке наставникам». Педагогические знания наставники постигали в «Школе наставников». Занятия в школе наставников вели преподаватели пединститутов, административные работники предприятий, мастера производственного обучения профтехучилищ, лекторы общества «Знание». На предприятиях проводились конференции, посвященные новым разработкам ученых в области психологии и педагогики деятельности мастера-наставника.

Для повышения престижа наставничества Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 июля 1981 года было введено звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» и почетный знак отличия (рис. 3). На предприятиях вводились звания «Лучший наставник завода», «Мастер-воспитатель» и др. На ВДНХ СССР был открыт павильон «Наставничество – эстафета рабочей славы и трудовых традиций».

Однако с середины 1990-х годов институт наставников в условиях перехода к рынку, безработицы, спада производства, переизбытка кадров фактически прекратил свое существование.

Но сегодня можно с уверенностью констатировать возрождение и развитие наставничества как историко-педагогического феномена, переживающего подъем. В условиях реализации новой образовательной стратегии осуществляется поиск эффективных практик наставничества, осмысление его профессионально-педагогических функций и способов подготовки наставников⁸.

В декабре 2019 года Минпросвещения России утвердило целевую модель наставничества обучающихся⁹. С 2020 года целевая модель реализуется в российских регионах на основе методических рекомендаций по ее внедрению¹⁰. В соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими внедрение наставничества в образовательных организациях – общего, дополнительного и среднего профессионального образования – наставничество функционирует как неформальное повышение квалификации. Его системное применение выступает средством преодоления профессиональных дефицитов, формирования качественного кадрового состава, поддержки молодых работников, в том числе педагогов, а также школ, находящихся в неблагоприятных условиях.

В современной системе образования наставниками становятся педагоги по личной инициативе, достигнув 35 лет. Нормативный портрет наставника – это опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Он обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Поэтому в наставничество приходят победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства, получатели Грантов Президента РФ, поощрений Губернаторов регионов, а также «выпускники» Совета молодых педагогов.

Наставничество в наши дни направлено на воспитание личности, обладающей не только актуальными профессиональными знаниями и умениями, но и высокими человеческими качествами. Наставники привлекательны, прежде всего, профессиональным мастерством, трудолюбием, открытостью, опорой на традиционные российские духовно-нравственные ценности, способностью умело вступать в диалог с молодыми людьми, адресно и ненавязчиво помогать им.

⁸ Коджаспирова Г.М. История образования и педагогической мысли: таблицы, схемы, опорные конспекты. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003

⁹ Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утв. Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № П-145). – URL: https://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf

¹⁰ Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МП-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/>



Рис. 3. Знак отличия «Заслуженный наставник молодежи РСФСР»

Наставничество характеризуется присущими ему успешными практиками и по своим уникальным признакам отличается от западных техник «тьютор», «коуч», «ментор». Именно поэтому осмысление формирующихся в России наставнических практик и их распространение в образовательном пространстве страны – один из трендов Года педагога и наставника в РФ.

Реализуя этот приоритет, Губернатор Волгоградской области А.И. Бочаров инициировал создание регионального сборника лучших практик наставнической деятельности. В связи с этим в регионе с 10 мая 2023 года был организован Конкурсный отбор лучших практик наставничества¹¹.

По итогам Конкурсного отбора создан настоящий сборник, который посвящен наставничеству и содержит личностно-профессиональные портреты наставников, а также описания наставнических практик из различных сегментов волгоградской системы образования.

В первом разделе сборника размещены историко-педагогические материалы, раскрывающие вопросы истории и современного состояния наставничества в России.

В последующих разделах представлены личностно-профессиональные портреты наставников и практик наставнической деятельности из различных сегментов волгоградской системы образования.

В приложениях к сборнику читатели смогут ознакомиться с документами, регулирующими наставничество в образовательных организациях, а также с описанием государственных, ведомственных и региональных наград, установленных в нашей стране в целях повышения престижа наставничества.

В целом сборник посвящен обобщению регионального опыта наставнической деятельности в волгоградской системе образования.

Благодарим всех, кто активно включился в Конкурсный отбор лучших педагогических практик наставничества и содействовал созданию настоящего сборника.

1.2. Наставничество как педагогический феномен

Вопрос наставничества вновь стал актуальным, – указывают Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова и др.¹². В понимании наставничества на современном этапе ими выделяются два аспекта:

- кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному работнику;
- педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Рассматривая историю, формы и виды наставничества в разные исторические периоды, они анализируют несколько этапов от древних времен до современности.

☛ Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника.

Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов.

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Подобное воспитание под силу наставнику преклонных лет.

Главное и наиболее сложное искусство наставника, полагал Ж.-Ж. Руссо – это уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский, который считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

¹¹ Конкурсный отбор лучших практик наставничества. Учитель, воспитай ученика, чтоб было, у кого потом учиться // Учебный год. 2023. № 2 (72). С. 63–65

¹² Быстрова, Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1>

☛ В годы советской власти наставничество приобрело широкий размах, вызванный недостатком квалифицированных кадров и невозможностью в короткий срок обеспечить их подготовку в рамках системы профессионального образования. В стране возникла объективная необходимость готовить кадры непосредственно на предприятиях.

Вопросы подготовки кадров для промышленности рассматривались в качестве условия выполнения Пятилетнего плана народнохозяйственного строительства СССР. Этому были посвящены Пленумы ЦК ВКП (б) в июле 1928 г. и в ноябре 1929 г. В докладе на V съезде Советов в мае 1929 г. председатель Госплана Г.М. Кржижановский подчеркнул, что вопрос о подготовке рабочих кадров имеет решающее значение для осуществления индустриализации в СССР.

В этой связи в стране в кратчайшие сроки была создана система подготовки кадров для народного хозяйства. Одним из ее элементов стало наставничество. Оно понималось как оказание помощи молодым специалистам в освоении профессии и создание условий для их успешной адаптации на предприятии.

Наставничество в 1920–1960 гг. осуществлялось мастерами и специально закрепленными за молодыми специалистами квалифицированными рабочими и опытными инженерно-техническими работниками. Суть наставничества заключалась в том, что молодой человек устраивался на предприятие учеником и под руководством наиболее опытных специалистов, под контролем мастера, осваивал профессию и получал соответствующий разряд.

☛ Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 1960-х годов. В те годы оно рассматривалось как *действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи*. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Подготовка квалифицированных рабочих кадров осуществлялась и в созданных на базе предприятий школах фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), обучение в которых тесно связывалось с характером будущей работы.

Молодой рабочий, пройдя обучение в ФЗУ, приходил на работу в уже знакомый ему трудовой коллектив, где ему оказывалась помощь со стороны опытных специалистов и мастера. Студенты средних профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, получали профессиональные навыки во время прохождения практики на предприятиях. В них, зачастую, им приходилось работать после окончания учебы.

☛ Наставничество *в виде шефства* получило широкое распространение как форма деятельности молодежных общественных организаций (пионерской организации и ВЛКСМ). В СССР практиковалось оказание помощи молодым специалистам, испытывающим трудности в профессиональной деятельности по линии ВЛКСМ и органов коммунистической партии. Молодым специалистам назначались шефы из числа более опытных работников, которые следили за процессом их профессионального становления и оказывали необходимую практическую помощь в освоении профессии и адаптации в трудовом коллективе.

С 1960–1990 г.г. система наставничества, как форма работы по повышению профессиональных навыков у молодых специалистов, продолжала функционировать. Однако постепенно наставничество стало носить формальный характер и утратило, во многом, свое значение в период после распада СССР.

☛ В настоящее время в России вновь возрождается институт наставничества. Это обусловлено необходимостью поиска новых подходов к решению проблемы подготовки специалистов и их обучения на рабочих местах.

Учеными выработано множество определений понятия «наставничество»:

– наставничество – *система взаимоотношений* между сотрудниками, находящимися на разных ступенях служебной иерархии по опыту, стажу работы, образовательному уровню, возрасту (А. Денисова);

– наставничество – *образовательный процесс* передачи знаний в определенной предметной области сотрудником, обладающим более высоким уровнем квалификации менее опытному работнику непосредственно на рабочем месте (М.В. Кларин);

– наставничество – *форма индивидуальной работы* с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также работниками, переведенными на другую должность с целью введения новых сотрудников в профессию, формирования у них необходимых для успешной работы профессиональных компетенций, создания условий адаптации в трудовом коллективе (М.П. Павлюкевич);

– наставничество – кадровая технология, посредством использования которой, осуществляется передача опыта, знаний и профессиональных навыков от более опытного сотрудника к менее опытному работнику.

В широком смысле наставничество рассматривается как элемент обучения персонала на предприятии или в организации, а также как процесс передачи вновь принятым на работу сотрудникам корпоративных ценностей.

Зарубежные авторы в определении понятия «наставничество» на первый план ставят взаимоотношения наставника и наставляемого:

– наставничество – взаимоотношения, возникающие более опытного сотрудника и работника, обладающего меньшим опытом, осуществляемые по специально разработанной программе с целью передачи от одного сотрудника к другому определенных компетенций и опыта как мудрости (Дж. Максвелл, С. Грейвс, Т. Эддингтон);

– наставничество – длительные взаимоотношения между учеником и наставником, направленные на развитие потенциала ученика, самого наставника и организации (С. Фор);

– наставничество – отношения интенсивного характера между сотрудниками, старшими по возрасту или занимаемой должности, и младшими работниками, осуществляемые в рабочем порядке (А. Стокдейл).

☛ Результатом наставничества является профессиональное и личностное развитие молодых обучаемых сотрудников, осуществляемое по следующим направлениям:

– оценка профессионального и карьерного потенциала молодых специалистов;

– создание условий для профессиональной адаптации сотрудников из числа молодых специалистов;

– планирование деловой карьеры молодых специалистов;

– работа с кадровым резервом;

– деятельность по обучению, переподготовке и повышению квалификации сотрудников, вновь принятых на работу или переведенных на другую должность.

Наставничество предусматривает работу:

– по повышению квалификации персонала;

– деятельность по формированию у обучаемых сотрудников ценностных трудовых ориентаций за счет повышения принятия корпоративной культуры;

– реализацию комплекса мер, направленных на закрепление персонала в целях достижения стратегической конкурентоспособности учреждения или организации.

Наставники способны дать своим подопечным правильное представление о структуре работы организации, функционировании неформальных сетей, познакомить их со своими взглядами на трудности, с которыми им приходится сталкиваться, и на перспективы, которые перед ними открываются.

Наставляемые, в свою очередь, задают основной тон взаимоотношений и помогают установить направления для удовлетворения потребностей в своем развитии.

☛ Наставничество студентов в системе профессионального образования происходит в ходе прохождения различных видов практики. Этому способствует закрепление за ними наставников из числа наиболее опытных сотрудников, что позволяет сократить время адаптации студента на рабочем месте и оптимально использовать время, отведенное на прохождение практики, для овладения необходимыми компетенциями.

При организации наставничества в ходе прохождения студентами практики на предприятии, учитывается ряд условий, а именно организационные, научно-методические, дидактические условия эффективности наставничества. Создание научно-методических условий для организации наставничества предполагает разработку содержания, форм и методов, а также критериальной базы для оценки результатов данной деятельности. Создание организационных условий предполагает построение структуры деятельности. В ходе организации наставничества решаются такие вопросы, как:

– оформление сотрудничества образовательной организации и предприятия по вопросам организации наставничества во время прохождения практики студентами;

– определение компетенций, умений и навыков, которые должны приобрести студенты в ходе прохождения практики;

– организация процесса обучения на рабочем месте.

Под дидактическими условиями понимается наличие учебных программ для проведения занятий со студентами и необходимой материально-технической базы.

1.3. История становления и развития наставничества

Наставничество представляет собой одну из старейших (традиционных) форм передачи знаний. С древних времен наставничество использовалось ремесленниками: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Родители передавали свой опыт детям, старые воины – молодым, архитекторы и строители напрямую искали себе профессиональных наследников. Служители церкви, выступая в роли наставников-духовников, помогали, поддерживали, наставляли на путь истинный свою паству¹³.

Наставников, мудрецов и ученых всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

В наши дни свой взгляд на проблему наставничества высказал в одном из выступлений Президент России В.В. Путин, заявивший: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу»¹⁴.

Философы издавна пытались определить основные задачи *деятельности наставника*. Так, Сократ, Платон, Ж.-Ж. Руссо полагали, что взаимодействие наставника и ученика – это сложное искусство общения в равном положении, а К.Д. Ушинский в начале XX в. сформулировал прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника. Под наставником В. Даль понимал учителя, воспитателя или руководителя, а под наставничеством – звание, должность, дело наставника.

В Советском энциклопедическом словаре (под ред. А.М. Прохорова)¹⁵ понятие «наставничество» трактовалось как «форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. Наставничество представляет собой один из многократно отработанных, проверенных временем и наиболее эффективных методов обучения сотрудника на рабочем месте».

В 1920-е гг. движение по передаче знаний и опытам больших коллективах еще не называлась наставничеством. Хотя по своему характеру, методам обучения, отношению к молодежи это уже было наставничество социалистического типа. Система наставничества формировалась в СССР в 1920–30-х годах как система передачи опыта и знаний не только в формате непосредственно образовательного процесса, но и на производстве, в иных отраслях экономики и общественной деятельности.

Становление этого движения шло в борьбе с консерватизмом старых мастеров, в поиске и выработке новых методов обучения рабочей молодежи профессиональному мастерству. Созданию системы подготовки квалифицированных рабочих кадров из числа молодых рабочих посвящались Пленумы ЦК ВКП (б) и съезды Советов. Генеральный секретарь ВКП(б) И.В. Сталин сформулировал политический лозунг, ставший общенародным крылатым выражением. В речи в 1935 году он подчеркнул, что «...старый лозунг «техника решает все», являющийся отражением уже пройденного периода, когда у нас был голод в области техники, должен быть теперь заменен новым лозунгом о том, что «кадры решают все»¹⁶.

И это имело прямое отношение к наставничеству как кадровой технологии. Не случайно в СССР наставничество распространилось, прежде всего, в системе профессионально-технического образования и производственного обучения в период индустриализации страны.

С 1950-х годов оно приобрело характер массового движения, получив развитие также и в школах. Здесь оно определялось как форма методической работы и означало помощь опытного учителя молодому специалисту или стажёру в освоении первичных умений и навыков в профессии и в адаптации к новым условиям деятельности. В результате удавалось закреплять, как тогда говорили, молодые кадры на рабочих местах.

В 1970–80-е годы усилился интерес ученых и представителей народного хозяйства, в том числе образования, к такому социальному явлению, как наставничество. Это было связано с потребностью в воспитании молодой смены. В Законе Союза СССР о трудовых коллективах развитие наставничества было юридически закреплено как одно из основных полномочий трудовых коллективов в сфере управления. В «Основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы» (1985 г.) указывалось на полное использование возможностей наставничества в целях воспитания и методической деятельности¹⁷.

¹³ Евкова А. История наставничества. – URL: <https://www.evкова.org/referaty/istoriya-nastavnichestva>

¹⁴ Владимир Путин: нужно возродить институт наставничества. – URL: <https://t-1.ru/167634.html>

¹⁵ Советский энциклопедический словарь. / Под ред. А.М. Прохорова. – М., 1988.

¹⁶ Сталин И.В. Речь в Кремлевском дворце на выпуске академиков Красной Армии 4 мая 1935 года. – URL: https://www.marxists.org/russkij/stalin/t14/t14_16.htm

¹⁷ Смольникова Н.С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания: автореф. дисс. ... канд. филос. наук. – URL: <https://www.disscat.com/content/nastavnichestvo-kak-sotsialnyi-institut-kommunisticheskogo-vozpitanija>

В профессионально-техническом образовании и производственном обучении наставничество стали рассматривать как метод профессиональной подготовки и воспитания. Наставники были наиболее почетными и уважаемыми людьми, так как им доверялось воспитание и профессиональное становление личности молодого специалиста¹⁸. Форматом наставничества стала стажировка с целью лучшей адаптации молодого специалиста, например, в педагогическом коллективе.

Каждый выпускник педагогического вуза должен был пройти стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем, которого выбирали из числа опытных педагогов. План включал в себя различные направления деятельности молодого педагога (преподавательская деятельность, внеклассная работа, взаимодействие с родителями учеников, изучение передового педагогического опыта, освоение новых методов и средств обучения и воспитания). За 10 месяцев стажировки молодой педагог изучал принципы планирования, составлял поурочные планы для своего предмета, получал необходимые консультации от опытных педагогов и руководства образовательной организации.

Руководство профессиональным совершенствованием молодых учителей не ограничивалось только рамками образовательной организации. Важную роль в процессе наставничества играли районные и городские методические объединения, которые проводили разнообразные консультации, конференции, совещания по общепедагогической проблематике и по конкретным методическим вопросам обучения и воспитания.

В настоящее время наставничеству уделяется всё большее внимание. В частности, в образовании наставничество реализуется как помощь начинающим педагогам старшими коллегами и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры. С современной точки зрения наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией и социализации в профессиональной деятельности.

1.4. Наставничество в истории волгоградской системы образования

В становлении наставничества есть основания выделять периоды: дореволюционный, послереволюционный, предвоенный индустриальный, послевоенный восстановительный, расцвета профессионально-технического образования, современного этапа развития.

Задолго до революционных событий 1917 года открылась первая школа в Царицыне в 1664 году при Предтеченской церкви. была узаконена в 1718 году епископом Астраханским и Ставропольским Иоакимом. В школе обучалось грамоте в среднем 17 мальчиков, занятия начинались с молитвы у иконы Иоанна Предтечи, в обучении использовались в качестве учебников псалтырь, библия, букварь. Руководил школой и был наставником учеников священнослужитель Захарий. До 1770-х годов в Царицыне и в Царицынском уезде действовали в основном церковно-приходские школы. Обучались в них только мальчики. Главный предмет – «Закон Божий». Помимо этого, давались навыки чтения и цифирного счёта. Преподавателями и наставниками были священники и пономари.

В 1808 году, 30 июня (по ст. ст.), по инициативе Царицынской городской Думы была открыта первая школа по обучению детей начальной грамоте¹⁹. Соглашение заключили с отставным сержантом Иваном Власовым, чтобы детей царицынского купечества и мещан он обучал грамоте: читать, писать прописи и цифирный счёт, знать арифметику в четырех частях. Он же стал единственным наставником 26 мальчиков и 7 девочек, первоначально обучавшихся в школе²⁰.

В 1861 году открылась воскресная школа, затем появились начальные школы²¹. Через 14 лет, 25 сентября 1875 года, приняла первых учеников Царицынская Александровская мужская гимназия. Директор гимназии и преподаватели с семьями проживали на первом этаже здания гимназии. Рядом находились квартиры преподавателей. В воспитании преподаватели по Гимназическому уставу выполняли обязанности классных наставников и имели помощников – классных надзирателей. Они должны были наблюдать за жизнью учеников, 20% из которых размещались в квартирах при гимназии. В обязанности наставников и надзирателей входила помощь воспитанникам в решении жизненных проблем, приучение их к общественному и гимназическому порядку.

¹⁸ Швецова А.С. Исторический аспект развития наставничества. – URL: <https://www.informio.ru/publications/id7768/Istoricheskii-aspekt-razvitiya-nastavnichestva>

¹⁹ Наливайко Г.Г. Царицын. Взгляд вглубь веков: исторические очерки. – Волгоград: Издатель, 2013. – С. 114–115

²⁰ Учебные заведения Царицына – Сталинграда – Волгограда. – URL: <http://www.myshared.ru/slide/851325/>

²¹ Наливайко Г.Г. Царицын. Взгляд вглубь веков: исторические очерки. – Волгоград: Издатель, 2013. – С. 145

Через два года, в 1877 году, в Царицыне открылась Мариинская женская гимназия. К 1885 году в городе имелись две гимназии (мужская и женская), городское четырехклассное училище и пять начальных школ. В конце 1905 года ранее созданная частная прогимназия была преобразована в «полноценную восьмиклассную женскую гимназию с правами казенных гимназий»²².

В 1908 году, 12 сентября, в городе открылась еще одна гимназия, которая сразу завоевала авторитет из-за хороших учительских кадров и большой учебной базы, включавшей к 1910 году библиотеку (фундаментальную и ученическую), оборудованный физический кабинет.

Во всех гимназиях города функционировало наставничество, в рамках которого наставнические функции выполняли классные наставники и наставницы, а также их помощники. Часто их должность называлась «надзиратель». Эта же традиция распространялась и на другие учебные заведения, действовавшие на территории современной Волгоградской области.

Так, в Усть-Медведицкой женской гимназии, основанной в 1862 году, работали надзирательницы. В Усть-Медведицкой мужской гимназии, открытой в 1863 году, в штат входили надзиратели. Помимо этого, преподаватели дополнительно исполняли обязанности классных наставников, занимаясь воспитанием учеников. Подчас помощники классных наставников выполняли, по-современному выражаясь, функции освобожденных классных руководителей, являясь, по сути, классными наставниками и наставницами. Хотя официально, по должности, они именовались надзирателями, но, по сути, к своим обязанностям подходили не как надсмотрщики и церберы. Они действовали чаще всего с позиций духовного наставничества и были готовы всегда выслушать и помочь добрым словом. Почти все надзирательницы в Усть-Медведицкой женской гимназии были с высшим педагогическим и гимназическим образованием, одна из них была выпускницей Смольного института²³. Их взаимоотношения с воспитанницами были теплыми, душевными, равными и доверительными. Наставницы хорошо знали условия семейной жизни девочек, их индивидуальные особенности, привычки, писали на них переводные характеристики, организовывали досуг между уроками и после учебных занятий, следили за санитарными условиями обучения и гигиеной²⁴.

Наставницы были неотъемлемой частью кадрового состава в женской частной прогимназии, открывшейся в 1906 году в Дубовке. В 1910 г. прогимназия была преобразована в женскую гимназию. Первым в истории Царевской мужской земской гимназии, созданной в уездном городе Царев, недалеко от Царицына, стал 1914–1915 учебный год. Здесь штатом также предусматривались должности наставника.

Наряду с гимназиями, земско-общественными и церковно-приходскими школами, в Царицыне создавались и функционировали реальные училища, первое из них открылось в 1908 году. В реальное училище было преобразовано в одно из частных средних учебных заведений. Аттестат воспитанника реального училища был авторитетным у жителей. Реальные училища действовали и на территории нынешней Волгоградской области. Так, еще раньше, 1 июля 1877 года, реальное училище было учреждено в г. Камышине Саратовской губернии, куда в те годы входил город Царицын. Это было шестиклассное реальное училище с основным отделением в высших двух классах и с общим отделением дополнительного класса²⁵. 25 января 1877 года Высочайшим повелением учреждено шестиклассное реальное училище в станции Урюпинской с основным и коммерческим отделениями. В 1885 году коммерческое отделение было закрыто, взамен организовано химико-технологическое.

В Царицынской системе образования, как и во всей дореволюционной России, преподаватель гимназии или реального училища, несший ответственность за воспитание учащихся и надзор за их поведением, назывался классным наставником. Он выполнял обязанности воспитателя. Уставом гимназий 1864 года в каждой гимназии учреждалось по две должности воспитателей. Они должны были иметь высшее образование и работали в низших и в высших классах. Уставы гимназий 1871 года и реальных училищ 1872 года учреждали должности классных наставников по одной на каждый класс. Обязанности классных наставников должны были выполнять штатные преподаватели, получавшие за это надбавку к основному жалованью. Были также учреждены должности помощников классных наставников – классные надзиратели²⁶.

²² <http://www.ukprivateschools.com/selecting-a-school.htm>

²³ Путь длиною в 100 лет: историко-педагогическое наследие волгоградской системы образования: практико-ориентированная монография / С.В. Куликова, Е.Н. Акентьева, А.Н. Кузибецкий, М.А. Святкина; науч. ред. проф. С.В. Куликова. – Волгоград: Редакционно-издательский центр ГАУ ДПО «ВГАПО», 2019. – С.33–39

²⁴ ГАВО, ф. 16, д. 20, л. 10

²⁵ ГАВО, ф. 291, оп. 1, ед.хр.7, л. 4.

²⁶ Классный наставник. – URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/95920/Классный>



Фото 1. Ученики школы ФЗУ при Сталинградском тракторном заводе: процессом руководят опытные наставники (<https://les.media/img/users/1550/IWG6XvPOQ6ThPwpEy8HS.jpg>)



Фото 2. Учащиеся ремесленного училища вместе с мастером-наставником (http://www.rkmi.ru/DOC_NEW/Kontakti_i_Istoria/2.jpg)



Фото 3. Есть чему поучиться у мастера (<https://ulpressa.ru/wp-content/uploads/old/2020/02/GzQcFHNAhTo.jpg>)



Фото 4. Первая деталь под наставничеством мастера (https://i09.fotocdn.net/s129/f4e074e15c412801/public_pin_1/2925719182.jpg)

В послереволюционный период гимназии были упразднены. В школах институт наставничества в прежнем виде отсутствовал. Наставнические функции в связи с приобщением к профессии и трудовой деятельности осуществлялись лишь в профессионально-технических заведениях. К августу 1921 года в Царицынской губернии было 14 профессионально-технических заведений (8 городских, 6 уездных). Многие из них сильно пострадали в ходе Гражданской войны.

В начале 1920-х годов в Царицыне открываются школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ):

- 10 мая 1922 года на французском металлургическом заводе «ДЮМО» (ныне металлургическое предприятие «Красный Октябрь») для освоения литейного дела;

- в 1924 году школа ФЗУ «Электролес»²⁷ для подготовки специалистов деревообрабатывающей промышленности.

Переход к индустриализации страны востребовал кадры рабочих профессий. В Сталинграде начинается строительство тракторного завода. Первого сентября 1929 г. открывается школа ФЗУ при строящемся Сталинградском тракторном заводе (фото 1).

В октябре 1930 г. создают школу ФЗУ СталГРЭС с целью подготовки кадров для строящейся тепловой электрической станции в поселке Бекетовка. Для удовлетворения потребности в технических кадрах судостроения, строящейся на берегу Сарептинского залива, открывают в 1931 г. школу ФЗУ «Судостроитель». В 1930 годы создавались школы ФЗУ в Дубовке (Дубовская школа сельскохозяйственных монтеров), в Камышине (Камышинская школа механиков) и др.

В предвоенном 1940 году, 2 октября, был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР «О государственных трудовых резервах». Он положил начало созданию новой системы профессионально-технического образования. Согласно Указу она включала ремесленные училища, железнодорожные училища, школы фабрично-заводского обучения (ФЗО).

В Сталинграде 1 декабря 1940 г. были открыты шесть ремесленных училищ и одна школа ФЗО (фото 2).

Первый выпуск в 1941 г. из ремесленных училищ и школ ФЗО Сталинградской области составил 7 870 строителей, металлургов, металлистов, рабочих железнодорожного и речного транспорта²⁸. Всех их вырастили наставники по профессии – мастера и преподаватели. Это были значимые люди, прежде всего, среди учеников. Их авторитет опирался на богатейший производственный опыт, широкие познания в профессии, строгость в сочетании с заботливостью, требовательность, подкрепляемую душевностью общения (фото 3).

²⁷ В дальнейшем школа ФЗУ им. Горького завода им. Куйбышева.

²⁸ Слизов А.М., Кравченко А.Ф. В ногу со временем: летопись истории начального профессионального образования Волгоградской области. – Волгоград: Издатель, 2005. – С. 15–32

В послевоенный восстановительный период в системе профессионально-технического образования ключевой фигурой наставничества стал мастер производственного обучения. В коллективе профессионального учебного заведения его задачи и служебные обязанности были сложными и многообразными. Прежде всего, мастер производственного обучения – это основной учитель профессии. Но вместе с тем он – наставник юношей и девушек, вступающих в трудовую жизнь. Мастер – это и воспитатель молодежи, организатор внеклассной воспитательной работы и жизнедеятельности ученического коллектива закрепленной за ним учебной группы (фото 4).

Каждого мастера производственного обучения как наставника отличала четкая личностно-профессиональная позиция, проявляющаяся в этических и психолого-педагогических установках. Особо важными были:

– отношение к учащимся (включая установку на понимание, сопереживание, на относительную независимость и самостоятельность учащихся, на выявление и использование их творческого потенциала);

– отношение педагога к самому себе (установка на успешность наставничества в учебно-воспитательной работе, ориентация на личностно-профессиональное развитие, самоанализ, самосовершенствование).

Важнейшим качеством мастера-наставника являлась его способность быть образцом для подражания для своих учеников во всем – в профессионализме, в профессиональном мастерстве, в человечности поведения в жизни. Влияние мастера-наставника только тогда эффективно, когда учащиеся воспринимают его достойным представителем избранной профессии, настоящим профессионалом своего дела, заботливым и требовательным наставником, с которым можно сравнивать свои успехи и усилия в освоении профессии²⁹.

☛ В современных образовательных организациях Волгоградской области³⁰ распространенными формами наставничества являются такие, как:

– педагог – педагог, руководитель образовательной организации – педагог;

– работодатель – студент педагогического вуза / колледжа;

– педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации;

– социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций среднего профессионального образования и дополнительного образования.

Наставнические практики реализуются в формате виртуального (дистанционного) наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий. Они обеспечивают постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяют дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлекая профессионалов и формируя банк наставников, делая наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – это распространенный формат, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). В отличие от этого в рамках краткосрочного, или целеполагающего, наставничества наставник и наставляемое лицо встречаются по заранее установленному графику. Они совместно вырабатывают конкретные цели, ориентированные на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество предусматривает, что профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника, а опытный педагог – наставником молодого педагога. Всякий раз, когда наставляемый нуждается в консультациях, наставник проводит их, оказывая помощь в формате ситуационного наставничества. Скоростное наставничество предусматривает однократную встречу наставляемого (наставляемых) с наставником (профессионалом / компетентным лицом). Цель встречи – построение взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Наиболее распространенной является традиционная форма наставничества как взаимодействие более опытных работников с начинающими специалистами в течение определенного продолжительного времени.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

²⁹ Мастер производственного обучения. – URL: <https://infourok.ru/master-proizvodstvennogo-obucheniya-kto-on-3473977.html>

³⁰ Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 года № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/578177920>

Напротив, форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества посредством организации взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель».

Законодательная значимость наставничества подтверждена Указом Президента России В.В. Путина от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».

Нормативно-правовой основой наставничества являются положения о наставнической деятельности, утверждаемые в регионах. На их основе в муниципальных системах образования разрабатываются локальные нормативные правовые акты, регулирующие наставническую деятельность.

Организационно-педагогическую основу наставнической деятельности задает целевая модель наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях. А также методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества (от 2022 года).

В образовательных системах регионов Российской Федерации разрабатываются и утверждаются специальные программы наставнической деятельности. Они вариативны в региональных практиках и представлены:

- индивидуальными программами наставничества³¹;
- индивидуальными образовательными маршрутами и персонализированными программами наставничества³²;
- дорожными картами по работе наставника с наставляемым³³;
- персонализированными программами наставнической деятельности педагогических работников³⁴.

В образовательных организациях пакет локальных нормативных правовых актов включает:

- приказ о внедрении модели наставничества;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп) и об определении круга наставников на реализуемых уровнях наставничества (учитель-учитель, учитель-ученик и др.);
- дополнительные соглашения к трудовым договорам учителей-наставников;
- бланки согласия работника на дополнительную работу и согласия наставляемого работника на закрепление за ним наставника.

В научно-методическом отношении активизируется поддержка учителей-наставников, обобщение их опыта и всемерная его пропаганда, а также награждение достойных учителей за наставническую деятельность. Всё это обеспечивается внедрением наставничества в региональной инфраструктуре научно-методического сопровождения работников образования Волгоградской области. Образовательные наставнические события в регионе реализуют Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО «ВГАПО» и научно-методический Центр сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Пространство региональных наставнических событий, инициируемых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, включает образовательные вебинары, региональные конкурсы, обучающие семинары, межрегиональные образовательные форумы, педагогические мастерские, мастер-классы и др. В рамках внедрения виртуального наставничества создано единое информационное пространство для педагогов-наставников на портале «Траектория профессионального роста». Эффективные практики наставничества размещены в электронном банке «Инновационные практики». Сетевое наставничество реализует сетевое сообщество «Точка притяжения педагогов-наставников».

В регионе развита система сетевого наставничества педагогов. Она организована как пространство наставнической деятельности в очном и заочном форматах с ориентацией на профессиональные затруднения педагогов, прежде всего, с малым стажем. Организационной платформой сетевого наставничества выступают региональные методические объединения. В качестве примера укажем на систему сетевого наставничества педагогов, реализующих адаптивные образовательные программы в области обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ³⁵.

³¹ <https://www.teacherjournal.ru/categories/24/articles/836>

³² <https://multiurok.ru/files/avtorskaia-programma-individualnyi-obrazovatelnyi.html>

³³ <https://infourok.ru/dorozhnaya-karta-po-rabote-s-molodym-specialistom-nastavnichestvo-6569465.html>

³⁴ <https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedineni/library/2022/12/11/personalizirovannaya-programma>

³⁵ Юдина Т.Г., Кива И.Ю. Сетевое наставничество педагогов для обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ в рамках региональных методических объединений // Учебный год. 2023. № 2 (72). С. 39–41

К осуществлению функций педагогов-наставников в регионе приглашаются, прежде всего, победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства разных лет, победители конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента РФ, Губернатора Волгоградской области). Педагогами-наставниками становятся педагоги, состоящие в Совете молодых педагогов Волгоградской области, достигшие возраста 35 лет, а также педагоги с успешными образовательными практиками.

Поддержку педагогическим работникам в рамках региональной системы наставничества осуществляют добровольные профессиональные объединения педагогов Волгоградской области. Например, региональный педагогический клуб «Наставник», созданный при содействии Волгоградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, ГАУ ДПО «ВГАПО».

Наставнические практики научно-методического Центра сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ФГБОУ ВО «ВГСПУ» сориентированы на педагогов волгоградского региона и ЮФО, выстроены с учетом Соглашения о совместной деятельности с Центром непрерывного повышения педагогического мастерства педагогических работников ГАУ ДПО «ВГАПО». Базисной является форма наставничества «педагог вуза – педагог образовательной организации», реализующая виртуальное, ситуационное и скоростное наставничество. Наставничество опирается на тиражирование эффективных образовательных практик, создаваемых опытными учителями-наставниками, в том числе входящими в региональный методический актив, а также трансфер научных достижений и передовых технологий в региональную инфраструктуру внедрения наставничества по вопросам повышения качества образования, совершенствования методик обучения и подготовки педагогических работников.

В сфере регионального педагогического образования наставничество применяется как кадровая технология, обеспечивающая профессиональную адаптацию молодых учителей и опытных педагогов, испытывающих профессиональные затруднения. Осуществляется наставничество как особый вид педагогической – наставнической – деятельности. Наставническая деятельность реализуется в формате «горизонтального взаимодействия» посредством мероприятий по распространению в учительской среде информации регионального, межрегионального и общероссийского уровня о положительном опыте реализации образовательных программ и проектов. Широко практикуемыми мероприятиями являются конференции и форумы педагогов, семинары, творческие мастерские, мастер-классы и другие педагогические активности.

Информационно-просветительское сопровождение системы наставничества и реализуемых наставнических событий, диссеминацию наставнических практик осуществляет региональный образовательный журнал «Учебный год» – официальный печатный орган Волгоградской государственной академии последипломного образования.

В нынешнем году, объявленном Годом педагога и наставника, в столице Ленинградской области – городе Гатчина – будет сооружен памятник Ленинградскому учителю. Победитель творческого конкурса, скульптор Арутюн Аюбян, посвятил композицию основоположнику российской научной педагогики Константину Дмитриевичу Ушинскому, который с 1854-го по 1859-й год работал в Гатчинском сиротском институте. Ныне в Гатчине его имя носят педагогический колледж и гимназия.

Фото: <https://gtm-pravda.ru/static/2023/02/leningradskiy-uchitel.jpg.c1200.jpg>



2 раздел. Народные учителя СССР и РФ в регионе как наставники педагогов и обучающихся

В системе образования Волгоградской области, за ее более чем 100-летнюю историю, сложилась славная когорта работников – учителей, преподавателей, руководителей, которые в разные годы были удостоены высокого звания «Народный учитель»¹. В феврале 2023 года региональная плеяда Народных учителей пополнилась. Президент РФ В.В. Путин 27 февраля 2023 года присвоил почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» Н.С. Будариной, директору Лебяжинской средней школы Камышинского района Волгоградской области².



Первым Народным учителем СССР в волгоградской системе образования был Шаповалов Олег Борисович, выдающийся педагог, заботливый наставник, опытный методист. За особые заслуги в обучении и воспитании учащихся О.Б. Шаповалов 8 мая 1987 года Указом Президиума Верховного Совета СССР удостоен почетного звания «Народный учитель СССР»³.



**Шаповалов
Олег
Борисович**

родился 13 апреля 1941 года в с. Архангельское Аннинского района Воронежской области. В 1959 году, окончив десять классов с серебряной медалью, поступил в Борисоглебский госпединститут, на физико-математический факультет. Получив в 1964 г. квалификацию «учитель математики и физики», начал работать учителем физики в Здвинской средней школе Новосибирской области. С декабря 1965 по август 1966 года служил в Вооруженных Силах СССР на Дальнем Востоке. После демобилизации приехал с семьей в Жирновск, где был назначен учителем физики в среднюю школу № 1, в которой проработал 20 лет. С 1985 г. – еще и учителем информатики. Из его учащихся 11 чел. стали кандидатами технических наук, а один – доктором медицинских наук. Учителями физики стали 22 выпускника. С 1987 г. по 1989 г. работал директором средней школы № 1 г. Жирновска. В профессии был не только учителем и руководителем, но наставником и методистом.

2.1. Народный учитель СССР О.Б. Шаповалов: учитель, наставник, методист

В 1987 году в студии Волгоградского областного телевидения О.Б. Шаповалову была посвящена телевизионная передача «Школа и взрослые». Это была встреча, наподобие тех, что в то время проводились в Останкино с учителями-новаторами страны. Главное, что почувствовали в тот день телезрители: Олег Борисович – всесторонне эрудированный и творческий учитель, в совершенстве владеющий методиками обучения, воспитания и развития учащихся. Его отличает не только профессиональная компетентность, но и высокая человеческая культура, глубокое уважение к учащимся и коллегам, что помогает ему быть заботливым наставником. Будучи креативным человеком по складу своего характера и манере поведения, он способен сам творчески решать сложные педагогические задачи и проблемы и как опытный методист может научить этому коллег, особенно молодых и начинающих учителей.

Как наставник О.Б. Шаповалов всегда охотно делился своим опытом с коллегами в районе и в области. Он руководил районным методическим объединением учителей физики, активно участвовал в районных, областных, зональных и республиканских семинарах, выступая на них с докладами и сообщениями. Его наставническая деятельность сочеталась с методическим сопровождением учителей. Не случайно он вошел в историю Волгоградской академии последипломного образования как общественный методист областного ИУУ и лектор на курсах повышения квалификации учителей физики.

¹ Путь длиной в 100 лет: историко-педагогическое наследие волгоградской системы образования: практико-ориентированная монография. – 2-е изд., испр. и доп. / Е.Н. Акемьева, С.В. Куликова, А.Н. Кузибецкий, М.А. Святкина; науч. ред. С.В. Куликова. – Волгоград: Редакционно-издательский центр ГАУ ДПО «ВГАПО», 2020. – С. 410–433

² Народный учитель. – URL: <https://v102.ru/news/116452.html>

³ Народный учитель СССР Олег Борисович Шаповалов // Учебный год. 2017. № 2 (47). С. 73–74

Его лекции – это размышления о том, как лучше построить уже проведенный урок. По-научному выражаясь, он показывал образцы профессиональной рефлексии, как бы подтверждая крылатые слова известного учителя-подвижника Е.Н. Ильина: «Учитель-новатор – это тот, кто может сам к себе сходить на урок». В наставнической поддержке учителей и в их методическом сопровождении Олег Борисович стремился не просто передать свой выдающийся опыт учителям, но научить их навыкам анализа и прогнозирования педагогических и методических процессов.

В работе с учащимися он всегда был корректным и заботливым, строгим и объективным, внимательным и готовым в любой момент прийти на помощь. Что способствовало его неизменному успеху? Это создание во время уроков ситуаций взаимодействия с учащимися, погружения их в творческий поиск, побуждения к свободному обмену мнениями, обсуждению и решению нестандартных задач. Его уроки отличались анализом и оценкой физических явлений, использованием физических процессов в практической деятельности, разбором и чтением опорных схем, защитой рефератов, применением форм активизации обучения – проблемных лекций и методологических семинаров, ученических конференций и уроков на «производстве».

В своей работе Олег Борисович особое значение придавал оптимизации учебно-воспитательного процесса и интенсификации учебной деятельности учащихся. По мысли О.Б. Шаповалова, каждый урок – это творческий процесс, активными творцами которого являются учащиеся. Для каждого урока им выбирался наилучший вариант его организации, чтобы получить максимально возможные результаты без перегрузки учащихся, но с обеспечением оптимального темпа обучения, с применением методов рационализации учебной деятельности учащихся, развития у них умений учиться, включая навыки чтения физических текстов, проведения вычислений и обработки результатов с помощью микрокалькуляторов различных типов.

В аттестационном листе Олега Борисовича указывалось, что «...он работает над повышением эффективности урока, реализуя идеи и принципы Обращения волгоградских учителей «Каждому уроку – отличную подготовку, современные методы, высокое качество». Эксперты, проводящие аттестацию учителя на квалификационную категорию, отмечали, что его уроки научно обоснованы, отличаются разнообразием форм и приемов работы, использованием технических средств, дифференциацией обучения, организацией самостоятельной работы.

Для реализации обучающей, воспитательной, развивающей деятельности Олег Борисович использовал возможности кабинета физики, который, благодаря его усилиям, был одним из лучших в районе и в Волгоградской области. Он был оснащен оборудованием, необходимым для проведения демонстрационных опытов, лабораторных работ, проведения физического практикума. Поэтому не удивительно, что ученики Олега Борисовича занимали призовые места во время районных и областных олимпиад по физике.

Опираясь на инфраструктуру учебного кабинета, О.Б. Шаповалов много внимания уделял внеурочной деятельности учащихся, используя кружковые и клубные формы ее организации. Так, на площадке кабинета физики действовал школьный клуб «Юный физик», где учащиеся изготавливали учебное оборудование, занимались физико-техническим моделированием, рационализацией учебных приборов. Участниками внеурочной деятельности часто становились и родители – бывшие учащиеся Олега Борисовича. А фотокружок и радиотехнический кружок пользовались большой популярностью у учащихся. Поделки детей высоко оценивались посетителями и жюри районных выставок детского творчества.

Во всех взаимоотношениях с детьми – будь то урок, внеурочная деятельность, межпредметный диспут, походы и экскурсии, практика в трудовом лагере – Олег Борисович всегда видел в каждом учащемся, прежде всего, личность, которую глубоко уважал и которой готов был адресно помочь в любой момент¹.

Опыт образовательно-воспитательной, наставнической и методической деятельности О.Б. Шаповалова был в 1986–87 гг. изучен и обобщен учебно-методическим кабинетом физики Волгоградского облИУУ, а в декабре 1987 года одобрен коллегией Волгоградского облОНО и президиума обкома профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений.

¹ Народный учитель СССР Олег Борисович Шаповалов // Учебный год. – № 2 (47). – 2017. – С. 73–74

В 1990 году были опубликованы методические рекомендации на основе обобщенного опыта О.Б. Шаповалова по повышению эффективности учебных занятий физикой в воспитании и развитии школьников². В 2011 году вышла книга В.М. Голованова, к.п.н., заместителя председателя Ученого совета Борисоглебского историко-художественного музея, о жизни и деятельности О.Б. Шаповалова³.

Шаповалов Олег Борисович был активным общественником. И присущая ему публичность помогала успехам в наставничестве учащихся, педагогов, родителей детей, обучавшихся в школе, многие из которых были ее выпускниками. Ряд лет Олег Борисович избирался председателем местного комитета профсоюзной организации школы. В 1987 году был избран делегатом XVIII съезда профессиональных союзов СССР работников просвещения, высшей школы и научных учреждений в Москве и делегатом XIX Всесоюзной конференции КПСС.

Будучи с 1987 по 1989 год директором средней школы № 1 г. Жирновска, он стремился сделать ее светлой, яркой, лучшей, чтобы она стала домом для всех детей, которые в ней учатся, и для будущих ее учащихся. Для него школа была вторым родным домом, а все, кто в ней работал и учился, родными и близкими людьми.

За добросовестный труд по воспитанию и обучению учащихся, успешность наставнической и методической деятельности Шаповалов Олег Борисович был отмечен заслуженными наградами:

- медалью «За доблестный труд в ознаменование 100-летия со дня рождения В.И. Ленина» (1970 г.);
- почетным знаком «Отличник народного образования» (1974 г.);
- почетным званием «Заслуженный учитель школы РСФСР» (1978 г.);
- медалью им. Н.К. Крупской (1986 г.);
- почетным званием «Народный учитель СССР» (1987 г.).

Вклад О.Б. Шаповалова в развитие волгоградской системы образования велик, прежде всего, успехами в обучении и воспитании учащихся, достижениями в наставничестве школьников и их родителей, эффективностью методической и наставнической поддержки учителей.



Слипченко Федор Федорович –

Почетный гражданин Волгограда, канд. пед. наук, академик Петровской академии наук и искусств, директор волгоградского педагогического лицея как авторской школы и опытно-экспериментальной педагогической площадки Министерства образования РФ¹. Создал систему наставничества сельских юношей, пришедших в лицей, став для них «отцом-наставником» в их становлении гармоничными личностями, нацеленными на продолжение образования в Волгоградском социально-педагогическом университете. За подвижничество удостоен многих наград. Участник Великой Отечественной войны.

2.2. Народный учитель СССР Ф.Ф. Слипченко: наставник сельских юношей в педагогическом лицее

Слипченко Федор Федорович сформировался как выдающийся волгоградский педагог, известный не только в России, но и за ее пределами. Он был значимым партнером Волгоградской государственной академии последипломного образования и Волгоградского государственного социально-педагогического университета на протяжении почти 30 лет.

Федор Федорович Слипченко родился 20 апреля 1924 года в городе Гуляй-Поле Запорожской области (Украина), в казачьей семье. В 1940–41 гг. он учился в школе и работал старшим пионервожатым. В начале Великой Отечественной войны ушел добровольцем на фронт, защищал Северный Крым, затем воевал на Северном Кавказе, сражался за Сталинград, участвовал в ноябрьском контрнаступлении Красной Армии. Впоследствии принимал участие в освобождении Крыма, Севастополя, штурмовал Сапун-гору, участвовал в операции «Багратион» и закончил солдатский путь под Либавой (Латвия).

После войны окончил историко-филологический факультет Сталинградского педагогического института, работал учителем истории, а затем директором школ № 28 и 26, школы-интерната № 4 Волгограда, заведующим Тракторозаводским районным отделом народного образования.

² Кузибецкий А.Н. Повышение эффективности учебных занятий по физике в воспитании и развитии школьников: метод. рекомендации. – Волгоград: ВОИУУ, 1990

³ Голованов В.М. Сердце отдано детям. Жизнь и деятельность Народного учителя СССР О.Б. Шаповалова (1941 – 1989). – Борисоглебск, 2011. – URL: <http://klio.3dn.ru/publ/49-1-0-635>

¹ В настоящее время ФГКОУ «Волгоградский кадетский корпус Следственного комитета РФ им. Ф.Ф. Слипченко»

Более четверти века, с 1988 года, Федор Федорович Слипченко был генеральным директором созданного им государственного образовательного учреждения «Волгоградский мужской педагогический лицей». На международной конференции в Волгограде, посвященной 120-летию А.С. Макаренко и 90-летию В.А. Сухомлинского, которую 24 апреля 2008 г. организовала Волгоградская академия последиplomного образования, бывший начальник Волгоградского облОНО И.Т. Зайцев высказался в том смысле, что Волгоградскому мужскому педагогическому лицейю пора присвоить имя Федора Федоровича Слипченко. «Нашего второго Макаренко и Сухомлинского», – сказал тогда Игорь Тимофеевич.

Такая высокая оценка была вполне объективной, прежде всего, потому, что, как А.С. Макаренко и В.А. Сухомлинский, Ф.Ф. Слипченко являлся основателем и организатором уникальной педагогической системы. Это известная в нашей стране и за рубежом система «Мужской педагогический лицей». «В лицейском образовании я вижу главный интеллектуальный потенциал России», – подчеркивал Федор Федорович.

Федор Федорович Слипченко – автор идеи и социально-педагогической инициативы создания авторского образовательного учреждения, возрождающего традиции лицейского образования в России. Он основатель и бессменный руководитель Волгоградского мужского педагогического лицея. «Лицей! Ты Гения творенье!», – восхищался один из воспитанников Федора Федоровича в своем стихотворении. Это свидетельство огромного почтения и признания учащимися его высокого авторитета.

Лицей был открыт первого сентября 1988 года на базе школы-интерната № 4 Волгограда. Одним из экспертов проекта выступил Волгоградский облИУУ. Кадровые предпосылки создания лицея выращивались в предшествующие 1985–86 годы в стенах школы-интерната № 4.

В 1990 году лицей получил статус опытно-экспериментальной педагогической площадки министерства образования Российской Федерации. С 1993 года он стал структурным подразделением университетского комплекса непрерывного педагогического образования, созданного Волгоградским государственным педагогическим университетом. Волгоградский мужской педагогический лицей был задуман автором как продолжение блестящего опыта российских дореволюционных лицеев – Царскосельского, Ришельевского, Нежинского, Ярославского, которые опирались на традиции классического воспитания и образования юношества.

Принципиальная новизна Волгоградского мужского педагогического лицея состояла в том, что он предназначался для получения в будущем педагогического образования юношами, постоянно проживающими в сельской местности Волгоградской области. Они должны были становиться учителями сельских школ, воспитывающими сельских жителей, крестьян, хозяев земли в современной России. Поэтому все выпускники лицея нацеливались на поступление в Волгоградский государственный социально-педагогический университет.

Чтобы выстроить и реализовать образовательно-воспитательную траекторию каждого лицеиста коллективу лицея под руководством директора потребовалось сконструировать *наставническую практику «взрачивания»* из сельских юношей будущих сельских учителей. По убеждению Ф.Ф. Слипченко, современный сельский учитель – это, прежде всего, гармонично развитый человек, разносторонняя личность. Профессионализм он приобретет в педагогическом учебном заведении, а в лицее должен стать личностью, выработав прочную установку на ценности здоровья, патриотизма, долга, чести и совести. Поэтому в основу педагогической концепции лицея была положена идея древнегреческого философа Платона о гармоническом развитии юношества.

В «Кодексе чести лицейского братства Волгоградского мужского педагогического лицея» в число критериев личности лицеиста были включены, прежде всего, здоровье и бодрость. Это «гимнастический» компонент воспитания лицеистов, который включает спартанский распорядок дня, оздоровительные пробежки, спортивный туризм. Каждое утро включался в оздоровительные пробежки с лицеистами их наставник – Федор Федорович Слипченко. Учебный день лицеистов очень насыщен, а по вечерам они еще и занимаются в спортивных секциях. За другие критерии приняты: а) трудолюбив и скромн; б) дисциплинирован, вежлив и законопослушен; в) настойчиво добивается высокого уровня знаний, умений, навыков на благо развития науки и культуры; г) патриот Отечества, гуманист и демократ.

Эти критерии, как видно, характеризуют:

– способность лицеиста понимать классические произведения мировой художественной и музыкальной культуры, что обеспечивается художественно-эстетической направленностью образовательного процесса на формирование эстетически развитой личности;

– наличие патриотизма и российской гражданской идентичности у лицеистов, которые под девизом «Родина. Долг. Честь» решают совместно с педагогами задачу государственной важности «Воспитать Отчизне патриота, достойного гражданина Родины».

Девиз «Родина. Долг. Честь» стал жизненным принципом лицеистов. Каждый из них перед зачислением в лицей принимал торжественное обещание на священной высоте России – Мамаевом кургане. Во время учебы каждый обязательно участвовал в патриотических событиях и социально-патриотических проектах «Сталинградский факел Победы», «Экспедиции по местам боевой славы», «Народный музей-диорама боевой и трудовой славы защитников Тракторозаводского района Сталинграда». Все это не что иное, как своеобразные скрепы наставничества в рамках лицейской педагогической системы.

Не случайно и сегодня после того, как в декабре 2014 г. Федора Федоровича не стало, его последователи из числа выпускников, которые возглавили лицей, старались вместе с лицеистами сохранять костяк его педагогической системы, которую он описал в более чем 100 книг и публикаций. Этому не помешало изменение педагогического тренда лицея на его кадетскую направленность как учреждения Следственного комитета РФ согласно Распоряжению Правительства РФ от 28.08. 2019 № 1907-р. Было предусмотрено создать на базе Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Волгоградский педагогический лицей-интернат имени Ф.Ф. Слипченко» ФГКОУ «Волгоградский кадетский корпус Следственного комитета РФ имени Ф.Ф. Слипченко».

Но пять постулатов своего «Я», обоснованных Федором Федоровичем, способствуют и сегодня формированию профессионального, мужского, патриотического и гражданского самосознания кадет. Постулаты своего «Я» определяют систему понятий, действий и линию поведения обучающихся в Кадетском корпусе. Они приобретают личностные качества человека и гражданина в процессе интеллектуально-физического и духовного развития и становления профессионального патриотического самосознания во время учебы в Кадетском корпусе и в высших учебных заведениях системы Следственного комитета РФ. Точно так же, как раньше, это происходило с лицеистами, готовившимися к обучению в социально-педагогическом университете.

Постулаты Кодекса чести реализуются в жизни, труде, процессе общения и деятельности, любой ситуации, в системе взаимоотношений с другими людьми. Постулаты своего «Я» помогали раньше лицеистам вырабатывать жизненную позицию, включающую в себя то, каким человек видит себя в данный момент, и то, каким он стремится стать в будущем. В дальнейшей практической работе учителями в образовательных учреждениях постулаты своего «Я» каждого выпускника превращались в своеобразные педагогические максимы.

Авторская наставническая система Ф.Ф. Слипченко, по сути, была системой сопровождения лицеистов в непрерывном взрослении и самосозидании будущих учителей, движущихся по индивидуальным маршрутам к педагогическому «акме», которые включали:

- 1) усвоение истин лицейского братства будущих педагогов;
- 2) утверждение ценностного отношения к профессии педагога, к превращению лицейских истин в педагогические умения за счет обогащения фундаментальным педагогическим знанием и участия в педагогических пробах (педагогическая и вожатская практика);
- 3) выработку личных педагогических убеждений, приобретающих форму педагогических максим.

Система наставничества нацеливалась на помощь лицеистам и на их поддержку по ступеням восхождения к гармоничной, разносторонне развитой личности по направлению «лицей → университет → практика в школе»:

1. Лицей, где происходит усвоение истин лицейского братства будущих педагогов:

1) Я – мужчина; 2) Я – патриот и гражданин; 3) Я – лицеист; 4) Я – будущий педагог – учитель и воспитатель; 5) Я – будущий глава семейства.

2. Университет, утверждающий ценностное отношение к профессии педагога, превращающий лицейские истины в педагогические умения, обогащая фундаментальным педагогическим знанием и участием в педагогических пробах:

1) Я – носитель «мужского стиля» педагогической деятельности; 2) Я – патриот педагогической профессии с гражданским отношением к делу; 3) Я – студент педагогического университета; 4) Я – будущий педагог – учитель и воспитатель растущих граждан России; 5) Я – будущий глава семейства.

3. Реальная практика в школе, где вырабатываются личные педагогические убеждения, которые оформляются в педагогические максимы:

1) Я – мужчина-учитель – неотъемлемая часть школьного образования; 2) Я – патриот профессии учителя и гражданин России; 3) Я – креативный работник общеобразовательного учреждения; 4) Я – лично ориентированный педагог – учитель и воспитатель растущих граждан России; 5) Я – глава семейства, в котором растут дети – будущие педагоги.

За свои военные подвиги Федор Федорович Слипченко награжден орденами: Отечественной войны I степени, Славы III степени, Красной Звезды, Дружбы народов, а также медалями: «За отвагу», «За боевые заслуги», «За оборону Кавказа», «За оборону Севастополя», «За оборону Сталинграда», «За победу над Германией» и др.

Его подвижничество в образовании отмечено награждением в 1969 г. ведомственным знаком «Отличник народного просвещения РСФСР», присвоением почетных званий: в 1981 г. – «Заслуженный учитель школы РСФСР», а в 1990 г. – «Народный учитель СССР».

Слипченко Ф.Ф. – Почетный гражданин города-героя Волгограда, а с 1998 года – почетный академик Петровской академии наук и искусств. В 2003 году он успешно защитил диссертацию с присвоением ученой степени кандидата педагогических наук. С 2008 г. Ф.Ф. Слипченко – Кавалер ордена «Почетный гражданин России» и член-корреспондент Международной Академии Общественных наук.

Слипченко Ф.Ф. создал лучший в стране школьный музей, которому присвоен статус «Народного», ставший подлинным центром наставничества и патриотического воспитания молодежи. Признавая воспитание патриотизма главным трендом наставничества, Федор Федорович добился увековечения памяти воинов 95-й Гвардейской Дивизии, защищавших Северную часть Сталинграда. Теперь ее имя носит одна из улиц Тракторозаводского района города. По инициативе Ф.Ф. Слипченко был создан Сталинградский Факел Победы, который был вручен 65 организациям России, а также ближнего и дальнего зарубежья.

В 1994 году Ф.Ф. Слипченко создал Фонд «Педагогический поиск» – наставническую площадку поддержки и благодарения. Целью Фонда стало награждение педагогов за творчество и достижения в системе образования. Фонд поощрял общественных деятелей, имевших значительные достижения в области патриотического воспитания молодежи. С апреля 1994 г. по апрель 2014 г. Федор Федорович лично вручал премии Фонда. Лауреатами, получившими поддержку Фонда, стали педагоги и директора школ, руководители системы образования и общественные деятели, ветераны Великой Отечественной войны и служащие Российской Армии. Всего было отмечено 77 лауреатов. Всех этих людей отличала великая любовь к своей Родине и забота о будущем страны.

Нацеливая наставничество на формирование у лицеистов прочной установки на ценности патриотизма, Федор Федорович стал организатором и участником ежегодных экспедиций лицеистов по историческим и культурным центрам России и местам боевой славы Русского народа от волжских степей до Баренцева моря. Он активно инициировал и другие патриотические акции. Эти традиции сильны и живы: так было в 2017 году, когда отмечалось 75-летие начала контрнаступления советских войск под Сталинградом. Лицеисты выступили инициаторами патриотической акции «Сталинград в моем сердце». Участники акции фотографировались у памятников и монументов, посвященных Сталинградской битве, встречались с ветеранами Великой Отечественной войны и помогали им во время экскурсий по памятным местам и исторических реконструкций.

Так происходит и сегодня, когда учащиеся Кадетского корпуса, создав военно-исторический клуб, реализуют образовательную программу «Военный Сталинград: маршруты и судьбы». В рамках программы акцент сделан на воссоздание полной картины событий, установление имен и фактов ратной истории родного края в ходе изучения подвигов бойцов и командиров армий, защищавших Сталинградский рубеж, прежде всего, легендарной 62-й армии под командованием генерал-лейтенанта В.И. Чуйкова. В поле зрения кадет ежегодно оказываются малоизученные исторические факты, например, судьба сталинградского снайпера Фролова⁴.

До последнего дня жизни Ф.Ф. Слипченко возглавлял созданный им педагогический лицей, выпустив в большую жизнь за 25 лет работы более 1100 сельских юношей, став для каждого из них заботливым «отцом-наставником».

⁴ Фастова Е.И. Александр Иванович Фролов: трудная фронтовая судьба сталинградского снайпера // Ценности и смыслы педагогической профессии: сб. материалов Всеросс. науч.-практ. конф. (с международным участием), посвященной 80-летию Победы в Сталинградской битве, Году педагога и наставника в РФ, 200-летию со дня рождения К.Д. Ушинского / Сост.: С.В. Куликова, А.Н. Кузибецкий. – Волгоград, РИЦ ГАУ ДПО «ВГАПО», 2023. – С. 75–80



**Назаров
Юрий
Александрович –**

впервые в истории профессионального образования в Волгоградском регионе был удостоен почетного звания «Народный учитель Российской Федерации» в 2001 году, будучи директором волгоградского технического колледжа. Создал вместе с коллективом преподавателей наставническую практику профессионального сопровождения студентов. Имеет ученую степень кандидата педагогических наук, почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»; профессор Международного славянского института, ныне Почетный профессор Волгоградского государственного архитектурно-строительного университета.

2.3. Народный учитель РФ Ю.А. Назаров: автор практики наставничества студентов

Юрий Александрович родился 22 августа 1940 года в селе Жадинское Гаврилов-Посадского района Ивановской области. Его отец в 1942 году погиб в боях под Москвой, а мать воспитала восьмерых детей и удостоена почетного звания «Мать-героиня». После окончания школы-семилетки в 1955 году Ю.А. Назаров поступил в Ивановский коммунально-строительный техникум. Участь в техникуме, он в 1958 году участвовал в освоении казахстанской целины. В 1959 году окончил техникум с отличием и был направлен на учебу в Волгоградский институт инженеров городского хозяйства. Будучи студентом, работал каменщиком, мастером строительного управления треста «Волгоградстрой», избирался секретарем комсомольской организации факультета и комитета комсомола института.

После окончания института в 1964 году служил в Вооруженных Силах, а затем работал заведующим отделом студенческой молодежи Волгоградского обкома ВЛКСМ. В это время он был делегатом I и II Всесоюзных слетов студенческих строительных отрядов. За особые заслуги в сфере студенческого строительного движения был удостоен многочисленных наград ЦК ВЛКСМ.

Занимаясь общественной деятельностью, Юрий Александрович работал ассистентом, старшим преподавателем кафедры сопромата Волгоградского института инженеров городского хозяйства (ныне Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет).

В 1973 году Ю.А. Назаров возглавил Волгоградский гидромелиоративный техникум, впоследствии ставший Волгоградским техническим колледжем. Этот новый вид учреждения среднего профессионального образования – колледж – Ю.А. Назаров сформировал первым в Волгоградской области. Много лет он проработал директором Волгоградского технического колледжа.

С первых шагов своей карьеры руководителя Ю.А. Назаров начал вводить передовые технологии в обучение и воспитание будущих молодых специалистов. Многого делалось впервые в практике среднего профессионального образования: кабинетная система обучения и кабельное телевидение, лекционные аудитории-амфитеатры, общественно-политическая практика студентов, организация совместной деятельности педколлектива и органов студенческого самоуправления, студенческий санаторий-профилакторий. Позже – компьютеризация и Интернет в учебно-воспитательном процессе, электронная реклама среднего профессионального образования.

Одним из выдающихся достижений Ю.А. Назарова стала уникальная учебно-материальная база колледжа. Были построены и введены в эксплуатацию второй учебно-лабораторный корпус, современная учебно-производственная база с мастерскими, авто- и трактородромом, спортивный зал со стрелковым тиром, студенческое общежитие, зал дискотеки с видеобаром. Колледж девятикратно участвовал в экспозициях на ВДНХ СССР, а его директор был награжден почетным знаком «За отличные успехи в среднем специальном образовании СССР» (1985) и удостоен Золотой медали Главной Выставки страны (1988).

В декабре 1988 года Ю.А. Назаров, будучи делегатом от Волгоградской области на Всесоюзном съезде работников народного образования, выступил с авторской платформой перестройки среднего специального образования. Ее основные положения нашли отражение в резолюции и в других документах съезда. В 1989 году Юрий Александрович представлял волгоградскую педагогическую общественность на Всесоюзной встрече педагогов-новаторов среднего специального образования в Москве. Там он был избран председателем Всесоюзного Совета педагогов-новаторов среднего специального образования.

Следуя авторской концепции, Юрий Александрович в числе первых выступил за интеграцию высшего и среднего профессионального образования. В 1994 году он открыл на базе колледжа Волгоградский филиал Международного славянского института, действующего в структуре Международного славянского университета им. Г.Р. Державина. Так был создан единый профессионально-образовательный комплекс «колледж-институт», реализующий идею непрерывного профессионального образования молодежи и демонстрирующий преимущества ресурсосберегающей технологии в образовании. Этот опыт в 1997 году положительно оценила миссия группы европейских экспертов по образованию международной Организации сотрудничества и развития (ОЭСР), изучившая его непосредственно в колледже.

Назаров Ю.А. – победитель Всероссийского конкурса «Менеджер года – 2003» в номинации «Сфера образования», победитель Всероссийского конкурса «Лидер СПО – 2003» в номинации «Директор – лидер – лучший автор книги о системе профессионального образования России». Он – дипломант Всероссийского конкурса «Лидер СПО – 2004», победитель Всероссийских конкурсов «Золотая медаль «Европейское качество» в номинациях «Директор года – 2007», «Директор года – 2009», «Директор года – 2010».

Назаров Ю.А. удостоен почетных званий «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ». Он награжден орденами: «За заслуги перед Отечеством» IV степени, «Трудового Красного Знамени», «Знак Почета», «Почетный гражданин России», орденом имени А.С. Макаренко и многими медалями.

Ему было присвоено звание профессора Международного Славянского института. Он подготовил авторский учебник и курс лекций «Основы менеджмента», а также книги об истории учебных заведений «Полвека на священной земле» и «Жизнь в мгновениях». В различных научно-методических сборниках и журналах им опубликовано более 50 работ по проблемам среднего профессионального образования.

В разные годы Юрий Александрович был председателем Совета директоров средних профессиональных учебных заведений Волгоградской области, членом научно-методического совета НМЦ СПО Министерства общего и профессионального образования, членом редколлегии журнала «Среднее профессиональное образование», членом президиума Союза директоров ССУЗ России, членом Федерального Совета по среднему профессиональному образованию.

Оптимальные управленческие решения, успехи и достижения, отмеченные наградами и поощрениями – все это базис системы наставнической деятельности студентов, которая под руководством и при участии Юрия Александровича была выстроена в колледже. Обращаясь к студентам, Юрий Александрович говорил: «Получишь профессиональное образование – приобретешь будущее. Учись, тебя ждет великая Россия!». И это был не пустой или формальный призыв. За ним стояла система наставничества студентов в колледже. Целью наставничества было раскрытие потенциала личности студента и создание условий для поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов колледжа. Можно сказать, что в колледже применялись формы наставничества: «студент – студент», «преподаватель – студент», «руководитель колледжа – студент».

Созданная система органов студенческого самоуправления, поддержанная Ю.А. Назаровым, обеспечивала наставничество «Студент – студент». Наставниками были студенты старших курсов, способные поддержать первокурсников и вовлечь их в различные сферы деятельности в колледже. Эти ребята в наставничестве тренировали лидерские и организаторские качества, необходимые в будущем на производстве. Быть наставниками им помогали преподаватели в рамках наставничества «преподаватель – студент», организуя наставнические мероприятия (семинары, практикумы, круглые столы). В мероприятиях нередко участвовал и директор, реализуя формат наставничества «руководитель – студент».



А в преподавательской среде приветствовалось наставничество молодых преподавателей (стаж до 3–5 лет) опытными педагогами, имеющими профессиональные успехи и являющимися активными общественниками. Наставники контролировали самостоятельную работу молодых педагогов, помогали в организации образовательного процесса, поддерживали в решении проблем коммуникации и психолого-педагогического сопровождения студентов, приобщали к передовым методикам преподавания отдельных дисциплин.

В рамках наставничества Ю.А. Назаров взаимодействовал с руководителями предприятий и высших учебных заведений, чтобы создать эффективную систему взаимодействия колледжа с предприятиями, где студенты проходили практику и куда распределялись по завершению обучения. Заботясь о продолжении профессионального образования выпускниками в высших учебных заведениях, Юрий Александрович непрерывно искал новые и эффективные организационные модели. Именно так был создан единый профессионально-образовательный комплекс «колледж-институт», реализующий идею непрерывного профессионального образования молодежи. В своей наставнической деятельности он стремился к тому, чтобы в будущем выпускники колледжа становились ключевыми фигурами в производственных и экономических системах.

В основе наставнической практики колледжа лежали принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, непосредственная передача личного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие имело характер неформального общения и эмоциональной связи участников.

В редкие свободные минуты Юрий Александрович любил побыть на природе и погрузиться в искусство. Он собрал интересную коллекцию репродукций русских и зарубежных художников, предпочитая творчество пейзажистов А. Саврасова, Н. Ромадина, портреты итальянских мастеров эпохи Возрождения и современников А. Шилова, И. Глазунова.

Хорошо зная историю архитектуры, он увлекался дизайном, сам создавал прекрасные интерьеры в своем колледже, на доске мелом без циркуля воспроизводил правильную окружность, много внимания уделял оформлению учебного заведения. Не меняя в одночасье своих убеждений, следовал твердому жизненному кредо: «Учитель обязан заслужить профессиональное и моральное право сказать своему ученику: «Делай, как я»».

Как руководитель технического колледжа Ю.А. Назаров был одним из выдающихся партнеров, в совместной деятельности с которым Волгоградская государственная академия последиplomного образования реализовывала программы непрерывного профессионального образования в течение почти 15 лет.





**Арнаутов
Владимир
Владимирович –**

директор Михайловского педагогического колледжа Волгоградской области, д.п.н., профессор. Выдающийся педагог, успешно реализовавший на практике идею непрерывности педагогического образования в региональном пространстве «колледж – педагогический университет – институт повышения квалификации». На базе колледжа создал учебно-научно-инновационный комплекс как форму обеспечения наставничества субъектов непрерывного педагогического образования. Награжден многими государственными и ведомственными наградами. Автор монографий, учебных пособий и методических разработок, локальных нормативно-правовых актов. Академик МАНПО, Академии информатизации образования, Академии творческой педагогики, чл.-корр. Академии профессионального образования,

2.4. Народный учитель РФ В.В. Арнаутов: наставник, ученый, управленец

В 2004 году за большие достижения в научно-педагогической и образовательной деятельности Указом Президента России почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» присвоено Владимиру Владимировичу Арнаутову, возглавлявшему Михайловский педагогический колледж Волгоградской области. С 1988 года по 2013 год работал директором Михайловского педагогического колледжа⁵.

Это был выдающийся педагог, создавший на базе колледжа уникальный учебно-научно-инновационный комплекс, практически реализующий идею непрерывности педагогического образования в региональном пространстве «колледж – педагогический университет – институт повышения квалификации»⁶. Учебно-научно-инновационный комплекс стал площадкой и формой обеспечения наставничества субъектов непрерывного педагогического образования. В их числе: студенты как будущие учителя, преподаватели как наставники студентов, учителя научно-методического округа как слушатели по программам повышения квалификации, молодые исследователи.

В колледже обучалась почти тысяча студентов: будущие учителя начальных классов, иностранного языка и физического воспитания, а также будущие воспитатели в учреждениях дошкольного образования, специалисты по коррекционной педагогике в начальном общем образовании. Все они рассматривались руководством и коллективом колледжа в качестве субъектов непрерывного педагогического образования. Для их поддержки, оказания им помощи и научно-методического сопровождения в колледже была выстроена разветвленная практика наставничества.

Современный Михайловский профессионально-педагогический колледж входит в Национальный реестр ведущих образовательных учреждений РФ. Сегодня там обучаются еще и специалисты по гостиничному сервису, по программированию и модельеры-конструкторы.

В предшествующие годы колледж неоднократно становился победителем областных и всероссийских конкурсов, обладал званием «Лучшая организация года», не раз одерживал победы в региональном конкурсе «Лучшие менеджеры и организации года». На протяжении четырех десятилетий колледж являлся призером и победителем областного конкурса «На лучшую постановку физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы» (1970–2012 гг.).

В 1988 году коллектив педагогического училища (так тогда назывался профессионально-педагогический колледж) избрал директором Владимира Владимировича Арнаутова. Это не случайно. Владимир Владимирович Арнаутов начинал свою педагогическую карьеру в Михайловском педагогическом училище, куда был направлен после окончания с отличием в 1976 г. Волгоградского государственного института физической культуры. Именно в училище проходило его профессиональное становление: он работал преподавателем до 1983 года, затем заведовал отделением до избрания директором.

Под руководством В.В. Арнаутова педагогическое училище, а затем педагогический колледж дважды становились «Лучшей организацией Волгоградской области» (2008, 2010). В 2010–11 гг. колледж был дважды награжден Золотой медалью «Европейское качество в номинации «100 лучших учреждений СПО России»».

⁵ Ныне Михайловский профессионально-педагогический колледж им. В.В. Арнаутова. Впервые основан в 1928 г. как педагогическое училище, впоследствии – педагогическое училище им. Н.К. Крупской. Постановлением правительства Волгоградской области Михайловскому профессионально-педагогическому колледжу присвоено имя Народного учителя РФ Арнаутова В.В. после его скоропостижного ухода из жизни в апреле 2013 года.

⁶ Народный учитель РФ Владимир Владимирович Арнаутов // Учебный год. 2017. № 1 (46). С. 78–80

Четверть века Владимир Владимирович возглавлял педагогический колледж. За это время в колледже открылись новые специальности, был организован научный отдел, созданы Центр культуры и искусств, детско-юношеская спортивная школа № 2, Центр военно-патриотического воспитания «Русь», корпоративная информационно-библиотечная сеть. Причем это не только звенья управленческой структуры образовательной организации, но и пункты наставничества студентов, преподавателей, молодых исследователей в разветвленной наставнической практике колледжа. Структура наставничества включала форматы «преподаватель – студент», а также «руководитель колледжа – студент» и «студент – студент».

Наставничество студентов в колледже имело целью создание им условий для успешного освоения избранных педагогических специальностей, принятия и осознания ценностей и смыслов профессии педагога. В наставническом взаимодействии раскрывался потенциал личности студентов как будущих педагогических работников, нацеливаемых на практическую деятельность в школах. Этому содействовало не только наставничество студентов преподавателями, но и реализация формата «студент – студент» посредством созданной в колледже системы органов студенческого самоуправления, поддержанная В.В. Арнаутовым. Как и в других колледжах региона, часто наставниками первокурсников выступали студенты старших курсов. Они поддерживали первокурсников в начале их пребывания в колледже, вовлекая в различные активности в центрах военно-патриотического воспитания, культуры и искусств, в детско-юношеской спортивной школе и др. Сами же «наставники» вырабатывали опыт лидерства и приобретали организаторские навыки, полезные для будущей педагогической деятельности. А первокурсники адаптировались к новым условиям.

Наставничество студентов преподавателями происходило в учебном взаимодействии, в кураторстве студенческих групп, путем вовлечения студентов в корпоративную информационно-библиотечную сеть. Преподаватели помогали студентам старших курсов становиться наставниками в рамках специально организуемых наставнических мероприятий. Проводились специальные практикумы, тренинги, семинары. В этих мероприятиях нередко принимал участие и директор колледжа, осуществляя наставничество типа «руководитель – студент».

Владимир Владимирович лично участвовал в наставничестве молодых преподавателей со стажем от 3 до 5 лет, помогал им погружаться в образовательную инфраструктуру колледжа, активизировал у них исследовательские качества, в частности, способность к всестороннему анализу педагогических явлений. А опытных педагогов, имеющих профессиональные успехи, демонстрирующих творческий подход и общественную активность, он настойчиво побуждал к наставнической помощи начинающим педагогам – в организации учебно-воспитательного процесса, в решении коммуникативных проблем во взаимодействии со студентами и коллегами, в освоении эффективных методик преподавания дисциплин и воспитания студентов.

Основополагающими принципами наставнической практики в колледже были личностный подход, диалог и доверие, игровое моделирование и конструктивное партнерство, передача профессионального опыта в ситуациях неформального общения и эмпатийного восприятия наставляемых наставниками. Рассматривая наставничество в качестве механизма непрерывности педагогического образования, В.В. Арнаутов искал варианты расширения наставнической практики.

Так, задолго до утверждения в 2012 году Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» он настаивал на возможности освоения дополнительных профессиональных программ студентами колледжей и вузов одновременно с получением среднего профессионального и высшего образования. Он реализовал практику непрерывности личностно-профессионального развития учителя в последипломный период, взаимодействуя с социально-педагогическим университетом и Волгоградской академией последиplomного образования.

Стремясь обеспечить целостность образовательного процесса в колледже и повысить эффективность наставничества, В.В. Арнаутов в 1989 году создал учебно-научно-педагогический комплекс (УНПК). В рамках УНПК была сформирована инновация, объединившая Михайловский филиал Волгоградского педагогического университета, собственно педагогический колледж, центр повышения квалификации учителей Волгоградской академии последиplomного образования, средние общеобразовательные школы № 2 и № 7 г. Михайловки, начальную школу-детсад «Аленький цветочек», детско-юношескую спортивную школу № 2, Центр культуры и искусств «Космос».

Именно В.В. Арнауту исследовал теоретико-методологические основы УНПК как инновационной системы непрерывного педагогического образования⁷. Им разработаны концептуальные основы проектирования УНПК и содержания непрерывного педагогического образования в условиях УНПК, механизмы развития инновационного потенциала педагогов и студентов, в том числе посредством наставничества, технологии управления процессом развития УНПК. Приоритетными направлениями работы комплекса стали:

- развитие инновационной деятельности педагогов и студентов;
- реализация технологий становления и личностно-профессионального развития учителя в ситуациях взаимного наставничества;
- обеспечение единства научно-исследовательской деятельности преподавателя и учебной деятельности студента⁸.

Арнаут В.В. в соавторстве с другими участниками инновационной деятельности создал серию научно-методических материалов, использовавшихся в системе подготовки и наставничества студентов, повышения квалификации работников образования в условиях УНПК⁹.

Михайловский учебно-научно-инновационный комплекс долгие годы был Федеральной экспериментальной площадкой Министерства образования и науки РФ. В рамках его инновационной деятельности проводились педагогические исследования, связанные с разработкой научных основ создания системы непрерывного образования, включающей подготовку и наставничество студентов, повышение квалификации учителей. В связи с этим на базе УНПК был организован филиал Волгоградского государственного института повышения квалификации и переподготовки работников образования¹⁰.

Филиал на практике отработывал идею непрерывности личностно-профессионального развития работников образования. В дальнейшем в совместной деятельности с Волгоградской академией последипломного образования были разработаны и реализовывались в условиях филиала модульные программы дополнительного профессионального образования для учителей начальных классов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

Опыт работы УНПК неоднократно освещался в центральной научной и периодической печати, нашел отражение в Программе модернизации образования РФ на 2001–2010 гг., во Всероссийской программе модернизации педагогического образования. Непосредственно УНПК субъектом развития колледжа, совершенствования наставничества в нем, обогащения региональной системы непрерывного педагогического образования. УНПК непрерывно расширялся. Так, к нему в свое время присоединились ГОУ НПО «Профессиональное училище № 51» и его филиал в Кумылженском районе Волгоградской области. Это позволяло готовить квалифицированные кадры для сельских школ и сферы обслуживания, социально-культурной сферы и агропромышленного комплекса Волгоградской области.

Часто Владимир Владимирович любил повторять, что все надо делать правильно и до конца. Тогда улыбнется удача, которая неизменно приходит к настойчивым и трудолюбивым. Он умел это делать – как ученый, эффективный управленец, наставник студентов, преподавателей и начинающих исследователей.

За большие достижения в научно-педагогической и образовательной деятельности В.В. Арнауту Указом Президента РФ в 1993 году было присвоено почетное звание «Заслуженный учитель РФ». В 1995 году он окончил аспирантуру Волгоградского государственного педагогического университета и успешно защитил кандидатскую диссертацию.

В 1999 году Указом Президента РФ он был награжден орденом Почета, и в том же году ему было присвоено ученое звание доцента. В 2002 году он успешно защитил докторскую диссертацию, а в 2003 году его удостоили звания «Лидер СПО России», и он стал победителем Всероссийского конкурса «Директор года России».

⁷ Арнаут В.В. Учебно-научно-педагогический комплекс как региональная система непрерывного педагогического образования: методология, теория, практика: монография. – Волгоград: Перемена, 2001

⁸ Педагогический комплекс как региональная система непрерывного педагогического образования: тезисы докл. науч.-пр. конф., Михайловка Волгоградской обл., 21–22 ноября 2000 г. – Волгоград: Перемена, 2001

⁹ Арнаут В.В. Общетеоретические основы учебно-научно-инновационных комплексов как формы интеграции непрерывного педагогического образования: уч. пос. к спецкурсу / В.В. Арнаут, А.М. Саранов, К.Ю. Грачев, А.В. Чулкова. – Волгоград: Перемена, 2002

¹⁰ Так в те годы называлась Волгоградская государственная академия последипломного образования.

В 2004 году В.В. Арнаутов Указом Президента РФ был удостоен почетного звания «Народный учитель РФ», а в 2006 году ему было присвоено ученое звание профессора.

В 2007 году Указом Президента РФ он был награжден орденом «Персона эпохи» и медалью «Патриот России».

Арнаутов В.В. входил в состав коллегии Министерства образования и науки Волгоградской области и Всероссийского совета директоров педагогических колледжей РФ. Он долгое время работал в составе диссертационных советов ФГБОУ ВПО «ВГАФК» и ФГБОУ ВПО «ВГСПУ», был председателем учебно-методического объединения в рамках Совета директоров образовательных учреждений профессионального образования в Волгоградской области.



**Лепехин
Юрий
Васильевич –**

выдающийся учитель математики и информатики, работающий в средней школы № 78 Волгограда с 1965 года. Имеет высшую квалификационную категорию и работает в классах с углубленным изучением математики. Создал авторскую систему наставничества одаренных и талантливых детей. Помогает учащимся выстроить и реализовать индивидуальные маршруты восхождения к успехам по итогам государственной аттестации и при обучении в учреждениях высшего образования. Осуществляет ситуационное наставничество учителей. Награжден орденами Ленина, Трудового Красного Знамени, «Знак Почета», медалью «За доблестный труд» и др.

2.5. Народный учитель РФ, Герой Труда России Ю.В. Лепехин: наставник учащихся и учителей

В 2009 году почетного звания «Народный учитель Российской Федерации» удостоен Юрий Васильевич Лепехин, учитель математики и информатики средней школы № 78 Волгограда.

В 2014 году Ю.В. Лепехину присвоено звание «Герой Труда России»¹¹.

Лепехин Ю.В. – заслуженный учитель РСФСР, отличник просвещения СССР, награжден многими орденами и медалями.

Он преподает математику и информатику более 40 лет, в основном в средней школе № 78 Волгограда. Последние 15 лет он работает в классах с углубленным изучением математики. Использует при этом усовершенствованный им метод В.Ф. Шаталова, педагога-новатора из Донецка, Народного учителя СССР. Вместе с тем создал собственную авторскую систему методов и приемов обучения и воспитания учащихся, нацеленную на их наставническую поддержку и на выявление талантливые и одаренных детей с целью их сопровождения в учебно-воспитательных ситуациях.

Родился Юрий Васильевич Лепехин 23 сентября 1942 года в с. Дергачи Саратовской области в военном госпитале, где его мама работала медсестрой. Математикой он увлекся уже в первом классе. По окончании школы поступил в Саратовский педагогический институт, а после завершения учебы и службы в Советской армии Юрий Васильевич начал преподавать математику, позже и информатику, в средней школе.

Методика Лепехина Ю.В. – это, прежде всего, конспектная манера изложения изучаемого материала, опирающаяся на неформальное понимание сущности математики, на интерес к инновациям и веру в каждого учащегося. Графические конспекты Лепехина Ю.В. отличает разнообразие цветового решения, что обеспечивает избирательное восприятие материала учащимися и определяет особенности лапидарного стиля его изложения.

По словам Юрия Васильевича, ценность математики в том, что она дает уникальнейшую возможность воспитывать смекалку, сообразительность, находчивость, настойчивость в поиске оригинального решения, будит мысль, призывает к точности и обоснованности рассуждений. А решение математических задач – наилучшее средство пробуждения и активизации позитивных личностных качеств учащихся.

Поэтому Юрий Васильевич сформировал авторскую педагогическую систему обучения учащихся решению нестандартных задач и подготовки к математическим олимпиадам и конкурсам. Работая в классах с углубленным изучением математики, он организует взаимосвязанное с информатикой изучение математики учащимися: учебные темы по алгебре и геометрии находят свое логическое продолжение в программах, реализуемых на уроках информатики, а компьютерная техника применяется в ходе уроков математики.

¹¹ Народный учитель РФ, Герой Труда России Юрий Васильевич Лепехин // Учебный год. 2016. № 4 (45). С. 84–85

Уроки продолжаются во внеурочной деятельности и внеклассной работе: в конкурсах, турнирах, олимпиадах, экскурсиях в вычислительные центры города и т.п. Его учащиеся отличаются глубокими и прочными математическими знаниями, ежегодные победы на олимпиадах всех уровней (районных, городских, областных, всероссийских, в «турнирах городов», в олимпиадах «Кенгуру»).

За последние пять лет учащиеся Ю.В. Лепехина одержали многочисленные победы. Среди учеников разных лет есть учащиеся, выполнившие экзаменационные работы во время ЕГЭ на 100 баллов. Ежегодно 100% его выпускников поступают в высшие учебные заведения, причем 60–70% на специальности, связанные с математикой, прикладной математикой, информатикой и вычислительной техникой. Многие выпускники учатся или окончили крупнейшие вузы страны – МГУ им. М.В. Ломоносова, МФТИ, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» и др.

В успехах учащихся зримо проявляются наставнические достижения Юрия Васильевича. И во время уроков, и во внеурочной деятельности он заботливо пестует своих учеников, реализуя групповое, виртуальное и ситуационное наставничество. Наставническую практику подпитывают педагогические находки Ю.В. Лепехина, которые сконцентрированы в многочисленных публикациях для учащихся. Среди них: учебное пособие для учащихся «Математика. Экзамены впереди», сборник задач по программированию для средних школ «Сорок пять минут с компьютером», учебные пособия «Почти просто! Задачи по алгебре и началам анализа», «Математика: 10–11 классы. Пределы и производные. Теория и практика решения задач», задания для подготовки к олимпиадам по математике для 5–6 и 7–8 классов, элективный курс «Математика: 10–11 классы. Функции помогают уравнениям».

Но не только учащиеся являются объектом его наставнических усилий. Долгие годы, возглавляя аттестационную комиссию и районное методическое объединение учителей математики, Юрий Васильевич щедро делился педагогическим опытом с коллегами, выступая с содержательными разъяснениями актуальных вопросов изучения математики в рамках традиционной формы наставничества. При этом по плану работы методического объединения он выстраивал диалогическое взаимодействие с коллегами, а также наставничество начинающих работников. Осуществляя скоростное и ситуационное наставничество педагогов, он систематически проводил открытые уроки для всех желающих, особенно для молодых учителей. Наставничеству были подчинены организуемые им семинары и выступления во время конференций. В целях наставничества Юрий Васильевич активно использовал свой ресурс публичности, благодаря которому он был неизменным участником различных образовательных и наставнических событий.



В течение ряда лет Ю.В. Лепехин продуктивно выполнял инновационную деятельность, в ходе которой им разработана проблема взаимосвязи математики и информатики, выделена система задач по математике, при решении которых целесообразно применение компьютера. Это нашло отражение в материалах, обобщающих его опыт по темам «Создание математических моделей в процессе решения задач по информатике» и «Нестандартная задача как средство активизации мыслительной деятельности учащихся». Опыт обобщен Центром математического образования Волгоградской академии последиplomного образования (руководитель Центра д.п.н., проф. Г.И. Ковалева).

Оценивая потенциал Ю.В. Лепехина, директор школы № 78 Г.Н. Егоркина в свое время говорила: «Юрий Васильевич – это наша гордость и символ. Он фанатично предан математике и умеет заряжать своей любовью учащихся. Благодаря ему, у нас в школе замечательные результаты, когда среди выпускников есть те, что получали 100 баллов на ЕГЭ по математике и по информатике. Остальные ученики набирали по итогам экзаменов 90 баллов и выше»¹².

О своей профессии и напряженном наставничестве учащихся Ю.В. Лепехин говорил в одном из своих выступлений следующее: «Это колоссальный, огромный труд, все это дается непросто. Но я очень люблю свою работу и работаю с огромным интересом. Учитель должен в совершенстве знать предмет. В советское время были планы самообразования, их разрабатывал каждый. Я не знаю, стоит ли формализовать это дело, но сама идея, безусловно, здравая. Учитель должен все время учиться. Как только он перестает учиться, перестает быть и учителем. Он может двигаться вперед только тогда, когда сам открывает новое. Это движение вперед передается и учащимся. Творческий настрой учителя очень важен для построения всех уроков. Нужно все время думать о том, какими способами и методами активизировать учебную деятельность учащихся, побуждать их к открытиям и творить, думая и созидая».

Будучи подвижником в наставничестве субъектов учебно-воспитательного процесса, Ю.В. Лепехин проявляет активную жизненную позицию. Так, к примеру, 22 февраля 2018 года, в канун Дня защитника Отечества, в Волгоградском государственном социально-педагогическом университете состоялась презентация уникальной книги «Бессмертный Сталинград», вышедшей к 75-летию Сталинградской победы. Автор-составитель книги – Герой Труда России, Народный учитель Российской Федерации, Почетный гражданин Волгоградской области Юрий Васильевич Лепехин.

Показательно создание этой книги, которое превратилось в долговременную ситуацию наставничества учащихся в сфере патриотических ценностей. На протяжении многих лет Юрий Васильевич вместе со своими учащимися собирал воспоминания участников и очевидцев Сталинградской битвы, жителей военного Сталинграда, по крупицам накапливая бесценные материалы о неизвестных страницах грандиозного сражения на Волге.

Говоря о книге «Бессмертный Сталинград», участники презентации отмечали ее главную особенность: книга не только чрезвычайно правдива и интересна для читателя любого возраста, но и несет мощный заряд духовно-нравственной патриотической силы. И само издание, и вклад учащихся в создание замечательной книги высоко оценила председатель областного комитета образования, науки и молодежной политики Л.М. Савина.

Книгу «Бессмертный Сталинград» Ю.В. Лепехин создавал без малого десять лет. «Я пережил каждый момент биографии моего города, – говорит Юрий Васильевич, – и горжусь, что мне довелось жить именно здесь. Я словно прошел через весь военный Сталинград в течение этих лет, увидел каждый дом, переживший войну, и, конечно, передо мной прошли судьбы людей, которые защищали мой город, – от генералов до простых ополченцев». Книга содержит рассекреченные архивные материалы о ходе Сталинградской битвы, воспоминания детей Сталинграда, переживших войну, схемы расположения наших войск, военные карты вермахта и многое другое. Каждый раздел проиллюстрирован качественными фотографиями, часть из них выполнена в цвете.

В каждом мгновении подвижнической жизни Героя труда России, Народного учителя РФ Юрия Васильевича Лепехина проявляется то, что он постоянно повторяет своим учащимся: «Ценность математики в том, что она будит мысль и призывает к точности и обоснованности рассуждений». Точность и обоснованность жизненных поступков Юрия Васильевича – его замечательное качество как Человека, Наставника и Педагога.

¹² Народный учитель РФ, Герой Труда России Юрий Васильевич Лепехин // Учебный год. 2016. № 4 (45). С. 84–85



**Бударина
Нина
Степановна –**

директор Лебяжинской средней школы Камышинского муниципального района Волгоградской области. Удостоена почетного звания «Народный учитель РФ» в Год педагога и наставника. Создала систему эффективного управления, обучения, наставничества и воспитания в сельской школе, обеспечивающую успехи учащихся и учителей. Организовала развивающий центр «Точка роста» и школьный музей им. Героя России А.Н. Осокина – центр патриотического воспитания в школе. Отмечена государственными и ведомственными наградами.

2.6. Народный учитель РФ Н.С. Бударина: директор и наставник

27 февраля 2023 года пополнилась когорта народных учителей в образовательной системе Волгоградского региона. За большие заслуги в сфере образования и патриотического воспитания молодежи, проявленные высокие моральные, нравственные и духовные качества при исполнении гражданского долга удостоилась высокого звания Народного учителя России Н.С. Бударина.

С высокой государственной наградой Нину Степановну поздравил Губернатор Волгоградской области А.И. Бочаров, Герой России.

Родилась Нина Бударина в г. Камышине Волгоградской области. Начав получать среднее общее образование в камышинской средней школе № 4 в 1953 г., она продолжила обучение на физико-математическом факультете Астраханского педагогического института им С.М. Кирова.

Став учителем физики и математики, Нина Степановна в 1968 году начала работать в школе № 9 г. Камышина, одновременно занимаясь организацией внешкольной и внеклассной работы. В 1980 г. перешла на работу в ПТУ № 57 г. Камышина на должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Но уже в 1981 году Нина Степановна возглавила среднюю школу в селе Лебяжье Камышинского района. И вот уже 42 года она руководит этой школой. Под руководством Н.С. Будариной Лебяжинская средняя школа стала одним из лучших общеобразовательных учреждений в Камышинском муниципальном районе. С полным основанием ее можно назвать «школой Будариной» (фото 1).

Нина Степановна – мастер управления общеобразовательной организацией. Будучи высококвалифицированным специалистом управления и опытным учителем, она способна успешно решать организационно-управленческие, а также научно-методические и образовательно-воспитательные задачи. Ключевыми принципами системы эффективного управления Н.С. Будариной являются наставничество, ответственность и конфиденциальность, доброжелательность и принципиальность, уравновешенность в общении, опора на авторитет у педагогов, учащихся, родителей. Подлинным субъектом управления Нина Степановна считает, прежде всего, сплоченный и работоспособный педагогический коллектив, продуктивно взаимодействующий с родительско-ученическим сообществом.

Выращивая коллектив педагогов, учащихся и их родителей, Нина Степановна умело использовала ресурс наставничества. В коллективе работников школы педагогами работают десять ее выпускников. Учителя школы являются победителями и призерами конкурса «Лучшие учителя России» в рамках приоритетного проекта «Образование».

Применяя форму традиционного наставничества, Нина Степановна за основной его инструмент избрала обмен опытом и обучение действием молодых учителей более опытными коллегами. Не случайно Лебяжинская школа является базовой по внедрению и распространению передового педагогического опыта. Сама Нина Степановна и педагоги школы активно делятся эффективным опытом друг с другом. Посредством портала электронных периодических изданий «Наукоград», «Завуч. Инфо», «Педсовет. орг» и издательского дома «Первое сентября» они предлагают свой опыт педагогам страны в рамках виртуального (дистанционного) наставничества.



Фото 1. Лебяжинская средняя школа Камышинского р-на Волгоградской области (https://obraz.volgograd.ru/folder_5/folder_1/folder_17/folder_2/folder_4/folder_1/folder_1/images/shkola.jpg)

Выстроить продуктивный воспитательно-образовательный процесс, обеспечивающий высокое качество общего образования, помогает созданная Ниной Степановной совместно с педагогами и родителями современная материально-техническая база. Она позволяет внедрять современные технологии обучения и управления организацией. Все учебные кабинеты в школе оснащены мультимедийным оборудованием для применения электронных и цифровых образовательных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Важнейшим элементом образовательной инфраструктуры является действующий в школе развивающий центр «Точка роста». Занятия в нем развивают познавательные интересы учащихся и делают устойчивой их мотивацию к обучению (фото 2 и 3). Посредством дистанционных образовательных технологий учащиеся школы участвуют в различных творческих и предметных всероссийских и международных интернет-конкурсах и онлайн-проектах, показывая достойные результаты. Учащиеся являются участниками муниципальных, региональных и международных фестивалей, смотров, конкурсов, заявляя о себе в России и за рубежом.



Фото 2: http://www.школа-лебяжье.рф/_nw/1/59604582.jpg



Фото 3: <https://i.mycdn.me/i?r=AzEPZsRbOZEKgbhR0XGMTIRkDbUNJgumNHDYHdRg84KykKaKTM5SRkZCeTgDnbuOyic>

Особой заботой Нины Степановны и возглавляемого ею ученическо-педагогического сообщества стало наставничество в сфере приобщения учащихся к традиционным российским духовно-нравственным ценностям, воспитания у учащихся прочной установки на ценности патриотизма и любви к Родине. В связи с этим «ядром» школьной воспитательной системы стал открытый при активной поддержке Нины Степановны музей им. Героя России Алексея Осокина – бывшего ученика школы. Он обучался в Лебяжинской школе до 2004 года, когда в Камышинском районе проходил службу его отец (фото 4 и 5). Каждый учащийся школы знает, что с 2007 года бывший ученик Лебяжинской школы А.Н. Осокин находился в Вооруженных силах Российской Федерации. В 2019 г. и 2020 г. он дважды направлялся в командировку для выполнения боевых задач на территории Сирии. С 24 февраля 2022 года гвардии майор А. Осокин участвовал в специальной военной операции РФ на Украине.



Фото 4. Открытие музея им. Героя России А. Осокина (<https://infokam.su/wp-content/uploads/2022/10/111.jpg>)



Фото 5. Герой России гвардии майор А.Н. Осокин (https://ru.wikipedia.org/wiki/Осокин,_Алексей_Николаевич)

Директор уделяет особое внимание реализации комплексной программы наставничества в сфере патриотического воспитания, физического и духовно-нравственного развития учащихся, поддержки школьного волонтерского отряда. Результат этой заботы Нины Степановны о функционировании и развитии наставнической практики в сфере воспитания налицо. С гордостью учащиеся, особенно мальчишки, рассказывают, что в первый день специальной военной операции А. Осокин десантировался с вертолета в аэропорту Гостомеля Киевской области и несколько дней участвовал в боях. При выполнении задачи 3 марта 2022 года был тяжело ранен снайпером, но продолжал эвакуировать боевых товарищей. В медпункте аэродрома Гостомеля скончался от ранений. Указом Президента России (закрытым) от 11.07.2022 «за мужество и героизм, проявленные при исполнении воинского долга», гвардии майору Осокину Алексею Николаевичу посмертно присвоено звание «Герой Российской Федерации». Все учащиеся – участники разнообразных активностей в школьном музее им. А.Н. Осокина.

Еще одна забота Нины Степановны – гармоничное, разностороннее развитие учащихся. В течение 30 лет Лебяжинская школа является победителем районного конкурса «Лучшая школа» и дважды получала грант «Лучшая школа России». Школа постоянно проводит открытые мероприятия, в том числе наставнической направленности. Например, мастер-классы для молодых педагогов в рамках районного Совета молодых педагогов.

Не удивительно, что Лебяжинская школа по культурно-массовой и оздоровительной работе является базовой для профсоюза. На базе школы постоянно проводятся заседания районной профсоюзной комиссии по культурно-массовой и оздоровительной работе, проходят наставнические мероприятия для профсоюзных работников общеобразовательных учреждений. А также Дни председателя первичной профсоюзной организации, семинары-практикумы и совещания по вопросам социального партнерства.

В школе созданы комфортные условия для профсоюзного актива, включая отдельный кабинет с необходимой оргтехникой. Первичная профсоюзная организация школы не раз становилась лучшей в системе профсоюза Волгоградской области. Она побеждала в профсоюзных конкурсах «Нас 100%», «Правовой калейдоскоп», «Лучший профсоюзный стенд первичной профсоюзной организации Камышинского района», а также в конкурсе детских рисунков «Мама, папа, я и охрана труда», в автопробеге по памятным местам боевой славы Волгоградской области «Дорогой памяти»¹³.

В числе наград Н.С. Будариной знак «Отличник народного просвещения», звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» (1991), грамоты центрального комитета, обкома Профсоюза и райкома профсоюза за социальное партнерство и большой вклад в развитие профсоюзной деятельности. Нина Степановна внесена в Книгу Почета Волгоградской областной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (постановление № 14/18 от 30 апреля 2021 года).

Нина Степановна Бударина объективно оценивает свои достижения: «Когда сегодня Губернатор Андрей Иванович Бочаров мне сообщил о присвоении такого высокого звания, для меня это было очень неожиданно и необычайно радостно. Я благодарна за такую оценку моего труда». И далее: «Что позволяет не «перегорать» и каждый день приходиться к детям? Я не только учитель математики и руководитель, но и в первую очередь наставник детям, которые меня окружают. Я видела их души, устремления и очень хотела сделать все, чтобы в нашей школе им было хорошо. Я живу своими учениками, они мне передают свою энергию, и я их люблю. За 42 года Лебяжинская школа стала моей первой и последней любовью»¹⁴.

В этих словах – не только объективная самооценка труда, но и квинтэссенция созданной Ниной Степановной наставнической практики – быть, прежде всего, наставником детям, чтобы видеть их устремления, чувствовать души, передавать им заботу и любовь. Вспоминаются однажды сказанные профессором Н.М. Борытко слова о том, что воспитывать детей, по сути, легко, надо просто очень любить их. Именно на этой основе построена наставническая практика Народного учителя России Нины Степановны Будариной – учителя математики, руководителя школы, но в первую очередь наставника детям, которые ее окружают. Все остальные звенья системы наставничества только ради осуществления этого ключевого приоритета.

¹³ Бударина Нина Степановна. – URL: https://www.eseur.ru/volgograd/Budarina_Nina_Stepanovna/

¹⁴ Гречухина Ю. Путин присвоил звание «Народный учитель РФ» педагогу из Волгоградской области. – URL: <https://vpravda.ru/obshchestvo/putin-prisvoil-zvanie-narodnyy-uchitel-rf-pedagogu-iz-volgogradskoyoblasti-152493/>

3 раздел. Наставническая деятельность: технологии и инструменты



**Чувашина
Ольга
Николаевна,**

педагог-наставник, учитель английского языка, Логовская средняя общеобразовательная школа Иловлинского района Волгоградской области. Руководитель районного МО учителей иностранных языков. Имеет высшее образование и высшую квалификационную категорию, педагогический стаж свыше 10 лет. Является наставником учащихся, молодых учителей и педагогов со стажем. Профессиональные интересы: английская литература, страноведение. Увлечения: кулинария.

3.1. Наставническое занятие «Портрет современного учителя в ракурсе урока на основе ФГОС общего образования»¹

Разработанное нами занятие проводится в форме деловой игры, реализующей групповое наставничество. Цель занятия: смоделировать образ современного учителя во взаимосвязи с выработкой методических рекомендаций по построению урока иностранного языка с учетом ФГОС ОО, содействуя повышению профессионального мастерства наставляемых учителей и способствуя развитию у них навыков анализа и самоанализа. Ступеньками достижения цели проектируется решение «цепочки» следующих задач:

- рассмотреть представления о структуре и содержании урока иностранного языка как элемент образа современного учителя;
- проанализировать требования ФГОС ОО к построению урока иностранного языка как нормативно-правовой элемент образа современного учителя;
- рассмотреть с учителями приемы организации учебной деятельности учащихся на основных этапах урока как праксеологический элемент образа современного учителя;
- создать коллективный «образ» современного учителя как итог обобщения представлений учителей.

Базисный способ организации деятельности участников занятия – работа в группах.

Необходимое оборудование: раздаточный материал, мультимедийная доска, ноутбук.

Рассмотрим далее логику и ход занятия.

1. Организация участников: рассадка по двум группам – молодые специалисты (1) и педагоги-наставники (2).

2. Актуализация темы и погружение в проблему занятия организует ведущий – в нашем случае это автор методической разработки занятия. Обращаясь к участникам как к уважаемым коллегам, он заявляет о своем намерении рассказать им притчу.

Текст притчи: «Жил-был мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает далеко не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: «Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?». А сам подумал, что если мудрец скажет, что бабочка живая, то я ее умертвлю, а скажет, что мертвая – выпущу. Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

После рассказа ведущий продолжает разговор, подчеркивая очевидность того, что ведь именно в руках обычного учителя имеется возможность создать в школе атмосферу, в которой каждый ребенок будет чувствовать себя личностью. Учитель может, хотя бы на время, сделать учащихся успешными в жизни. Каждый урок должен быть для учителя как наставника учащихся задачей, которую он должен решать, обдумывая это заранее. На каждом уроке он сам должен продвигаться в своем лично-профессиональном развитии, и помочь всему классу добиваться достижений в приобретении новых знаний, в овладении дополнительными умениями и навыками, в освоении нового опыта деятельности и значимых социокультурных ценностей.

Урок был и остается основной формой организации учебно-воспитательного процесса. Но в условиях применения ФГОС основного общего образования (ООО), на мой взгляд, существенно меняются его функция и организационные формы. Урок должен подчиняться не сообщению и проверке знаний (хотя и такие уроки нужны), а выявлению и обогащению опыта учащихся по отношению к излагаемому содержанию.

¹ Автор методической разработки: О.Н. Чувашина, педагог-наставник, учитель английского языка, руководитель районного методического объединения учителей иностранных языков Логовского района Волгоградской области

Для этого необходимо:

- создать атмосферу заинтересованности каждого учащегося в работе класса;
- стимулировать учащихся к высказываниям, использованию различных способов выполнения заданий без боязни ошибиться, получить неправильный ответ и т.п.;
- использовать в ходе урока дидактические материалы, позволяющие учащемуся выбирать наиболее значимые для него вид и форму учебного содержания;
- оценивать деятельность учащегося не только по конечному результату (правильно – неправильно), но и по процессу его достижения;
- поощрять стремления учащегося находить свой способ работы (решение задачи), анализировать способы работы других учащихся, выбирать и осваивать наиболее рациональные;
- создавать педагогические ситуации общения на уроке, позволяющие каждому учащемуся проявлять инициативу, самостоятельность, избирательность в способах работы;
- создавать обстановку для естественного выражения учащегося.

3. После такого погружения в проблему, ведущий предоставляет слово участникам, предлагая им: представить себя и кратко сформулировать свои ожидания от занятия.

4. После знакомства ведущий характеризует целевой аспект современного урока: *цель урока* носит триединый характер и состоит из трех взаимосвязанных и взаимодействующих звеньев: познавательного, развивающего и воспитательного. А педагогическая деятельность учителя реализуется в трех ее взаимосвязанных видах – обучающая, воспитательная, развивающая. Это понимание закреплено в профессиональном стандарте для учителей².

5. Далее он предлагает участникам несколько формулировок общих задач (целей) урока (на слайде 1) и просит отнести их к одному из звеньев триединой цели урока.

Цели урока, которые необходимо объединить в группы: обучающие, развивающие, воспитывающие:

1. Учить и изучать ученика самостоятельно добывать знания.
2. Осуществлять выполнение главных требований к овладению знаниями: полноту, глубину, осознанность, системность, гибкость, прочность.
3. Формировать навыки, умения.
4. Учить анализировать.
5. Учить выделять главное.
6. Учить строить аналогии.
7. Учить объяснять понятия, ставить и разрешать проблемы.
8. Учить обобщать и систематизировать.
9. Развитие воображения.
10. Развитие глазомера, ориентировки в пространстве.
11. Формирование активной познавательной деятельности.
12. Развитие нравственных качеств.
13. Развитие эстетического вкуса.
14. Формирование основных мировоззренческих идей.

6. Ведущий поясняет далее, что следующий шаг по достижению целей – это отбор содержания для урока, определение его типа, выбор методов и средств обучения. Он обращает внимание участников на надпись на доске: *Метод – способ достижения цели*.

7. И предлагает углубиться в проблему выбора методов обучения. Для этого просит участников групп называть известные им методы обучения. После обсуждения предлагает обобщающую таблицу (табл. 1).

Слайд 1. Общие формулировки задач (целей) урока

Таблица 1. Методы обучения

Система методов обучения	
По источникам знаний	Словесные, наглядные, практические
По взаимодействию учителя и учащихся	Изложение, беседа, самостоятельная работа
По характеру познавательной деятельности	Объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемный, исследовательский, частично-поисковый (эвристический)
По стилю мышлению	Индуктивный, дедуктивный, традуктивный (анalogии)

8. Предлагая в качестве эпиграфа фразу «Любой конец зависит от начала», ведущий сообщает, что подготовительный этап занятия завершен и просит приступить к рассмотрению способов организации и построения урока. Любой урок, по любому предмету, любого типа, где бы он ни проводился, начинается с предварительной организации класса. Как говорят: «Любой конец зависит от начала».

9. Далее ведущий просит участников раскрыть ключевую задачу этапа предварительной организации класса, указав, из каких моментов, по их мнению, он должен состоять. Предлагает группам поработать со слайдами 2 и 3:

Слайды 2 и 3.
Как начать урок

КАК НАЧАТЬ УРОК?

Начало урока должно привлекать внимание учеников, формировать интерес к предмету и проворачивать тягу к знаниям. Тяга к познанию естественна для человеческой природы. Учить ее могут только скучные учителя и скучные уроки. Как начать урок, чтобы сразу завладеть вниманием класса?

Методика преподавания и здравый смысл рекомендуют начинать урок следующими способами:

- вопросы к классу по пройденным на предыдущих занятиях темам,
- небольшая увлекательная игра по изученному материалу,
- рассказ об интересном факте по теме ("информационная минутка"),
- решение загадки, чтение подходящей пословицы или афоризма,
- коллективная беседа, начинающаяся со слов "представьте, что вы..."

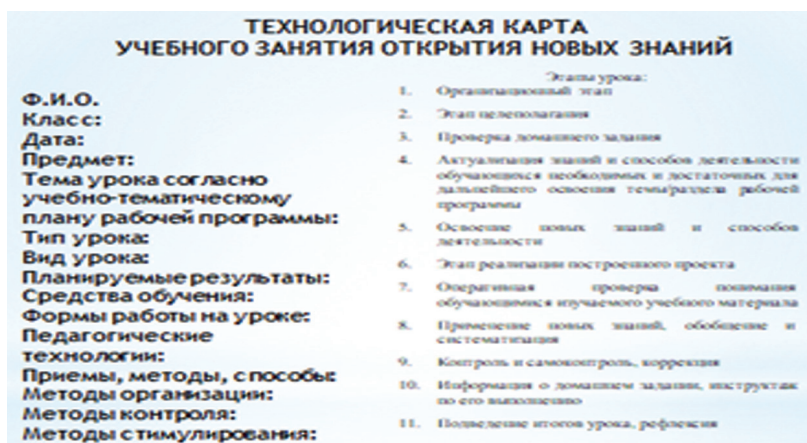
Советы, как начать урок

- не начинайте уроки одинаково, элемент неожиданности привлекает учеников,
 - улыбайтесь, заряжайте детей хорошим настроением, но не допускайте шуток,
 - оставьте проверку домашнего задания на середину или конец занятия,
 - не начинайте урок с самостоятельной работы, дети должны войти в рабочее состояние,
 - не отлыньвайте на вопрос дисциплины,
 - все силы направляйте на то, чтобы разжечь интерес учеников к теме.
- И помните: к любому, даже к самому сложному классу, можно найти свой подход, если залететь.
- Учителя, учитесь зажигать огонь в глазах своих учеников, и они отплатят вам за это вниманием и знаниями!

² Профессиональный стандарт «Педагог». – URL: https://school3.kchr.edu.ru/media/2020/02/11/1250875158/Profstandart_Pedagog.pdf

После обсуждения мнений групп просит потренироваться произнести слово «здоровствуйте» с различными интонациями: страха, радости, удивления, упрека, безразличия. Отдельные участники групп могут с их согласия быть записаны на видео (с помощью телефона), чтобы просмотреть на большом экране и, проанализировав интонационное умение высказываний, коллективно сформулировать общий вывод и рекомендацию.

10. Следующий этап занятия посвящается – техникам проверки домашнего задания. Эпиграф этапа: «*Задаешь на дом – проверяй, не проверяешь – не задавай*». Далее участникам предлагается для анализа ситуация: «Часто во время урока можно наблюдать, как учитель спрашивает: «С домашним заданием справились? Кто не справился – поднимите руки. Если рук нет, делает вывод: таких учащихся нет, очень хорошо, идем дальше». Ведущий предлагает подумать над ситуацией и определить, какую грубую ошибку допускает такой учитель. Выслушиваются мнения групп, делается промежуточное обобщение. Затем ведущий обращается к группам с заданием: «Назовите способы проверки домашнего задания». Соображения выслушиваются поочередно от групп, подчеркивается соревновательный момент «Кто больше». Называемые способы фиксируются на доске по группам, а после завершения представители групп обосновывают свой выбор. В своем обобщении ведущий формулирует методические требования к постановке домашнего задания учащимся.



Слайд 4. Структурные элементы технологической карты урока открытия новых знаний

Слайд 5. Современные образовательные технологии

12. Организуя следующий этап занятия, ведущий акцентирует внимание участников на технологическом обеспечении современного урока. При этом он подчеркивает, что современного учителя отличает широта арсенала технологий педагогической деятельности, которые он применяет для выполнения трудовых действий по мотивации и организации учебной деятельности учащихся, контроля ее эффективности с учетом требований ФГОС ОО. Ведущий подчеркивает, что без применения современных технологий педагогической деятельности эффективный урок невозможен. Поэтому применение современных технологий – это ресурс и способ эффективности урока в повышении качества образовательных результатов учащихся. Современный учитель помнит, что качество образовательных результатов учащихся проявляется в их соответствии требованиям ФГОС ОО.



Далее ведущий просит провести экспресс-обсуждение «Современные образовательные технологии – это...». Затем заслушиваются спикеры групп, фиксируются на доске перечни технологий и в виде обобщения ведущий предлагает участникам слайд 5.

13. На следующем этапе, посвященном конструированию модели урока по выбранной технологии, ведущий предлагает задание молодым специалистам: «Используя метод «Знаю – Хочу узнать – Узнал», заполнить маркировочную таблицу по выбранной технологии. Молодой специалист вытягивает карточку с названием технологии и заполняет таблицу:

Знаю	Хочу узнать	Узнал
1.	1.	1.

«Основные показатели развития роста профессиональной компетентности учителя»

1. Способность учителя адекватно оценивать уровень профессионально-педагогической компетентности, степень профессиональной обученности, мотивацию и профессиональные потребности и запросы.
2. Способность учителей к самообразовательной деятельности, включающая умения рационально организовывать и планировать свою работу, приобретать знания и умения по своей специальности, развивать профессионально значимые качества, обновлять и расширять имеющиеся теоретические знания и методические умения.
3. Уровень сформированности профессионального мышления, включающего умения решать стратегические и тактические профессиональные задачи, выявлять закономерности учебно-познавательного процесса, осуществлять системный анализ педагогических явлений, моделировать и прогнозировать образовательный процесс.
4. Развитие творческих способностей, а также способностей к инновационной деятельности.
5. Потребность в постоянном обновлении знаний и умений, обогащении опыта профессиональной деятельности; овладение новыми педагогическими техниками и технологиями.

Слайд 6. Показатели повышения профессиональной компетентности учителя

14. Следующий этап занятия – информационный. Ведущий делает обобщающее сообщение в виде информации об основных показателях повышения профессиональной компетентности учителя, используя слайд 6.

15. После краткого обсуждения сообщения ведущего организуется работа в группах по составлению обобщенного портрета современного учителя-профессионала. Затем производится его сравнение с портретом, предлагаемым инновационной педагогикой. Для этого все участники разделяются на четыре группы для поиска ответа на вопрос, что должен делать учитель, чтобы соответствовать званию «современный».

Направления работы групп:

- 1 группа – «Учитель должен знать...»
- 2 группа – «Учитель должен уметь...»
- 3 группа – «Учитель-профессионал не имеет права...»
- 4 группа – «Особое мнение о современном учителе».

В качестве обобщения предлагается для обсуждения слайд 7.

«Современный учитель должен идти в ногу со временем»

Быть педагогом – это значит выполнять очень ответственную миссию, которая будет иметь непосредственное отношение к формированию нашего будущего...

Сущность Настоящего учителя кроется в самом слове «УЧИТЕЛЬ»:

У - уважительный, уловный, успешный, универсальный, умеющий профессионально преподнести материал.

Ч - честный, человечный, чуткий, с чувством юмора.

И - искренний, индивидуальность.

Т - тактичный, толерантный, терпеливый.


Е - естественный, едвоумашинный.

Л - любящий детей, любящий свою работу.

Б - и очень мягкий как мягкий знак и само слово!

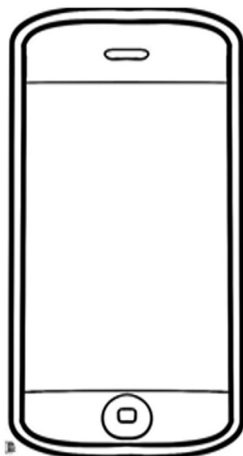
... и эта истина будет неподвластной времени.

Учитель должен быть:



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

Слайд 7. Качества современного учителя



1. Только что закончилось занятие, которое в целом было _____
 2. Как мне кажется, сегодня мне удалось приобрести _____
 3. Что я получил от проведённого занятия _____
 4. Особенно интересным было _____
 5. Когда я приду на работу, я первым делом _____
 6. Какой он современный урок _____
 7. Современный учитель – это _____
- Ф. И. О. участника, место работы.

Слайд 8. SMS-рефлексия занятия

В это время группа наставников готовит информацию о выбранных технологиях молодыми специалистами, используя свои познания в сфере педагогических технологий, которые ими были упорядочены в ходе выполнения опережающего задания.

Затем организуется совместная работа наставников с молодыми специалистами в течение 20 минут на треке «Конструирование модели урока по выбранной технологии». По завершению работы организуется представление совместно разработанного группой продукта. На основании полученного результата делают вывод и заполняют в таблице «Знаю – Хочу узнать – Узнал» колонку «Узнал».

16. Рефлексия занятия и подведение его итогов организуется в формате «Напиши мне SMS». Для этого каждый участник получает макет телефона, где необходимо ответить на вопросы (слайд 8).

17. Занятие завершается заключительным словом ведущего (фото 1).



Фото 1.
Заключительное слово
ведущего
О.Н. Чувашиной

Примерный текст заключения: «Мы с вами делаем погоду в классе. Так давайте делать ее разумно, качественно и, по возможности, солнечно. Педагог – ключевая фигура в образовании. Будущий и сегодняшний интеллектуальный потенциал общества, образовательной системы, отдельного образовательного учреждения зависит от профессиональной компетентности, творчества, социальной активности педагога, наличия у него стимулов для самоотдачи в работе и самообразовании, то есть от его индивидуально-личностных качеств. Современной школе нужен учитель, который ценит и уважает ребенка, умеет и стремится выстраивать обучение и воспитание так, чтобы подрастающее поколение стало в будущем опорой российского государства, гордостью современной России. Всегда спешите к детям, радуйтесь каждой встрече с ними, тогда и дети будут спешить в школу и от всего сердца радоваться каждой встрече с вами!»

Всем спасибо за продуктивную работу. Надеюсь, что это время вы провели с пользой для себя. До свидания».



**Леонтьева
Татьяна
Витальевна –**

педагог-наставник, учитель начальных классов МБОУ «Трехложинская средняя школа Алексеевского района Волгоградской области». Имеет высшее образование по направлениям «Учитель биологии и учитель начальных классов». Профессиональная переподготовка по направлениям «Учитель русского языка и литературы» и «Учитель физики и астрономии». Педагогический стаж свыше 37 лет. Является педагогом-наставником молодого специалиста О.Т. Сапроновой, учителя начальных классов. Автор патриотических проектов «Спасибо деду за победу!».



Фото 1. Урок ведет педагог-наставник
Т.В. Леонтьева

3.2. Планирование наставничества молодого специалиста³

План работы педагога-наставника Т.В. Леонтьевой с молодым специалистом О.Т. Сапроновой

Целью наставничества является создание организационно-методических условий успешной адаптации молодого специалиста в условиях сельской школы и формирования у него профессиональных умений и навыков для успешного построения практики обучения, воспитания и развития учащихся.

Достижение цели проектируется посредством решения «семейства» наставнических задач

- помочь адаптироваться молодому учителю в ученическо-учительском коллективе школы;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебной, воспитательной и развивающей деятельности;
- выявить профессиональные затруднения и дефициты молодого специалиста и оказать ему методическую помощь по их преодолению;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, включая навыки применения эффективных средств, форм обучения и воспитания, техник общения с учащимися и их родителями;
- развивать мотивацию молодого педагога к самообразованию и потребность в личностно-профессиональном самосовершенствовании.

Содержание наставнической деятельности:

1. Диагностика затруднений и профессиональных дефицитов молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом у педагога-наставника (фото 1).

³ Представлены материалы планирования наставнической деятельности педагога-наставника Т.В. Леонтьевой и молодого учителя начальных классов О.Т. Сапроновой, МБОУ «Трехложинская средняя школа Алексеевского района Волгоградской области»



Фото 2. Молодые педагоги и школьная команда наставников. Вторая справа: Т.В. Леонтьева

3. Планирование и совместный анализ педагогической деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебной деятельности учащихся и воспитательной работы с ними.

5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).

6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация для наблюдения молодым специалистом успешной педагогической деятельности опытных учителей в школе, обучающих школьную команду наставников (фото 2).

8. Организация мониторинга эффективности педагогической деятельности молодого специалиста и учебной деятельности детей, с которыми он работает.

Ожидаемые результаты наставнической деятельности:

- успешная адаптация начинающего педагога в школе;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога

в вопросах методики, педагогики и психологии;

– обеспечение непрерывного совершенствования качества обучения, воспитания и развития учащихся;

– расширение арсенала методов развития творческой и самостоятельной деятельности учащихся, применяемых молодым педагогом;

– умелое использование начинающим педагогом инновационных педагогических технологий.

Достижение ожидаемых результатов наставничества проектируется в рамках реализации системы наставнических событий, регулируемых индивидуальным планом работы с молодым специалистом.

Индивидуальный план работы с молодым специалистом

Дата	Тема	Планируемый результат	Форма проведения
Апрель 2022 г.	Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения. Проведение административной контрольной работы.	Уметь использовать в планировании урока и в ходе урока современные педагогические технологии.	Собеседование по итогам административных контрольных работ. Оформление документации.
Май	Рефлексия педагогической деятельности. Портфолио молодого педагога. Планирование работы на следующий учебный год.	Уметь анализировать собственную педагогическую деятельность и планировать формы и способы самообразования.	Собеседование по итогам работы за год. Анализ промежуточных аттестаций в классах. Выполнение программы и ее анализ.
Сентябрь	Технологии организации урока с учетом системно-деятельностного подхода, индивидуализации обучения согласно требованиям ФГОС НОО. Изучение программ, методических записок, учебных пособий, стандартов. Составление календарно-тематического планирования. Самоанализ урока. Проведение входного тестирования в классах.	Знать требования и содержание программ, положения ФГОС НОО. Уметь составить календарно-тематическое планирование по предмету. Грамотное ведение электронного журнала. Включение молодого специалиста в работу МО.	Консультации. Обсуждение и корректировка рабочих программ, календарно-тематических планов.
Октябрь	Методика планирования урока. Самоанализ урока.	Умение ставить цели и задачи урока, планировать этапы, осуществлять отбор учебного материала.	Консультации. Посещение и анализ уроков.

Ноябрь	Формы и методы организации учебной деятельности учащихся на уроке. Совместная работа с педагогом-наставником. Посещение уроков педагога-наставника и других учителей. Самоанализ уроков педагога-наставника. Работа над трудными темами.	Уметь анализировать урок и планировать пути повышения его эффективности.	Участие в предметной неделе. Консультации. Посещение и анализ уроков.
Декабрь	Участие в олимпиадах по географии. Выявление затруднений в работе молодого специалиста.	Уметь анализировать свою деятельность, решать возникающие проблемы.	Консультации.
Январь 2023г	Формы организации деятельности учащихся на уроке.	Уметь правильно организовать деятельность учащихся на уроке.	Консультации. Посещение и анализ уроков.
Февраль	Внеклассная работа по предмету.	Уметь формировать познавательный интерес учащихся, способствовать проявлению их творческого потенциала, использовать внеурочные формы работы для повышения мотивации к изучению предмета.	Консультации.
Март	Инновационные процессы в обучении. Современные педагогические технологии. Проведение контрольных работ согласно календарно-тематическому планированию.	Уметь объективно оценивать знания учащихся согласно критериям и нормам оценивания. Выполнение государственных программ.	Консультации. Посещение и анализ уроков.
Апрель	Планирование урока. Самоанализ урока. Работа по организации повторения. Проведение административной контрольной работы.	Уметь использовать во время урока современные педагогические технологии.	Собеседование по итогам административных контрольных работ. Оформление документации.
Май	Рефлексия педагогической деятельности. Портфолио молодого педагога. Планирование работы на следующий учебный год.	Уметь анализировать собственную педагогическую деятельность и планировать формы и способы самообразования.	Собеседование по итогам работы за год. Анализ промежуточных аттестаций в классах. Выполнение программы и ее анализ.



Фото 3. Коллектив учащихся «Режиссеры» с руководителем О.Т. Сапроновой

Эффективность наставничества проявляется в наставнических достижениях, в частности, в успехах учащихся в конкурсных внеурочных мероприятиях.

Наставнические достижения молодого специалиста

За период наставничества молодой специалист О.Т. Сапронова повысила квалификацию, освоив программу «Школа современного учителя. Развитие естественно-научной грамотности» (ГАУ ДПО «ВГА-ПО», март-апрель 2022 г.). Коллектив учащихся «Режиссеры» под руководством молодого специалиста заняли второе место в районном творческом конкурсе видеороликов «Безопасная среда» (фото 3).

В ноябре 2022 года учащиеся, с которыми работала О.Т. Сапронова, заняли призовые места в районных конференциях и форумах. Так, учащиеся В. Викторова и А. Занкина заняли первое место в районном этапе XX Всероссийского детского экологического форума «Зеленая планета 2022» (в конкурсе рисунков «Зеленая планета глазами детей») в возрастной группе 10–13 лет (школьники). Учащаяся А. Зоткина заняла второе место в районной ученической конференции «Прошлое и будущее родного края» (номинация «Сталинградская битва в рисунках»).

В 2023 году молодой специалист О.Т. Сапронова награждена Благодарственным письмом Депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ А.И. Аршинова (фото 4).

Ольга Тимуровна получила эту награду как наставник участников Детско-юношеской акции «Рисуем Победу», посвященной славному ратному и гражданскому подвигу поколения победителей, за подготовку участников акции. Работы учащихся были высоко оценены художественным руководителем акции, членом Международной Ассоциации искусствоведов В.С. Головачевым. А само награждение стало актом признания эффективности наставничества по направлению «Организация воспитания учащихся во внеурочное время».



Фото 4. Благодарственное письмо



**Давыдова
Любовь
Петровна –**

педагог-наставник в МБОУ «Усть-Бузулукская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Квалификация: учитель начальных классов с дополнительной специализацией «русский язык и литература». Стаж свыше 23 лет. Непрерывно повышает свой уровень квалификации. Является педагогом-наставником молодых учителей. Содействует лично-профессиональному развитию педагогов-наставников в школе.



Фото 1. Ведущий начинает мастер-класс

3.3. Мастер-класс «Знаю сам и научу другого»⁴

Мастер-класс разработан с целью помощи молодым педагогам в осмыслении типичных затруднений в начале педагогической деятельности в школе, в частности, организационно-методических и коммуникативных затруднений. В мастер-классе могут участвовать и опытные педагоги, заботящиеся о повышении своей наставнической компетентности.

Задачами мастер-класса намечено:

- содействовать распространению педагогического опыта;
- вносить вклад в создание условий профессионального общения и роста творческого потенциала молодого педагога;
- совместное осмысление организационно-методических и коммуникативных затруднений молодых педагогов, приемов и методов их преодоления, предлагаемых педагогом-наставником.

Для проведения мастер-класса потребуется оборудование, в частности, компьютер, электронная презентация и раздаточный материал.

1. Мастер-класс начинается вступительным словом педагога-наставника о трудностях молодого специалиста вскоре после его прихода в школу (фото 1).

Называя типичные затруднения, ведущий говорит о задаче педагога-наставника оказывать молодым специалистам помощь в том, чтобы:

- молодой специалист вырос в грамотного в методическом отношении учителя;
- молодой педагог смог легко адаптироваться к условиям школы и к взаимоотношениям в коллективе учителей и учащихся;

– начинающий учитель попал в эмоционально благоприятную атмосферу, помогающую овладеть педагогическим мастерством.

2. После этого ведущий мастер-класс педагог-наставник предлагает участникам поразмышлять над их ожиданиями от профессиональной деятельности, об их устремлениях и значимых для них ценностях.

В связи с этим участников просят нарисовать на листе бумаги цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами согласно своим ощущениям. Ведущий спрашивает, что, если представить свою профессиональную жизнь, то возможно ли найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем? И просит попытаться это сделать, отвечая на вопросы:

- Как соотносятся прошлое, настоящее и будущее?
- Какая между ними связь?
- Какие ценности вы вынесли для себя из прошлого?
- Какой опыт дает вам настоящее?
- Каковы ваши устремления в будущее?

Наилучший вариант – это индивидуальная работа каждого участника. Но, чтобы ускорить процесс, можно разделить участников на группы, чтобы после обсуждения внутри групп они создали общие рисунки от группы с ответами на вопросы. При этом, однако, надо понимать, что ответы получатся «усредненными» и будут указывать лишь на возможную тенденцию.

⁴ Методическая разработка подготовлена Л.П. Давыдовой, педагогом-наставником Усть-Бузулукской средней школы Алексеевского муниципального района Волгоградской области

3. Далее фронтально обсуждаются рисунки желающих участников или групп (при групповой работе). Вопросы для обсуждения:



Фото 2. Размышляя об ответственности за профессиональное будущее

– На что сделан акцент в рисунках (участника или каждой из групп)?

– Чем отличаются эти рисунки?

– Есть ли в них два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем?

4. После обсуждения рисунков ведущий мастер-класса организует прогностическую рефлексию, предлагая слушателям поразмышлять над вопросами:

– От кого зависит возможность осуществления планов, отраженных в рисунках?

– Что может помешать осуществить свои планы?

– Если эти события не произойдут, что вы будете чувствовать?

– Какой вывод можно сделать?

Подводя итоги рефлексии, ведущий мастер-класса обращает внимание участников на важность принятия каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее, побуждая участников к размышлению об этом (фото 2).

5. Далее проводится диагностическая игра по выявлению профессиональных затруднений молодых специалистов – участников мастер-класса.

Используемый прием: **QR-код**.

Ведущий мастер-класса предлагает участникам пройти опрос в форме QR-кода. Он сообщает, что: на экране, а также у всех на столах вы видите QR-код, и просит, отсканировав его, ответить на вопрос (тот же самый вопрос есть на столе). Время ответа 1 мин.

Далее ведущий переходит к анализу полученных ответов:

– Итак, что у вас получилось?

– Какая у вас главная трудность?

Затем ведущий, обобщая, указывает, что можно выделить две основные группы затруднений: организационно-методические и коммуникативные.

6. После обсуждения ведущий мастер-класса предлагает совместными усилиями найти способы преодоления этих трудностей. Для этой работы все участники разделяются на группы, причем это могут быть те же группы, которые были созданы ранее.

■ Используемый прием: **интеллектуальная игра в форме «Своя игра»**.

– Сначала проводится работа с организационно-методическими трудностями: ведущий просит расшифровать педагогические аббревиатуры, слушаются ответы групп. Педагогические аббревиатуры заготавливаются заранее, могут сгруппировать по определенному признаку, устанавливается количество баллов за правильную расшифровку. В этом случае участник выбирают группу аббревиатур и проводят расшифровку, набирая баллы.

■ Используемый прием: **импровизация**.

Ведущий просит участников привести по одному примеру того, как занять время до звонка, если весь запланированный материал уже изучен. Работа может проводиться индивидуально или в группах (если до этого группы уже работали). Дается 1 мин. для размышления и затем заслушиваются возможные ответы:

– можно поиграть (горячий стул, мяч, ...);

– проанализировать деятельность во время урока;

– задать вопросы по теме урока для рефлексии;

– провести рефлексию действий в ходе урока;

– заранее заготовить задания, предусмотрев такой вариант развития событий.

■ Далее проводится работа с коммуникативными трудностями, используемый прием: **работа в моделирующих группах**: 1 группа настроена на работу с учащимися; 2 группа – с родителями; 3 группа – с коллегами по школе. Ведущий просит участников в группах составить по три правила общения с соответствующей аудиторией (публичное общение) и оценить трудности при составлении и риски применения правил. Организуется обсуждение.

■ Затем рассматриваются трудности коммуникации в обучении с применением дистанционных образовательных технологий. Используемый прием: решение кейсов «Дистант».

Задания для групп:

– 1 группа: перечислить, как можно больше электронных (цифровых) платформ, которые можно использовать в организации обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

– 2 группа: придумать способы (приемы) мотивации к обучению учащихся, чтобы они не выключали камеру во время урока («на расстоянии») с применением дистанционных образовательных технологий.

– 3 группа: предложить три способа обратной связи с учащимися во время обучения с применением дистанционных образовательных технологий, а также указать, куда в каждом случае лучше всего отправлять домашнее задание.

Заслушиваются ответы молодых педагогов. И анализируются трудности групп при решении кейсов.

7. В завершение мастер-класса организуется рефлексия занятия посредством использования приема «Я возьму с собой».

Ведущий обращается к участникам, говоря, что будет очень рад, если они «что-то возьмут с собой с сегодняшнего занятия» и просит рассказать, что именно они возьмут с собой. Проводится обсуждение.

После этого мастер-класс завершается.



**Сластя
Наталья
Николаевна –**

учитель иностранного языка МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30 г. Волжского Волгоградской области», педагог-наставник учащихся. Высшее образование, имеет высшую квалификационную категорию. Стаж свыше 30 лет. Лауреат Премии Президента РФ (2020 г.), Победитель регионального конкурса презентаций профессиональных достижений «Формула успеха» (в номинации «Урок»), участник многочисленных конкурсов и движений. Создала основанную на использовании цифровых технологий систему наставничества учащихся в овладении коммуникативными умениями и опытом коммуникации с иностранными партнерами на английском языке.

3.4. Наставничество учащихся в овладении опытом иноязычной коммуникации с применением цифровых технологий⁵

Конструируя наставническую практику, мы избрали в качестве ее организационной основы наставничество в форме «учитель – ученик». Это предполагает взаимодействие учителя с учащимися с целью раскрытия потенциала каждого учащегося независимо от его подготовки, повышения мотивации к обучению, в частности, к изучению английского языка, и улучшения в этой части образовательных результатов детей. Ключевыми мы считали образовательные результаты, проявляющиеся в развитии гибких навыков и коммуникативных умений учащихся, в выработке опыта иноязычной коммуникации в ситуациях взаимодействия с иностранными партнерами на английском языке посредством использования цифровых ресурсов и инструментов.

Показатели эффективности наставничества мы видели во включенности наставляемых учащихся в культурно-образовательные проекты, создающие ситуации развития коммуникативных умений учащихся и выработки ими опыта иноязычной коммуникации, а также повышение устойчивости мотивации к изучению английского языка. Мы также ожидали осознание учащимися практической значимости изучения английского языка в контексте его связи с реальной жизнью, что, как нам виделось, повысит успеваемость и повлечет снижение апатии детей к учебной деятельности. Предполагался количественный и качественный рост успешно реализованных на английском языке образовательных и творческих проектов. Учащиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получат представление о мире во взаимосвязи со своими перспективами и действиями. Будет расширено лингвистическое пространство учащихся для развития навыков говорения и практического применения иностранного языка в качестве средства коммуникации, как того требует ФГОС общего образования.

⁵ Автор практики и описания: Н.Н. Сластя, учитель иностранного языка, педагог-наставник МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 30 г. Волжского Волгоградской области»

Технологический аспект наставничества определялся использованием в учебно-воспитательной практике цифровой технологии «Skype» с применением в учебных целях четырех основных инструментов, размещенных на сайте Education Microsoft «Скайп в классе», а именно: Skype-уроки, Mystery Skype, Виртуальные путешествия, Приглашенный лектор, Skype in the Classroom. Выбранные цифровые технологии и инструменты, по нашему мнению, наилучшим образом содействуют реализации требований ФГОС общего образования о формировании желания и умения учащихся овладевать новыми знаниями и видами деятельности. В рамках изучения английского языка это, в частности, формирование коммуникативной компетентности в ситуациях межличностного и межкультурного общения. Главным для нас в содержании наставничества была поддержка учащихся в овладении способами иноязычной коммуникации, например, задавать вопросы, построить диалог по-английски и т.п. При этом немаловажно было найти и использовать эффективные, то есть соответствующие ожиданиям и устремлениям подростков, цифровые способы, которые предусматривали бы выход за пределы учебника в мир иноязычной коммуникации с иностранными партнерами.

Это не случайно, так как учащиеся в школе сегодня – это в основном дети цифрового мира, многие из них родились, как говорят, со смартфоном в руках. Поэтому выбор был очевиден – это цифровые технологии, которые удастся активно использовать в образовательном процессе. Нужны были цифровые технологии, которые дали бы возможность ребятам путешествовать по миру, не прилагая особых усилий и не требуя материальных вложений родителей. Из всего многообразия цифровых технологий мы выбрали одну из них. Она предложена образовательным сайтом Education Microsoft. Там, в разделе «Скайп в классе» размещен набор цифровых инструментов, при помощи которых можно виртуально путешествовать по миру и общаться с единомышленниками, не выходя из классной комнаты. Для тех, кто интересуется, укажем ссылку на этот сайт:

<https://education.microsoft.com/skype-in-the-classroom/overview>.

Базисными для нас стали групповое и ситуационное наставничество и способы их реализации, основанные на четырех вариантах использования «Skype» в учебных целях: Skype-уроки, Mystery Skype / Таинственный Skype, Виртуальные путешествия, Приглашенный лектор. Рассмотрим далее подробнее сформировавшиеся у нас наставнические практики.

■ Наставничество в ходе Skype-уроков

Главная идея состоит в организации коммуникации учащихся на языке при обсуждении определенной темы или предмета с иностранными партнерами. Мы запрашивали определенные параметры и договаривались об общении на английском языке. В самой ситуации наставничества выделяются два момента. Это помощь учащимся в подготовке рассказов на английском языке по теме разговора так, чтобы «в грязь лицом не ударить». И их сопровождение в ходе общения – находиться рядом, при необходимости помогать. Так, к примеру, один из уроков был с педагогом из Израиля, где учащиеся обсуждали вопросы о сохранении Средиземного моря и его загрязнении. При этом наши ребята рассказали, что подобные проблемы существуют с водными ресурсами и в нашей стране. Например, они говорили о проблеме обводнения Среднеахтубинской поймы и чистке мелких рек и ериков. Другой урок – это встреча с ребятами из Беларуси, когда рассказы на английском языке о своих увлечениях и семьях позволили учащимся познакомиться поближе со сверстниками из дружественного государства. После таких уроков очень важен анализ и рефлексия действий с последующей работой над ошибками – ведь впереди целый ряд таких уроков.

■ Наставничество с применением Mystery Skype / Таинственный Skype

Методический «фокус» этой наставнической практики в том, что о встрече педагог договаривается заранее, но лишь он знает, с представителями какой именно страны будет происходить общение. Эта «интрига» сохраняется до самого начала общения, и учащиеся во время урока должны угадать при помощи наводящих прямых вопросов им, какая это страна. Ребята вникают в разговор, отвечая кратко на вопросы (Да / Нет). А затем, догадавшись, о какой стране идет речь, они стараются кратко рассказать о ней на английском языке, демонстрируя свои знания по страноведению. В ходе этого урока учащиеся также рассказывают о своей стране или городе, используя заранее изготовленную презентацию.

В ситуации такого наставничества немаловажны этапы подготовки и реализации. Подготовка предусматривает формирование страноведческих знаний учащихся, краеведческую подготовку в части систематизированных представлений о своей стране и о родном городе, крае. Здесь важна лексическая подготовка, формирование умения говорения, навык изготовления электронных презентаций и др. Этап реализации – это сопровождение учащихся в нерегламентированной ситуации коммуникации на английском языке. Здесь не только важно быть рядом, но поддерживать во время затруднений, осуществляя ситуационное наставничество.

Впервые подобный урок с нами провел учитель из Филиппин. Для ребят была неожиданностью такая встреча, но очень понравилась, и стимулировала их к глубокому изучению английского языка.

■ Наставничество в виртуальных путешествиях

Использование данного ресурса позволяет учащимся отправиться в увлекательную экскурсию или путешествие, которую проведут инструкторы, экскурсоводы, педагоги или учащиеся-партнеры. Объектом экскурсии могут стать школа или город в другой стране, исторический или культурный объект т.п. Экскурсоводами могут быть служащие зоопарков или музеев, представители космических агентств или детские писатели, иностранные ученые. Данный ресурс использовался нашими учащимися с большей охотой и чаще других.



Фото 1. Онлайн-беседа о профессиях с учителями из Непала и Бангладеш

Наставничество на базе данного цифрового ресурса содействует активизации познавательного интереса учащихся, росту их мотивации к изучению английского языка как средства общения с представителями других стран. С другой стороны, оно востребует от педагога-наставника умение оперативно поддерживать учащихся, оказывать им помощь в случае затруднений при общении на языке. Важна также предварительная подготовка по теме предстоящей экскурсии – овладение соответствующей лексикой, общее культурное развитие, страноведческие знания и представления, в частности, о странах, в которые планируются виртуальные путешествия.

■ Наставничество с применением инструмента «Приглашенный лектор»



Фото 2. Приглашенный лектор из Индии

«переводчика» в случае трудностей с пониманием. Но в целом он, конечно, сопровождает учащихся, находясь рядом и укрепляя их уверенность в себе во время коммуникации.

Преимущества использования данного инструмента в том, что эксперт в какой-либо области знаний поделится с ребятами своим исследованием, систематизировав новый материал и, возможно, предложит им подготовить аналогичную работу, но о своей стране или городе. В расписании сайта бывают разные встречи с экспертами, которые представляют разные аспекты жизни на английском языке. К примеру, нашим учащимся очень нравится инструктор из Филиппин, которая преподает йогу. Она учит детей «Йоге на стуле». Знакомит ребят с пилатесом – системой упражнений в медленном темпе. Они полезны для оздоровления суставов и укрепления мышц, снятия напряжений и болей в теле, коррекции веса, улучшения осанки, нормализации сна, улучшения самочувствия. Дети учатся воспринимать на слух англоязычную речь и повторяют лексику по теме «Тело человека». Они осваивают основные приемы регулирования тела для расслабления и отдыха во время учебного дня. Дополнительным оказывается здоровьесберегающий эффект.

Так, к примеру, у нас состоялась встреча с англоговорящим учителем из Аргентины. Он рассказал ребятам об особенностях своей страны, а наши учащиеся рассказывали о своем городе и о великой реке Волге, на которой он расположен. Другая встреча была с преподавателем из Шри-Ланки, который пригласил учащихся в гости и вместе со своей семьей был очень удивлен, увидев снег, показанный ребятами из Волжского. Познавательными были беседы о профессиях с учителями из Непала и Бангладеш (фото 1).

Приглашенным лектором для 11-классников стал эксперт из Индии с сообщением о катастрофах и показом статистики страны. Этой темой заинтересовались учащиеся. После онлайн-лекции ребята, смущаясь, решились задать вопросы. А позже подготовили совместный проект о российских катаклизмах, показали и рассказали о них учителю из Индии (фото 2).

Педагог-наставник выступает помощником ребят в подготовке к общению с экспертом по заранее обговоренной с ним теме. Во время слушания приглашенного лектора педагог-наставник подчас выступает в роли

■ Особенности использования рассмотренных цифровых инструментов в наставнической практике

1. Чтобы воспользоваться ресурсом Education Microsoft нам пришлось зарегистрироваться на нем, завести аккаунт в Teams, Skype, Flipgrid, Buncsee или других продуктах Education Microsoft.

2. Чтобы организовать и запланировать встречу через перечисленные выше сайты нам потребовалось найти единомышленников, с которыми можно провести уроки на различные темы. Поскольку это партнеры из других стран, то надо иметь в виду разницу в часовых поясах. Труднее всего было общаться с партнерами из стран из-за океана, где противоположное нашему время суток.

3. Но если всех устраивает выбранное время общения, то от лектора удается получить подтверждение о встрече. Оно приходит на электронную почту, которую приходится указывать в профиле при регистрации. В назначенное время происходит онлайн-встреча при помощи Teams, а иногда через видеообращение на платформе Flip grid (если разница во времени между странами велика).

4. На сайте Education Microsoft существует хорошая система поощрений и поддержки, а также методическая помощь и обучение учителей. Учащимся предлагают сертификаты участников по различным акциям и мероприятиям. Так они пополняют свои портфолио. Но самое главное – это живое общение со сверстниками и экспертами.

5. Значимым событием в году становится Скайпфон / Skype-thon. Этот марафон проводится один раз в год в конце ноября. В течение 48 часов учащиеся и учителя со всего мира общаются онлайн, договариваясь о встречах. Создав международную скайп-группу, можно договориться о встрече довольно быстро, и в течение 1 урока (40 мин.) побывать в нескольких странах мира, поговорив на разные темы с представителями стран или провести одно из вышеперечисленных мероприятий.

Так, к примеру, в рамках «Skype-thon–2017» учителя России и Индии организовали в январе 2018 года «Dance-thon» – танцевальный марафон. Во время встреч индийские школьники познакомили с национальными танцами различных штатов и территорий. Желаящие российские учащиеся рассказали о своих танцах и показали их. Следующие годы этого марафона были не менее интересными. Они содержали значимые сессии и события, оставшиеся надолго в памяти учащихся.

В 2018–2019 учебном году наши ребята приняли участие в международной акции «Christmas Card Exchange – 2018». Это акция по обмену рождественскими открытками среди школьников и учителей всего мира. Организуется обмен традиционными бумажными открытками, изготавливаемых учащимися, а также проводятся онлайн-встречи, на которых ребята говорят о традициях празднования в своих странах.

Примером можно назвать нашу Скайп-встречу со школой из США из штата Аризона. Разница во времени составляла 11 час – когда в Америке было утро, то в г. Волжском – глубокий вечер. Я предложила учащимся записать короткие видео с презентацией себя и рассказом о Рождестве и Новом годе в России. А затем обменяться видеороликами с американцами. Но дети категорически отказались, сказав, что они хотят пообщаться вживую. Их не остановил вечерний поздний приход в школу. Их желание подкрепили родители, которые встречали своих чад после встречи. Дети спели песню «В лесу родилась елочка» на английском языке, подготовили презентацию о традициях в рождественских и новогодних праздниках в России. Позже мы получили большой конверт с открытками из Америки, а учитель из Аризоны мисс Гонсалес написала об онлайн-встрече в своем профиле на EdTech-TUCD.

В апреле, в преддверии пасхальных праздников, наши учащиеся подготовили и провели ряд онлайн-встреч о праздновании Вербного воскресенья и Пасхи в России, о праздновании Масленицы (фото 3).

6. Завершая описание наставнической практики, отметим, что за годы использования рассмотренной цифровой технологии учащиеся «посетили» около 40 стран мира. Многие ребята стали иначе относиться к изучению языка, так как увидели его практическую полезность. У них появились новые партнеры в мире английского языка. А мне как педагогу-наставнику, помогая им и поддерживая их в трудные моменты, удалось ненавязчиво реализовать на практике цели и задачи обучения английскому языку, сформулированные во ФГОС общего образования. Все это стало возможно при помощи цифровых инструментов и технологий, применение которых побуждает ребят с удовольствием бежать на уроки английского языка.

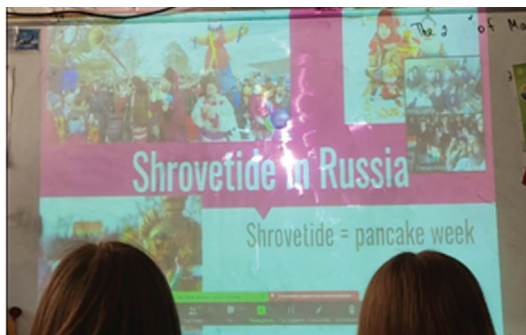


Фото 3. Онлайн-беседа о праздновании Масленицы (Shrovetide)



**Горшенина
Виктория
Вячеславовна –**

заведующий МДБОУ «Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда». Образование высшее по специальности «Педагогика и психология (дошкольная)». Профессиональная переподготовка по программе «Дополнительное профессиональное образование в области менеджмента и экономики по специальности «Менеджмент» (в отрасли образования)». Регулярно повышает квалификацию. Почетный работник сферы образования РФ. Награждена Почетной грамотой Минобрнауки России, нагрудным знаком «Инновационная Педагогика» за особые заслуги в развитии образования, имеет другие поощрения. Руководитель-наставник, создатель наставнических практик в рамках работы проектного офиса Краснооктябрьского ТУ ДОАВ.



**Доронина
Юлия
Геннадьевна –**

воспитатель МДБОУ «Детский сад № 236 Краснооктябрьского района Волгограда». Победитель Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Воспитатель года 2022», обладатель диплома и главного приза конкурса «Хрустальная жемчужина». Имеет высшую квалификационную категорию, работает с дошкольниками более 20 лет. Автор методических разработок по применению технологии ДРУДЛ (визуальные загадки), способствующей развитию воображения детей, приучающей их думать и рассуждать самостоятельно, без подсказок взрослых. Имеет публикации в педагогических изданиях. Участник наставнических практик.



**Озерина
Наталья
Петровна –**

старший воспитатель МДБОУ «Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда». Образование высшее – преподаватель дошкольной педагогики и психологии, методист по дошкольному воспитанию. Имеет высшую квалификационную категорию. Педагогический стаж свыше 22 лет. Педагог-наставник. В рамках работы проектного офиса Краснооктябрьского ТУ ДОАВ создала практику сетевого наставничества для организационно-методического сопровождения педагогов в профессиональных конкурсах. Имеет награды и поощрения.

3.5. Сетевая технология наставничества в подготовке педагога к конкурсу «Воспитатель года»⁶

В рамках функционирования проектного офиса Краснооктябрьского ТУ ДОАВ, управляющего инновационными проектами внутри районного образовательного кластера дошкольных учреждений образования, нами создана наставническая практика на основе применения сетевой технологии наставничества. В основе технологии – неформальное взаимообогащающее общение наставляемого педагога и наставников из разных дошкольных образовательных учреждений, опирающееся на их доверие и партнерство. Применение сетевой технологии наставничества обеспечило организационно-методическое сопровождение и реализацию индивидуального образовательного маршрута погружения воспитателя Ю.Г. Дорониной в подготовку и участие в региональном конкурсе «Воспитатель года – 2022» и всероссийском конкурсе «Воспитатель года России – 2022».

Посредством сетевой технологии наставничество было выстроено в сетевом формате как универсальный вариант передачи опыта конкурсной деятельности и знаний о требованиях профессионального конкурса, формирования новых навыков конкурсной борьбы, овладения требуемыми профессиональными компетенциями и присвоения значимых ценностей. Базисной организационной формой избрано «обратное групповое наставничество», когда группа наставников работала с одним наставляемым педагогом. При этом сочетались три типа наставничества: «руководитель – педагог», «педагог – педагог» и «методист – педагог». Целью наставничества стало оказание помощи наставляемому педагогу из одного образовательного учреждения в его подготовке к профессиональному конкурсу наставниками из других учреждений образования.

Основными задачами наставничества с применением сетевой технологии были намечены и реализованы:

- адаптация наставляемого педагога к условиям и требованиям профессионального конкурса;
- укрепление уверенности наставляемого педагога в своих силах и в способности победно пройти все конкурсные испытания;
- помощь в формировании у наставляемого педагога новых навыков конкурсной борьбы и компетенций, требуемых для победы в конкурсе;
- поддержка усилий наставляемого педагога по развитию у себя способности самостоятельно и качественно выполнять задания согласно конкурсным испытаниям;
- пробуждение интереса наставляемого педагога к участию в профессиональном конкурсе и укрепление его мотивации к победе.

Технологическими приемами наставнической деятельности выступили взаимное обучение (по модели «равный к равному») и «горизонтальная» деятельность по освоению новых навыков и компетенций конкурсной борьбы. Ключевой функцией наставников стало организационно-методическое сопровождение педагога в конкурсном движении «Воспитатель года». В рамках сетевого взаимодействия была выстроена система наставнических мер и событий, в которых наставляемый педагог мог при поддержке наставников самостоятельно выстраивать индивидуальную траекторию подготовки к конкурсу. При этом используя ресурсы всех учреждений и лиц, вовлеченных в реализацию сетевой технологии наставничества.

⁶ Авторы практики и описания: В.В. Горшенина (Центр развития ребенка № 4 Краснооктябрьского района Волгограда), Ю.Г. Доронина (Детский сад № 236 Краснооктябрьского района Волгограда), Н.П. Озерина (Детский сад № 200 Краснооктябрьского района Волгограда)

Создавая практику наставничества, мы отталкивались от идеи Президента РФ В.В. Путина о том, что «вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему». При этом, подчеркивал Президент России, надо использовать передовые технологии, опираться на знания и опыт, на традиции отечественной педагогики, заботясь о формировании суверенной системы образования. Мы учитывали, что тема наставничества – одна из центральных в Национальном проекте «Образование», являясь важнейшим условием повышения педагогического мастерства и качества образования.

Наставничество как кадровая технология наполняется новым содержанием в приложении к конкурсному движению, выступающему ресурсом профессионального становления и развития педагогов и содействующему овладению новыми компетенциями, необходимыми для качественного выполнения испытаний конкурса. Новизна и нестандартность ситуаций конкурсных испытаний востребует от тех, кто принял решение участвовать в конкурсах, и от команды поддержки систему научной, методической и психологической подготовки. Это не случайно, так как конкурс профессионального мастерства для участников – источник стресса, порожденного выходом из зоны комфорта. Новая профессиональная ситуация требует проанализировать свою работу, произвести аудит и ревизию педагогического багажа.

Наш опыт, сформировавшийся внутри Краснооктябрьского образовательного кластера, убеждает, что как бы ни готовился сам педагог к участию в конкурсе, как бы ни был мотивирован, все же «достижение успеха является групповым видом спорта». И именно система наставничества обладает потенциалом, который делает подготовку педагога к конкурсным испытаниям интенсивнее, мотивирует его к самосовершенствованию и саморазвитию, грамотно и квалифицированно организует методическое и психологическое сопровождение

конкурсанта. Мы рассматриваем сетевое наставничество как «окружающую действительность для личностного развития педагога» и как систему организационной, научно-методической и технологической поддержки будущего конкурсанта, вне зависимости от его стажа, но с учетом его профессионально-личностных затруднений.

Поэтому, организуя сетевое наставничество конкурсанта, мы учли его опытность как воспитателя с 20-летним педагогическим стажем, с опытом побед в различных конкурсах профессионального мастерства. В сетевое наставничество вовлекли в качестве наставников педагогов дошкольных учреждений образования Краснооктябрьского образовательного кластера. Направленность их наставнических действий обуславливалась стремлением содействовать повышению профессиональной компетентности наставляемого педагога с учетом его профессионально-личностных особенностей посредством выстраивания индивидуального образовательного маршрута подготовки к участию в конкурсном движении (фото 1).

Избранную направленность реализовывали посредством сете-

вой технологии взаимодействия в пространстве 3К (коммуникация, кооперация, координация), обеспечившей решение задач, предусматривающих:

- оценку деятельности наставляемого педагога адекватно ситуации подготовки к конкурсу и конкурсным требованиям;
- выявление сильных сторон и профессиональных дефицитов наставляемого педагога как будущего конкурсанта;
- определение способов компенсации дефицитов применительно к конкретным ситуациям конкурсных испытаний;
- моделирование вариативных способов решения педагогических задач конкурсанта, связанных с подготовкой к конкурсу;
- оптимизация овладения рациональными способами успешного выполнения конкурсных испытаний.

Для решения намеченных задач была использована модель эффективной коммуникации «ПУСК» – пауза, уяснение, согласие, корректировка – обеспечивающая выход на новый уровень общения, облегчающий координацию и кооперацию в овладении конкурсными компетенциями. Они необходимы и должны быть достаточны для эффективного и гарантированного осуществления педагогом профессиональной деятельности в условиях конкурсных испытаний и на заданном уровне качества. Имеется в виду выход педагога-участника в финал конкурса и его победа в нем.



Фото 1. Совместное выстраивание индивидуального маршрута подготовки к участию в конкурсе



Фото 2. Обсуждение профиля компетенций наставляемого педагога



Рис. 1. Развертка идеального и текущего уровней через составные компетенции

В рамках решения поставленных задач наставники совместно разработали профиль компетенций – набор (или список) компетенций, которыми должен обладать наставляемый педагог для успешного участия в конкурсе. Что немаловажно, профиль компетенций определял не только имеющиеся у педагога дефициты и притязания, но и показывал варианты для выбора верной стратегии подготовки (фото 2).

Исходя из результатов диагностики профиля компетенций участника, были определены три уровня его компетентности: идеальный, запланированный, текущий. Идеальный уровень изначально был известен – это полное соответствие (100%) компетенций конкурсанта показателям и критериям конкурсных испытаний. Текущий уровень был определен в результате наблюдения и анализа наставниками наличных компетенций, входящих в состав компетентности наставляемого педагога (рис. 1).

Ниже представлено содержание деятельности наставляемого педагога и наставников по овладению составными – функциональными и структурными – компетенциями в контексте подготовки и сопровождения воспитателя в конкурсе (табл. 1).

Таблица 1. Содержание деятельности наставников и наставляемого педагога

Вид компетенции	Содержание деятельности наставляемого педагога	Содержание деятельности наставников
1. Алгоритм (технология) эффективной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – Последовательность «шагов» и их характер, оптимальные для достижения запланированного результата в данных условиях. – Ключевые вопросы: «Из каких этапов состоит моя деятельность?», «Какие задачи каждого этапа?», «Что, в каком случае, как делать?». – Изучение порядка проведения конкурса, этапности (1 и 2 туры), содержания и требований к каждому этапу согласно конкурсным испытаниям: «Интернет-портфолио», Визитная карточка», «Моя педагогическая находка», «Педагогическое мероприятие с детьми», «Мастерская педагога», «Собеседование с членами жюри», «Профессиональный разговор». – Самодиагностика и самоанализ имеющегося опыта, поиск авторских наработок, определение собственных дефицитов и потребностей. 	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ имеющегося опыта воспитателя с целью выявления авторских наработок и профессиональных дефицитов. – Ознакомление с педагогическим опытом, анализ и обобщение полученной информации наставниками совместно с наставляемым. – Оценка профессиональных затруднений. – Изучение порядка проведения конкурсных испытаний, выстраивание вертикали иерархии в соответствии с их оцениванием. – Анализ и изучение доступного опыта участников конкурса прошлых лет, аккумуляция его для сопровождения участия наставляемого педагога.
2. Теоретические знания	<ul style="list-style-type: none"> – Систематизированная информация о выполняемой деятельности, а также об условиях этой деятельности, ее объектах и субъектах (необходима для осознанного формирования навыков вариативного применения алгоритма эффективной деятельности). – Ключевой вопрос: «Как это все устроено?» – Самопланирование, самоопределение и самоорганизация: – проектирование сайта, приведение его в соответствии с конкурсными критериями – описание эффективного опыта, уточнение темы, разработка методического пособия, получение рецензии на него – моделирование каркаса педагогического мероприятия с детьми по возможным темам с учетом конкурсных критериев. 	<ul style="list-style-type: none"> – Освоение технологии участия, знание содержания и критериев оценки каждого этапа. – Экспертиза сайта и содержания его материалов в соответствии с конкурсными критериями. Коррекция. – Выстраивание индивидуальной образовательной стратегии через: – привлечение круга высокопрофессиональных специалистов (консультирование в ГАУ ДПО «ВГАПО»), кооперирование с профессиональным сообществом района для демонстрации и последующего обсуждения содержания конкурсных испытаний.

3. Психологические установки	<ul style="list-style-type: none"> – Понимание смысла осуществляемой деятельности, позитивное отношение к ней, уверенность в своих силах. – Ключевые вопросы: «Как я отношусь к этой деятельности?», «Что она мне дает?», «Что я хочу добиться в результате?». – Осознание разнообразных мотивов участия в конкурсе и последствий возможных итогов участия. – Осознание модели собственной профессиональной деятельности. – Поиск дополнительных стимулов, осмысление своих возможностей. 	<ul style="list-style-type: none"> – Содействие развитию мотивации воспитателя к участию в конкурсе, ориентирование на процессуальную сторону конкурсных испытаний. – Содействие осознанию модели собственной профессиональной деятельности. – Содействие педагогу в поиске дополнительных стимулов, осмыслению своих возможностей, проявлению связи личностных и профессиональных достижений.
Умения и навыки	<ul style="list-style-type: none"> – Набор отдельных действий, позволяющих эффективно реализовывать алгоритм эффективной деятельности. – Ключевой вопрос: «Что (и насколько качественно и автоматизировано) мне необходимо уметь делать для того, чтобы реализовывать алгоритм эффективной деятельности?». – Показ «Педагогической находки» и мастер-класса старшим воспитателям и воспитателям в ДОО наставников. Коррекция по замечаниям содержания. – Проведение педагогического мероприятия с детьми своей группы по возможным темам. Коррекция мероприятия по этапам в соответствии с критериями испытания. 	<ul style="list-style-type: none"> – Реализация разработанного плана индивидуальной образовательной стратегии. – Оказание оперативной помощи педагогу в ходе конкурсных испытаний (корректировка стратегии в процессе его реализации, организация предметно-пространственной среды на площадках конкурса). – Организация поддержки наставляемого в процессе реализации стратегии, исходя из его профессиональных и личностных особенностей.
Личностные и профессиональные качества	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечивают качество реализации всех выполняемых действий. – Ключевой вопрос: «Каким мне нужно быть, чтобы успешно применять все необходимые мне навыки и умения?». – Самодиагностика и самоактуализация для подготовки к конкурсному испытанию «Собеседование с членами жюри» и «Профессиональный разговор». – Осознание своих проблем, преимуществ и точек роста для успешного прохождения испытания. 	<ul style="list-style-type: none"> – Поддержка наставляемого педагога, фиксация на его сильных личностных и профессиональных качествах.
Профессиональный опыт	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечивает стабильность и экономичность реализации выбранного алгоритма деятельности. Особенно в сложных условиях (на фоне усталости, при наличии помех, после долгих перерывов и т.п.). – Подготовка к участию в конкурсном испытании «Собеседование с членами жюри». 	<ul style="list-style-type: none"> – Коммуникация и взаимодействие с наставляемым педагогом в ситуациях «проигрывания» действий в конкурсных испытаниях.
Методика тренировки	<ul style="list-style-type: none"> – «Что и как мне делать для совершенствования всех основных компонентов своей компетентности (знаний, умений и навыков, установок и т.д.)?». – Репетиции «Педагогической находки», мастер-класса на базе ДОО района. – Открытые показы педагогического мероприятия с детьми на базе ДОО района. – «Проигрывание» ситуаций участия в ток-шоу «Профессиональный разговор». 	<ul style="list-style-type: none"> – Кооперация с администрациями ДОО района для реализации возможности презентации наставляемым педагогом действий в конкурсных испытаниях на их учебно-методических базах. – Координирование действий во всех конкурсных испытаниях с учетом опыта их показов в разных ДОО. – Координирование стратегии и тактики участия наставляемого педагога в ток-шоу.
Методика внедрения	<ul style="list-style-type: none"> – Что и как мне делать для внедрения новых форм в свою деятельность без ошибок и потери качества?». – Участие в городском и региональном этапах конкурса «Воспитатель года – 2022». 	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ итогов участия, коррекция деятельности с учетом выявленных проблем, определение «точек роста», достраивание стратегии.

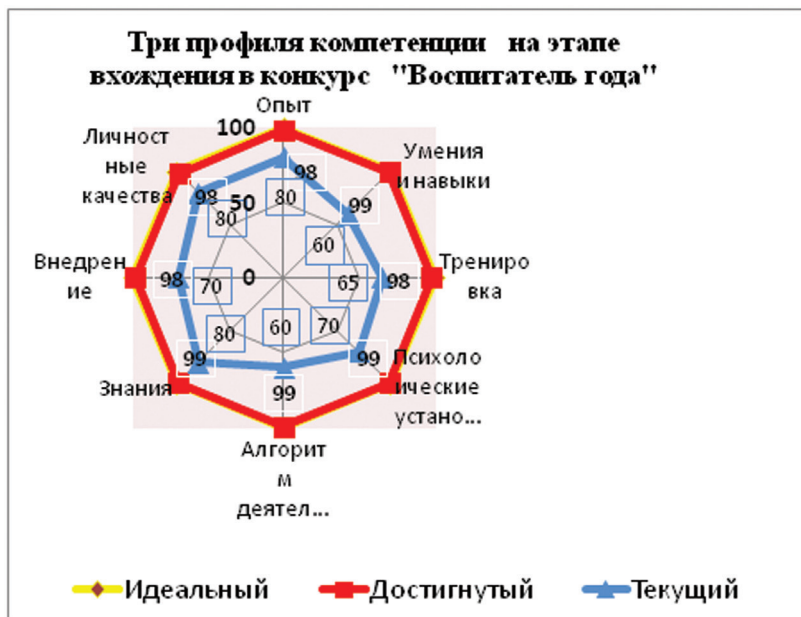


Рис. 2. Динамика профилей компетенций в момент вхождения в конкурс «Воспитатель года»

Гармонизация профессиональной и личностной позиций в ходе подготовки и ее удержание во время конкурса стала фактором победы конкурсанта. Технологическим инструментом ее обеспечения выступила сетевая технология наставнической деятельности, посредством которой было выстроено организационно-методическое сопровождение наставляемого педагога в плоскости ненасильственного развития 3К (коммуникация – кооперация – координирование).

Достигнутый к моменту вхождения в конкурс уровень компетентности наставляемого педагога был оценен как достаточный для выхода в финал конкурса. Динамика изменения профилей компетенций в итоге подготовки к конкурсу до отметки 98–99% показана на рисунке (рис. 2).

Видно, что в ходе реализации выбранной стратегии подготовки к различным по форматам конкурсным испытаниям был достигнут достаточный уровень компетенций. Владение им позволило наставляемому педагогу как участнику профессионального конкурса «Воспитатель года – 2022» от Волгоградской области Ю.Г. Дорониной сначала войти в 15 участников финального тура, став лауреатом, затем попасть в число пяти призеров, а в итоге стать абсолютным победителем Всероссийского конкурса (фото 3).



Фото 3. Победитель Всероссийского конкурса «Воспитатель года – 2022» Ю.Г. Доронина проводит мастер-класс для студентов факультета дошкольного и начального образования Волгоградского государственного социально-педагогического университета.



**Митяшов
Петр
Викторович –**

председатель МКУ «Комитет по образованию Новониколаевского района Волгоградской области», научный сотрудник ВНОЦ РАО. Высшее образование. Имеет печатные труды. Легко общается с руководителями образовательных учреждений и с педагогическими работниками, выступая организатором наставнических практик в муниципальной системе образования. Имеет четкую гражданскую позицию, публичен и активен в профессиональном педагогическом сообществе.

3.6. Наставничество в рамках муниципального профессионального конкурса «Педагогический дуэт»⁷

Муниципальный профессиональный конкурс «Педагогический дуэт» представляет собой соревнование в мастерстве коллективов из педагога-наставника и наставляемого молодого педагога, объединенных общей наставнической деятельностью и участием в конкурсных испытаниях на владение трудовыми действиями в сфере обучающей, воспитательной, развивающей деятельности согласно профстандарту «Педагог». Профессиональный конкурс молодых педагогов и их наставников «Педагогический дуэт» позволяет интегрировать повышение профессионального мастерства и развитие гуманитарной культуры педагогов посредством демонстрации достижений в наставничестве.

Речь идет об эффективности передачи богатого личного опыта профессиональной деятельности педагога-наставника молодому педагогу с целью ускорения его адаптации к условиям образовательного учреждения. Одновременно с этим обеспечивается координация наставнических практик, реализуемых в муниципальной системе образования. Профессиональный конкурс дает возможность молодому педагогу применить в условиях конкурсных испытаний освоенные в ходе наставничества эффективные методики и новые технологии обучения и воспитания. Молодой педагог может презентовать экспертам собственные педагогические находки и достижения. В свою очередь, педагог-наставник, участвуя в конкурсе, проверяет эффективность наставнического сопровождения молодого педагога и обогащает свой опыт педагогической деятельности по решению профессиональных задач в конкурсных испытаниях.

Оба субъекта педагогического дуэта убеждаются в справедливости утверждения К.Д. Ушинского, 200-летие которому исполнилось в 2023 году, о том, что «учитель живет до тех пор, пока учится». Они вместе презентуют и распространяют опыт наставнической деятельности, выходя за пределы школы в пространство конкурсного профессионального взаимодействия и сотрудничества, востребующих от каждого методическую подготовку к конкурсу, личностно-профессиональное развитие и самореализацию. Чтобы обеспечить эти способности, важно выстроить профессиональное становление педагога как процесс целенаправленного формирования его личности, интеллекта, социально-профессиональных компетенций. Именно такой направленностью отличается всякое эффективное наставничество.

Методически грамотно проведенный профессиональный конкурс в силу многогранности целей и задач является оптимальным способом повышения профессионального мастерства и развития гуманитарной культуры педагогов. При этом, говоря об «оптимальности», мы имеем в виду «наилучшее» не вообще, а применительно к предложенным обстоятельствам конкурса с учетом заданных критериев и выбора из конкретных вариантов действий в конкурсных испытаниях. Внутри конкурса происходит личностно-профессиональное развитие педагогов с целью «...приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным способом реализовать свое предназначение»⁸.

⁷ Автор практики П.В. Митяшов, председатель комитета по образованию Новониколаевского района Волгоградской области, научный сотрудник ВНОЦ РАО. Описание практики предоставила О.В. Егорина, главный специалист комитета по образованию Новониколаевского района.

⁸ Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011. – С. 11

С учетом выше изложенного мы конструировали профессиональный конкурс «Педагогический дуэт» как пространство поддерживающего взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога в ситуациях их погружения в конкурсные испытания. Учредителем конкурса выступил комитет по образованию Новониколаевского района, а его организатором – районный Совет молодых педагогов. Конкурс направлен на повышение статуса и престижа профессии педагога, привлечение молодых специалистов в систему образования, стимулирование личностно-профессионального развития педагогов, утверждение приоритетов образования в обществе, повышение эффективности наставничества в муниципальной образовательной системе.

Целью конкурса стало выявление, поддержка и поощрение практик наставничества в общеобразовательных учреждениях района. Спроектированная цель достигалась посредством решения «цепочки» конкурсных задач, а именно:

– профессиональная и общественная поддержка наставничества как важнейшего направления деятельности педагогических коллективов общеобразовательных учреждений;

– тиражирование лучших практик наставничества;

– расширение диапазона профессионального общения;

– диссеминация опыта наставнической деятельности в муниципальной системе образования.

Участвовали в конкурсе команды педагогов общеобразовательных учреждений района в составе педагога-наставника и наставляемого молодого педагога (в возрасте до 35-ти лет). Педагогом-наставником считался педагогический или административный работник, работающий в том же общеобразовательном учреждении, что и наставляемый молодой педагог. Педагог-наставник должен был осуществлять научно-методическую и психолого-педагогическую поддержку молодого педагога согласно плану (программе) наставнической деятельности. При этом имелось в виду персональное и реверсивное наставничество, предусматривающие влияние педагога-наставника на наставляемого молодого педагога и «наставничество наоборот», когда молодые учат старших. Возрастных ограничений для педагогов-наставников не устанавливалось. Выдвижение кандидатур участников осуществляли педагогические советы и (или) администрации общеобразовательных учреждений.

Для организации и проведения конкурса создавался муниципальный организационный комитет по подготовке и проведению конкурса, персональный состав и порядок работы которого утверждался приказом районного комитета по образованию. Оргкомитет осуществлял организационно-техническое сопровождение конкурса. В частности, разъяснял задачи и порядок проведения конкурса, формировал состав жюри и определял его полномочия, принимал материалы на конкурс. В полномочия Оргкомитета входило определение порядка, формы, места и даты проведения конкурсных испытаний, церемонии открытия и закрытия конкурса, проведение жеребьевки участников, решение спорных вопросов, а также разработка на основе критериев оценивания протоколов (оценочных листов) для жюри. Оргкомитет вел документацию конкурса, информировал общественность о ходе и итогах конкурса, используя средства массовой информации.



Фото 1. Жюри конкурса «Педагогический дуэт 2023» и группы поддержки

Для участия в конкурсе общеобразовательные учреждения представляли в районный комитет по образованию заявки по установленной форме от молодого педагога и педагога-наставника и информационные карты участников. Оценивание участников конкурсных испытаний осуществляло жюри, включавшее победителей и призеров всероссийских, областных и муниципальных профессиональных конкурсов, руководителей общеобразовательных организаций, членов Молодежного парламента и Совета молодых педагогов, специалистов комитета по образованию Новониколаевского района (фото 1).



Фото 2. Идет урок в незнакомом классе

Структура конкурса включала четыре этапа с конкурсными испытаниями: мастер-класс для взрослой аудитории (моделирование), открытый урок (учебное занятие) в незнакомом классе, классный час в незнакомом классе, выступление в стиле TED. Оценивалась методическая компетентность молодого педагога и педагога-наставника, их профессиональная компетентность по эффективному применению педагогических технологий и формы командной работы, эффективность поддерживающего взаимодействия педагога-наставника и молодого педагога, их умения выстроить диалог с аудиторией.

Первый конкурсное испытание мастер-класс «Открывая секреты мастерства». Тему и форму проведения мастер-класса конкурсанты определяли самостоятельно. Второе конкурсное испытание в формате «1 + 1» – это проведение открытого урока (учебного занятия) в незнакомом классе (фото 2). Темы уроков (учебных занятий) выбирались согласно календарно-тематическому планированию педагога, работающего в данном классе. Возрастной состав учебной группы определялся участниками в предварительной заявке.

Третий испытание «Классный час: всегда о важном». Список тем для классного часа определялся Оргкомитетом и сообщался участникам за один день до его проведения. Форму проведения классного часа конкурсанты выбирали самостоятельно. Четвертое испытание – это «Разговор в формате TED» в виде совместного публичного выступления наставляемого молодого педагога и педагога-наставника на проблемную тему. Ожидались демонстрация информированности и широты кругозора конкурсантами, их интересов и разноплановых профессиональных особенностей. Тему для выступления конкурсанты выбирали сами.

По результатам всех конкурсных испытаний жюри определяло пару победителей, а также призеров и лауреатов (фото 3). Объявление результатов и награждение проводилось на торжественной церемонии подведения итогов Конкурса. Все методические материалы с лучшими работами конкурсантов издавались в печатном и электронном форматах.

Оценивая эффективность проводимых один раз в два года муниципальных конкурсов «Педагогический дуэт», можно уверенно утверждать, что главным движущим мотивом является совместность – персональное и реверсивное наставничество молодых педагогов и педагогов-наставников в едином смысловом пространстве, границы которого задают условия проведения конкурса. Важно отметить, что в обязательном порядке взаимодействие молодого педагога и педагога-наставника во время конкурсных испытаний анализируется на заседаниях школьных методических объединениях и в районных межпредметных ассоциациях. Это позволяет выйти за рамки конкурсной программы и трансформировать знания в действие.

Что касается наставнических пар участников конкурса, то взаимодействие педагога-наставника и наставляемого молодого педагога после совместного прохождения конкурсных испытаний становится более осмысленным и продуктивным. Рождаются совмест-



Фото 3. Победители конкурса Т.П. Зубова (педагог-наставник) и Л.С. Двужилова (наставляемый педагог), в центре П.В. Митяшов

ные проекты и инициативы. К примеру, можно назвать такие проекты, как: «Памятники и обелиски Новониколаевского района» (Серпомолотская СШ), «Мяч Победы» (Новониколаевская СШ № 2), «Школа в кейсе» (Дуплятская СШ). Другой показатель позитивного последствия – это увеличение количества совместных публикаций молодых педагогов с педагогами-наставниками. Добрый знак значимости конкурса «Педагогический дуэт» для районного сообщества работников образования – это рост год от года числа конкурсантов.

Следует указать и на культуротворческую миссию конкурса как инструмента наставничества. Продуктом творчества участников конкурса стал опыт отношений, который конкурсанты уносят с собой. А также не менее важный продукт – особая реальность, в которой совершаются события, поступки и открытия во время конкурса. Наконец, это самобытный мир по-своему интерпретируемого предмета и авторская система наставнической деятельности, полноценными субъектами которой являются педагоги-наставники и наставляемые молодые учителя.

Конкурс решает проблему концептуально-методологической неопределенности наставничества в образовании. Профессиональный конкурс «Педагогический дуэт» демонстрирует способ трансформации наставничества в регламентированный вид профессиональной педагогической деятельности. Вместе с тем в рамках конкурса эффективно осуществляются важнейшие функции методической деятельности. В их числе консолидация и сплочение педагогического коллектива, выработка единого кредо, общих ценностей и традиций в структуре организационных культур образовательных учреждений, оптимизация муниципального информационно-образовательного пространства. Стимулируется групповое педагогическое творчество, закрепляется современный стиль педагогического мышления, повышается готовность к профессиональному самообразованию до уровня методической компетентности в сфере личностно-профессионального развития. Наконец, возвращается эффективный опыт взаимодействия молодого педагога и его педагога-наставника, глубоким и обоснованным становится его анализ, системно-деятельностным его обобщение и распространение.



**Григорьева
Людмила
Александровна –**

старший воспитатель МКДОУ «Детский сад № 6 «Радуга» г. Калача-на-Дону Волгоградской области. Педагог-наставник и организатор наставнической практики. Образование высшее. Руководитель районного методического объединения воспитателей. Регулярно повышает квалификацию и осваивает программы профпереподготовки. Призер первого чемпионата Волгоградской области по профессиональному мастерству работников учреждений образования, культуры и социальной сферы (номинация «Лучший инновационный проект», 2021). Награждена Почетными грамотами администрации Калачевского р-на и районного комитета по образованию, имеет другие поощрения. Увлечения: путешествия, рыбалка.

3.7. Наставническая деятельность в детском саду: методическое сопровождение начинающих и малоопытных воспитателей⁹

Актуальность созданной нами практики наставнической деятельности обусловлена требованием федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) о кадровом и информационно-методическом обеспечении реализации образовательной программы. Потребность в этом продиктована реальной ситуацией, в которой из 11 педагогов детского сада три человека – это молодые начинающие специалисты и один малоопытный воспитатель. У начинающих и малоопытных работников отсутствует понимание важности труда воспитателя. Им присуща низкая готовность к воспитательной деятельности согласно требованиям ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог». Это затрудняет достижение высокого качества дошкольного образования.

Решающим условием повышения качества обучения и воспитания детей дошкольного возраста мы считаем кадровый и информационно-методический ресурс. Прежде всего, в части владения начинающими и малоопытными педагогами полным набором (профилем) профессиональных компетенций, нормативно заданных профстандартом и отражающих положения ФГОС ДО. Это основной критерий повышения результативности воспитательно-образовательного процесса.

На решение этой проблемы и нацелена созданная и реализуемая в нашем детском саду программа наставничества молодых начинающих и малоопытных специалистов. В наставнической деятельности, согласно программе, предусматривается создание условий, благоприятствующих адаптации молодых и малоопытных педагогов посредством оказания им методической помощи в овладении педагогическими компетенциями для эффективного осуществления трудовых функций и действий в соответствии с должностными обязанностями.

В рамках применения организационных форм наставничества «воспитатель – воспитатель» и «руководитель – воспитатель», индивидуального и группового наставничества предусматривается содействие личностно-профессиональному развитию педагогов посредством самообразования, повышения квалификации, включения в методические мероприятия – как корпоративные, так и муниципальные и региональные. Предполагается взаимодействие молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) или малоопытного работника (при смене места работы) с опытными педагогами, располагающими профессионально-методическими ресурсами и эффективным педагогическим опытом, склонными к методическому сопровождению и способными оказывать разностороннюю поддержку.

⁹ Автор практики Л.А. Григорьева, ст. воспитатель МКДОУ «Детский сад № 6 «Радуга» г. Калача-на-Дону Волгоградской области

Целью наставничества является закрепление педагогов в детском саду, повышение их готовности к педагогической деятельности до уровня профессиональной компетентности в рамках создания психолого-педагогической атмосферы, комфортной для успешного решения профессиональных задач внутри детского сада. Достижение намеченной цели обеспечивается посредством решения системы актуальных задач наставнической деятельности, а именно:

- формирование умения наставляемых педагогов анализировать результаты своей профессиональной деятельности и корректировать ее цели и содержание;
- развитие интереса наставляемых педагогов к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса;
- ориентирование наставляемых педагогов на творческое использование эффективного опыта для повышения качества собственной педагогической деятельности;
- привитие молодым и малоопытным специалистам интереса к профессии воспитателя на основе осознания ценностей и смыслов педагогической профессии;
- оптимизация процесса профессионального становления молодых и малоопытных педагогов.

Нами ожидалось, что в итоге реализации программы наставничества будет обеспечена включенность молодых (вновь пришедших) специалистов в педагогическую деятельность и культурно-образовательную жизнь детского сада, а наставляемые педагоги обретут уверенность в собственных силах и освоят способы эффективного личностно-профессионального развития. Наставляемые педагоги выработают навыки и опыт педагогической деятельности, освоят методы и приемы успешной реализации профессиональных компетенций на основе использования профессиональных советов и рекомендаций педагогов-наставников, стимулов и ресурсов комфортного становления и развития внутри детского сада и в рамках профессии воспитателя.



Фото 1. Школа наставничества

Организационно-управленческой основой наставнической деятельности мы избрали программу наставничества для обеспечения эффективного функционирования и развития наставничества в детском саду. Созданная программа – результат совместного проектирования наставнической деятельности педагогами, входящими в функционирующую у нас «Школу наставничества» (фото 1).

Основаниями разработки программы наставничества стали законодательные и нормативно-методические документы последних лет. В их числе:

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

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

– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);

– Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № 657;

– Национальный проект «Образование» (в части федеральных проектов «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»).

Локальная нормативная правовая база создания и реализации программы наставничества в детском саду включала приказы:

– об утверждении Положения о наставничестве, о реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта по организации наставнической деятельности в детском саду;

– о формировании наставнических пар, назначении куратора и педагогов-наставников в рамках внедрения целевой модели наставничества.

При проектировании наставнической деятельности приоритетом было избрано удовлетворение профессиональных и образовательных потребностей молодых и малоопытных педагогов на основе диагностики их профессиональных затруднений, актуализации ресурсов профессионального становления и субъектного опыта профессиональной деятельности. Согласно избранному приоритету планировались подходящие персонализированные формы методического сопровождения наставляемых педагогов в сочетании с методиками эффективного стимулирования их саморегуляции и самообучения.

Предполагалось, что это позволит решить главную проблему, состоящую в нечеткости представлений молодых и малоопытных педагогов о повседневной педагогической практике воспитателя из-за низкого профессионально-образовательного уровня в формате среднего профессионального заочного дошкольного образования или ограничения подготовки по должности профессиональной переподготовкой. Помимо этого, молодые и малоопытные педагоги не были готовы в должной мере к большим психологическим и физическим нагрузкам, связанным со стрессогенностью педагогической деятельности и настроен на уход из профессии.

Длительность наставнической деятельности проектировалась на один год, координатором программы выступал заведующий детским садом, а исполнителями программы – старший воспитатель и опытные воспитатели, работающие в коллективе. За намеченный период требовалось создать условия и отладить механизмы развития наставничества, чтобы обеспечить успешность адаптации молодых и малоопытных педагогов, непрерывность их личностно-профессионального развития для устойчивого закрепления на рабочих местах и усиления кадрового потенциала детского сада.

Программа наставнической деятельности реализовывалась поэтапно. Предусматривались и были реализованы три этапа развития наставничества: организационно-аналитический, формирующий и обобщающий этапы.

Организационно-аналитический этап включал анализ и оценку профессиональных затруднений педагогов, входную диагностику на основе требований профстандарта «Педагог», разработку локальных нормативных правовых документов, планирование наставнических мероприятий и событий. Результатом реализации этапа стали систематизированные списки профессиональных затруднений наставляемых педагогов, система новых локальных нормативных правовых актов, регулирующих наставническую деятельность. Были разработаны оценочные критерии и показатели эффективности наставничества и создана творческая группа педагогов – «ядро» Школы наставничества.

На формирующем этапе были составлены и реализованы планы мероприятий, направленных на достижение результатов программы, осуществлена промежуточная диагностика и с учетом этого проведена коррекция программы. Организовано функционирование Школы наставничества и творческой группы педагогов, разработаны и апробированы механизмы осуществления наставнической деятельности, внедрена система методических консультаций молодых и малоопытных педагогов (фото 2).

В результате наставляемые педагоги освоили теоретико-практические основы педагогической деятельности, изучили новые образовательные технологии и внедрили их в воспитательно-образовательный процесс, овладели способами самостоятельного и качественного выполнения трудовых функ-



Фото 2. Методическая консультация

ций и действий воспитателя, повысив свой уровень квалификации. Одновременно с этим укрепилось профессиональное сотрудничество педагогов детского сада.



Фото 3. Вместе с опытными педагогами

Обобщающий этап предусматривал отладку механизмов профессионального становления наставляемых педагогов, итоговую диагностику эффективности реализации мероприятий программы, анализ динамики достижения намеченных результатов, выявление оставшихся или вновь возникших профессиональных дефицитов, определение путей их преодоления и перспектив дальнейшего личностно-профессионального развития наставляемых педагогов, а также обобщение результатов осуществления программы наставничества и диссеминацию опыта наставнической деятельности. В итоге этапа повысилась готовность наставляемых педагогов к педагогической деятельности до уровня профессиональной

компетентности. Наставляемые педагоги прочно овладели нормативно заданными профессиональными компетенциями в совместных действиях с опытными педагогами (фото 3).

Произошло сплочение коллектива педагогов, повысилась степень закрепления молодых педагогов в детском саду, снизилась «текучесть» педагогических кадров. Вместе с этим снизился риск профессионального выгорания наиболее опытных педагогов, и расширились масштабы диссеминации педагогического опыта.

Внутренний мониторинг реализации программы осуществлялся в течение года с подведением итогов ежегодно в мае. Формой представления результатов мониторинга избран аналитический отчет-справка об эффективности наставнической деятельности. Ответственным лицом за подготовку отчета-справки определен старший воспитатель детского сада.

В ходе мониторинга выявились риски реализации программы наставничества, а именно: формализация наставнических мероприятий, дефицит времени у педагогов-наставников, а также нежелание отдельных молодых педагогов принимать помощь из-за завышенной самооценки. По ходу реализации программы были выработаны механизмы минимизации возможных рисков, включая непрерывность наставнической деятельности по овладению педагогическими компетенциями, активизацию наставляемых педагогов и педагогов-наставников в различных воспитательно-образовательных ситуациях, а также построение системы взаимообучения в детском саду.

Управление системой наставничества осуществляли администрация и рабочая творческая группа в составе Школы наставничества. Перечень организационно-управленческих мероприятий мы сгруппировали в таблицу 1.

Таблица 1. Управление системой наставничества

№ п/п	Функция управления	Организационно-управленческие мероприятия	Ответственные лица
1	Планирование	Сформировать пакет нормативных документов для запуска программы: Положение о наставничестве в ДООУ, приказы о реализации программы. Разработать анкету для формирования запросов наставляемых; сформулировать цели и задачи программы наставничества, определить период реализации программы; сформулировать ожидаемые результаты. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы педагогов-наставников и наставляемых педагогов, закрепить наставнические пары.	Старший воспитатель, рабочая группа, администрация.
2	Организация	Провести отбор наставников с учетом разработанных критериев согласно поставленным целям программы. Изучить требования к педагогам-наставникам. Разработать оценочные процедуры и критерии оценивания. Подготовить пакет документов оценивания (тесты, кейсы, оценочные листы, технологические карты). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов для обучения педагогов-наставников.	

		Заклучить договоры (в том числе сетевого взаимодействия). Организовать работу наставнических пар и групп. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. Обеспечить психологическое сопровождение взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку педагогу-наставнику.	Старший воспитатель, рабочая группа.
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для педагогов-наставников (материальную, нематериальную). Провести работу с наставляемыми педагогами для становления мотивации к получению новых знаний, приобретению нового опыта, приобщению к культуре детского сада и к педагогической культуре.	Заведующий, старший воспитатель.
4	Координация	Составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от педагогов-наставников и наставляемых педагогов в рамках мониторинга эффективности реализации программы. Провести промежуточный контроль реализации программы. Разработать анкету для сбора информации от педагогов-наставников и наставляемых педагогов.	Старший воспитатель, рабочая группа.
5	Анализ и контроль	Установить обратную связь от педагогов-наставников и наставляемых педагогов. Подвести итоги диагностики влияния программы на наставляемых педагогов; сравнить с показателями эффективности реализации программы. Составить отчет о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести коррективы. Организовать поощрение педагогов-наставников и торжественное вхождение наставляемых педагогов в коллектив детского сада. Сформировать долгосрочную базу педагогов-наставников, включая завершивших программу наставляемых педагогов. Создать информационно-презентационные материалы.	Заведующий, старший воспитатель, рабочая группа.

Практика наставничества убедила в критериальной значимости следующих наставнических достижений:

- повышение уровня удовлетворенности наставническими событиями и улучшение психоэмоционального состояния участников;
- увеличение числа участников профессиональных конкурсов, активности наставляемых педагогов в заседаниях методических объединений и педагогических советов;
- рост числа проектов, инициируемых наставляемыми педагогами с участием педагогов-наставников;
- увеличение количества авторских профессиональных работ – опубликованных статей, проведенных исследований, эффективных методических практик молодого специалиста;
- качественный рост степени удовлетворенности родителей (законных представителей) воспитательно-образовательным процессом в детском саду.



Детский сад № 6 «Радуга» в Калаче-на-Дону



**Дмитриева
Галина
Николаевна –**

воспитатель и инструктор по физической культуре в ДООУ «Муниципальный детский сад № 9 «Золотой ключик» города Жирновска Волгоградской области». Высшее образование, дипломированный специалист дошкольного образования. Имеет высшую квалификационную категорию. Стаж свыше 26 лет. Постоянно повышает квалификацию, придумывает различные новации, чтобы заинтересовать детей совместной деятельностью и общением. Создала практику наставничества студентов местного педагогического колледжа. Имеет поощрения. Увлечения: музицирование на пианино, рисование, чтение хороших книг.

3.8. Наставнический мастер-класс для студентов педагогического колледжа¹⁰

В рамках партнерского взаимодействия с Жирновским педагогическим колледжем мы создали в детском саду практику наставничества студентов. Отталкиваясь от миссии детского сада, состоящей в создании предпосылок формирования у детей ценностной установки на патриотизм посредством освоения ими этнокультурного компонента содержания дошкольного образования, нами выстраивалась содержательно-целевая направленность наставнической деятельности в отношении студентов. Избрана организационная форма наставничества «педагог – студенты», реализующая групповую разновидность наставнической деятельности ситуационного типа (фото 1).

Создавая практику наставничества студентов, мы стремились содействовать их личностно-профессиональному развитию в части подготовки к реализации в будущем трудовой функции А/02.6 «Воспитание», закрепленной в профстандарте «Педагог». При этом принимали во внимание, что ценностную основу воспитания составляют в современном российском обществе социокультурные духовно-нравственные ценности, традиции, действующие законы, нормы и правила жизнедеятельности. Это отражает акцент российского законодательства на усиление воспитательного аспекта, что зафиксировано в 2020 году во внесенных изменениях в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся. Согласно внесенным изменениям содержание воспитания предусматривает формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества.

Еще раньше в «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» было заявлено о значимости воспитания высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, готовой к мирному созиданию и защите Родины. Это положение законодательно подтверждено в Указе Президента РФ от 9 ноября 2022 года, определившем традиционные российские ценности нравственными ориентирами граждан России. В числе традиционных российских духовно-нравственных ценностей – патриотизм, гражданственность, историческая память и преемственность поколений.

Для студентов как будущих воспитателей перечисленные положения образуют законодательную базу их профессиональной деятельности в части, прежде всего, обеспечения социально-коммуникативного развития детей. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) провозгласил одной из ключевых задач объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества. Социально-коммуникативное развитие детей, согласно ФГОС ДО, направлено на усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности. Понятно, что речь идет о традиционных российских духовно-нравственных ценностях.

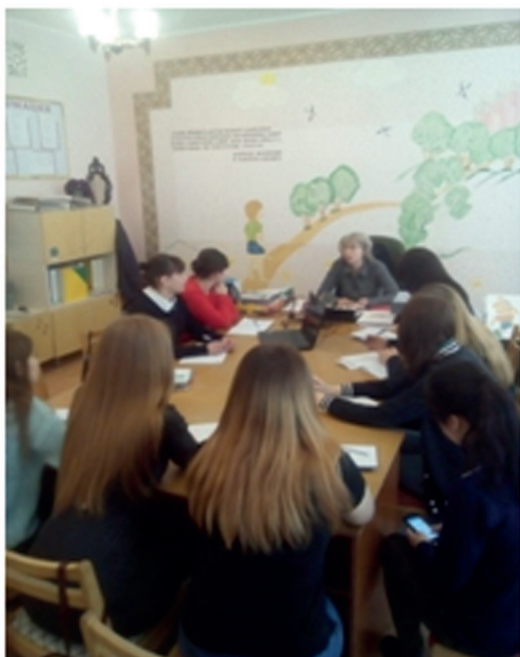


Фото 1. Встреча студентов с педагогом-наставником

¹⁰ Автор практики Г.Н. Дмитриева, воспитатель, детский сад № 9 «Золотой ключик» города Жирновска Волгоградской области. Описание предоставила В.Н. Шароварова, ст. воспитатель детского сада № 9 «Золотой ключик».

В связи с этим освоение студентами содержания и способов профессиональной деятельности по созданию предпосылок формирования у детей ценностной установки на патриотизм немаловажно для их становления в профессии воспитателя дошкольного учреждения. Эта потребность коррелирует с опытом нашего детского сада по реализации установленного ФГОС ДО основного принципа дошкольного образования, предусматривающего учет этнокультурной ситуации развития детей. В нашем детском саду организовано изучение национальных традиций, обычаев и народной культуры, воспитание любви к природе родного края и его обитателям, уважения к прошлому своего народа, любви к родному слову, преодоление социальной незрелости, формирование уважительного отношения к людям, прежде всего, проживающим рядом.

С учетом всего перечисленного мы направляем наставническую деятельность в отношении студентов – будущих воспитателей на овладение содержанием и способами патриотического воспитания детей посредством освоения этнокультурного содержания дошкольного образования. В рамках наставничества организуются встречи студентов с опытными педагогами, способными поделиться своими наработками в области реализации этнокультурного компонента образования. Студенты на практике видят, как реализуется принцип интеграции образовательных областей, позволяющий организовать патриотическое воспитание и освоение этнокультурного компонента образования интересно и разнообразно, чтобы дети воспринимали все глубоко и надолго.

Студенты узнают, что для обеспечения реализации этнокультурного направления важно создать эстетически привлекательную развивающую предметно-пространственную среду, направленную на духовно-нравственное развитие и воспитание детей. Для этого в структуру предметно-пространственной среды включены этнографические музеи, организованные в отдельных помещениях, и минимuzeи, расположенные в групповой комнате.

Студенты видят, что эффективность ознакомления детей с народной культурой повышается с помощью электронных образовательных ресурсов. В частности, применение компьютерных презентаций помогает детям знакомиться с предметами старины, видя их непосредственно, с искусством других народов, а также посещать удаленные от нас музеи, используя интернет-ресурс.

Студентов, находящихся в детском саду, погружают в особенности работы с родителями, так как семья является главным источником народных традиций. Наши педагоги активно взаимодействуют с родителями, вовлекая их в совместный с детьми сбор экспонатов для музея, в предоставлении фотоматериалов о семейных традициях и поколениях предков. Родители вместе с детьми участвуют в народных праздниках, шьют народные костюмы, оформляют предметно-развивающую среду.

В обобщенном и систематизированном виде все эти направления патриотического воспитания детей на основе использования этнокультурного компонента содержания дошкольного образования были отражены в наставническом мастер-классе для студентов. Мы рассматриваем мастер-класс как эффективный способ наставнической деятельности.

Раскроем далее ключевые методические характеристики разработанного нами и проведенного мастер-класса по теме «Реализация в образовательном процессе этнокультурного компонента содержания дошкольного образования». Целью мастер-класса предусматривалась передача профессионального опыта в ходе изучения студентами разработанных в детском саду дидактических материалов, презентующих методическую систему реализации этно-

культурного компонента содержания дошкольного образования (фото 2).

Для достижения цели мастер-класса проектировалась совокупность задач, включая ознакомление студентов с направлениями работы детского сада по реализации этнокультурного компонента образования, организацию практических действий группы с имеющимися методико-дидактическими разработками, их содержанием и оформлением. В ходе мастер-класса предусматривался показ вариантов использования авторских дидактических игр и создание моделирующих профессионально-ориентированных ситуаций на их основе.



Фото 2. Изучение дидактических материалов

Для проведения мастер-класса было подобраны методические материалы, в том числе дидактические игры, альбомы, книжки-самodelки, папка конспектов занятий, организованные в виде выставки материалов по теме мастер-класса. В перечень необходимого оборудования вошли аудиообеспечение в виде записи песни «Жирновск – город мой родной», ноутбук и проектор.

Структурная конструкция мастер-класса открывалась теоретическим введением – «реферат педагога-наставника». Автор мастер-класса, обращаясь к студентам, отмечал, что дошкольный возраст – это благоприятный период для пробуждения высших нравственно-патриотических чувств ребенка. Опираясь на ФГОС ДО, подчеркивал, что реализация основного принципа дошкольного образования об учете этнокультурной ситуации развития детей является необходимым условием накопления детьми социального опыта жизни в родном краю и в своем Отечестве, пробуждения у дошкольников гражданско-патриотических чувств. Далее формулировался ключевой для мастер-класса тезис о том, что на воспитателей возложена великая миссия воспитания подрастающего поколения патриотами своей Родины, любящими свою страну и гордящимися ею. Педагог-наставник подчеркивал, что детский патриотизм – это любовь к великой стране, к Отечеству, который начинается с любви к малой Родине – к тому месту, где ты родился и живешь. Формулируя целевые установки профессиональной деятельности воспитателя в части пробуждения детской любви к малой Родине, педагог-наставник подчеркивал, что важно добиваться, чтобы ребенок знал историю своего города и мог назвать его достопримечательности. Важно пробуждать интерес ребят к происходящим в городе событиям и активизировать стремление стать их частью, включаясь в небольшие общественно-полезные дела.

В этой связи ведущий знакомил студентов с основными направлениями деятельности детского сада по реализации этнокультурного компонента, как-то: изучение достопримечательностей, национальных традиций и обычаев жителей города, воспитание любви к природе родного края и его обитателям, уважения к прошлому своего народа, любви к родному слову, преодоление социальной незрелости, формирование уважительного отношения к другим. Иначе говоря, организация освоения ребенком ближайшего социального, природного, историко-географического, производственного окружения. И лучше всего это делать в интегрированных формах, организуя совместную деятельность детей и взрослых, а также самостоятельную деятельность детей.

Педагог-наставник подчеркивал, что в качестве организационно-педагогической основы реализации этнокультурного компонента образования лучше всего избрать, как это сделано в детском саду, региональную программу «Воспитание маленького волжанина». Ее цель – создание благоприятных условий формирования у детей стремления к активному познанию природы, искусства, истории и культуры Нижнего Поволжья¹¹.

Вторая структурная часть мастер-класса предусматривала ознакомление с работой детского сада по реализации этнокультурного компонента содержания дошкольного образования детей от второй младшей до старшей группы согласно принятым направлениям.

1. Непосредственно образовательная деятельность

В младшем дошкольном возрасте планируется рассматривание семейных фотографий о летнем отдыхе. Рассказывание из личных впечатлений, знакомство с русской «избой» и игровые ситуации в избе, беседы о дарах родной земли (сад, огород, лес, о деревьях, произрастающих в нашей местности, о птицах).

В старшем дошкольном возрасте мы путешествуем с детьми по малой Родине. Для этого осваиваем такие темы, как: «Краеведческий музей Жирновска», «Развивающие игры юных горожан», «Красная книга Волгоградской области», «Знакомство с достопримечательностями малой Родины», «Улицы Жирновска», «Город Жирновск в прошлом и настоящем», «Рассказ о предприятиях города», «Жирновск – город мастеров», «Рассматривание юбилейной книги «Здесь Родины моей начало», «Традиции жителей города».

2. Образовательная деятельность в режимных моментах

Важно знакомить детей с этнокультурным компонентом образования непосредственно с раннего возраста. Для этого включать его элементы во все виды образовательной деятельности и в режимные моменты.

Нами обоснованы на практике элементы содержания различных видов образовательной деятельности, в рамках которых реализуется этнокультурный компонент содержания образования, а именно:

¹¹ См., к примеру: Сергазиева М.С. Воспитание маленького волжанина: рабочая программа. – URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/regionalnyy-komponent/2017/03/21/vospitanie-malenkogo-volzhanina>

- *изобразительная деятельность* (рисунок, лепка, аппликация с национальными мотивами и с беседами соответствующей тематики);
- *познавательная деятельность* (экскурсии, посещение музея, выставок народного искусства);
- *игровая деятельность* (тематические национальные сюжетно-ролевые игры);
- *театральная деятельность* (разучивание народных танцев, песен, знакомство с этноинструментами);
- *двигательная деятельность* (подвижные игры народов Поволжья);
- *совместная деятельность* (беседы, чтение художественной литературы на темы истории родного края, культуры и языка региона, пальчиковые народные игры, потешки, стихи);
- *досуговые мероприятия* (праздники, утренники, гулянья с национальным колоритом);
- *прогулки* (наблюдение за растительностью и обитающими птицами на территории детского сада).

В младшем дошкольном возрасте планируются:

- разнообразные наблюдения за изменениями в природе, за птицами;
- рассматривание деревьев и кустарников на участке, экскурсии по территории детского сада и близлежащим улицам);
- участие в совместном труде;
- дидактические игры, сюжетно-ролевые игры и подвижные игры;
- рассматривание фотографий и иллюстраций;
- различная продуктивная деятельность.

В старшем дошкольном возрасте планируются:

- наблюдения и труд в детском саду;
- конкурсы чтецов «Прекрасен край в любое время года», чтение и заучивание стихов из цикла «Литературный Жирновск»;
- разучивание песен обрядово-календарного фольклора;
- дидактические игры «Родной город», «Герб Волгоградской области и Герб города Жирновска», «Сложи пазл из фрагментов достопримечательностей города» и т.п.;
- рассматривание репродукций, иллюстраций, посвященных родному краю;
- слушание песен о родном городе;
- проблемные ситуации краеведческого этнокультурного содержания;
- трудовая общественно-полезная деятельность на территории детского сада и в родном городе;
- театрализованные игры этнокультурной направленности;
- экскурсии и спортивные праздники «Любимый город», «День рождения Жирновска», «Посиделки в русской избе» и др.;
- ознакомление с народными играми, с бытом народа и ремеслами, со старинными праздниками.

3. Организация предметно-пространственной среды с учетом этнокультурного образовательного компонента

В детском саду нами оформлена «Русская изба». В ней есть элементы старинного русского быта: лавки, деревянный стол, русская печь, посуда и старинный русский инвентарь. В помещении дети могут покачать подвешенную к потолку колыбель с куклой-младенцем, спеть колыбельную песенку, рассмотреть и потрогать старинные предметы быта русского человека.

В группе создан уголок краеведения, в нем регулярно обновляются материалы этнокультурного содержания. Ребята знакомятся и играют в игры, рассматривают различные альбомы, книжки-самоделки, слушают художественные произведения про родной город Жирновск.

Предметно-пространственная среда включает русских матрешек, кукол в национальных костюмах, макет «Улицы г. Жирновска». А также музыкальные народные инструменты, раскраски, алгоритмы росписи узоров, подборку видеоматериалов про город Жирновск и авторские презентации.

4. Взаимодействие с семьями воспитанников в рамках реализации этнокультурного образовательного компонента

Планируются:

- фотовыставки «Радужное лето жителей города», «Самые обаятельные жительницы города» (посвящено мамам дошкольников);
- выставки «Загляни в семейный альбом»;
- консультации родителей по вопросам приобщения детей к освоению этнокультурного образовательного компонента;

- презентации семейных календарей;
- проекты «Улица, на которой я живу» (об истории происхождения названий), «Семейные ценности» и др.;
- составление маршрутов семейных путешествий по родному краю.

В обобщающей дискуссии студентов подводят к выводу о том, что освоение этнокультурного образовательного компонента, включая изучение природы и культуры родного края (памятники архитектуры и декоративно-прикладного искусства, традиции, говоры, фольклор, народные игры и др.), помогает осознанию детьми ценности малой Родины как значимой частицы Отечества. Дети начинают острее ощущать свою принадлежность к малой Родине, к своему дому, воспринимая полноту ближайшего окружения, одновременно знакомясь с традиционными российскими духовно-нравственными ценностями (патриотизм, гражданственность, Отечество, созидательный труд, взаимопомощь и взаимоуважение; историческая память и преемственность поколений).

В качестве профессионально значимой установки формулируется задача современного дошкольного образования – заложить нравственные основы поведения и деятельности детей, которые помогут им стать устойчивыми к нежелательным влияниям социума. Важно в дошкольном возрасте пробуждать и по возможности закреплять у детей чувство любви к родному дому, к истории родного края, к жизни и труду родных и близких людей – тех, кого зовут соотечественниками.

В третьей структурной части мастер-класса студенты изучали методические материалы по вопросам реализации этнокультурного образовательного компонента – разработки дидактических игр, альбомы, папки с конспектами и проектами, сценарии акций, книжки-самodelки и др., представленные на методической выставке. Затем организовывались профессиональные пробы в ситуациях моделирования трудовых действий.

Экспонатами методической выставки были:

- папки («Интересное об улицах города Жирновска», «История образования города Жирновска, его достопримечательности», «Стихи земляков о родном городе», «Животные и растения Волгоградской области», «Деревья нашего края», «Краеведческие проекты»);
- папки-копилки («Традиции жителей города Жирновска», «Традиции России от истоков и до наших дней»);
- краеведческая тетрадь «Животные и растения Волго-Донского края»;
- этнографические фотоальбомы («Прошлое города Жирновска в фотографиях», «Любимый город Волгоград»);
- альбомы («Маршрут выходного дня», «Загляни в семейный альбом: совместные увлечения родителей и детей, труд, традиции»);
- книжки-самodelки («Красная книга Волгоградской области», «Комнатные растения», «Зимующие птицы Волгоградской области»).

Кроме этого, студенты получили доступ к папке с конспектами занятий по разнообразным темам этнокультурного компонента, а именно:

- «Заучивание стихотворения О. Хараман «Осень» из цикла «Литературный Жирновск»;
- «Путешествие с Незнайкой по родному городу Жирновску»;
- «Развивающие игры юных горожан»;
- «Виртуальная экскурсия «Город-герой Волгоград»;
- «Моя малая Родина»;
- «Мой город Жирновск в прошлом»;
- «Улицы родного города в настоящем»;
- «Традиции жителей города Жирновска»;
- «Родной город» (викторина).

А также студенты имели возможность познакомиться со сценариями досугов и праздников этнокультурной тематики.

В ряду интерактивных методик студентам были предоставлены оформленные дидактические и интерактивные игры:

- игра-викторина «Красная книга Волгоградской области»;
- игра-лото «Родной город Жирновск» (с математической составляющей в виде карты»);
- игры-пазлы («Сложи герб Жирновска», «Сложи герб Волгоградской области», «Сложи картинку из деталей»);
- интерактивные игры («Путешествие по родному городу», «Профессии жирновчан»).



Фото 3 и 4.
Профессиональные пробы с элементами моделирования

Профессиональные пробы предусматривали погружение студентов в роли воспитанников, играющих в дидактические игры, с элементами моделирования использования игр в ходе занятий с детьми (фото 3 и 4).

В качестве примера кратко рассмотрим игру «Родной город Жирновск». Игра была презентована в двух вариантах.

Вариант № 1

Игрокам раздаются большие карточки – это их игровые поля. После этого ведущий вытягивает фишки-карточки. К каждой фишке прилагается описание, по которому игрок должен определить, о чем идет речь. Если игрок угадывает правильно, то получает соответствующую фишку-карточку, постепенно заполняя свое игровое поле. Побеждает тот, кто первым полностью закрывает игровое поле. Когда дети освоят игру и будут легко справляться с заданием, можно предложить им более сложный вариант.

Вариант № 2

Использовать в игре карту – игровое поле. Дети по очереди берут карточки с заданиями: либо решают пример, ищут цифру – ответ на карте, рассказывают, что изображено на картинке и где в городе находится это место, либо ищут требующуюся геометрическую фигуру и располагают карточку. Если ребенок справляется с заданием, то получает фишку-приз. После игры подсчитываются фишки. Победитель игры тот, у кого фишек окажется больше.

Оба игровых варианта были реализованы во время профессиональных проб.

Заключение в структуре мастер-класса предусматривало рефлексию действий и отзывы студентов. Студенты в формате «Открытый микрофон» высказывались об опыте реализации этнокультурного образовательного компонента, с которым познакомились в ходе мастер-класса. Они отмечали полезность предоставленных материалов для их будущей профессиональной деятельности, осуществляя прогностическую рефлексию. Ряд студентов намечали возможности и варианты использования опыта и предоставленных материалов в будущей профессиональной деятельности после окончания колледжа. В итоге студенты оставили письменные отзывы о мастер-классе, указав, что им понравилось, а что не соответствовало их ожиданиям.

Мастер-класс завершился песней «Жирновск – город мой родной».



Кубарева
Ольга
Ивановна –

учитель английского языка МОУ «Гимназия № 17 Ворошиловского района Волгограда». Образование высшее педагогическое. Стаж свыше 16 лет. Регулярно повышает квалификацию. Профессиональные интересы: интерактивное обучение, методики воспитания, летний отдых детей. Автор практикума «Разговорный английский». Активный участник наставнических мероприятий педагогического клуба «Восхождение. Ру».

3.9. Наставническая практика с использованием ресурса педагогического клуба «Восхождение. Ру»¹²

В наставнической практике нашей гимназии используется ресурс педагогического клуба «Восхождение. Ру». Шесть лет назад клуб создан по инициативе гимназии как клубное профессиональное объединение работников образования Ворошиловского района Волгограда. Это произошло при поддержке Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Ворошиловского района города Волгограда (фото 1).

Создание клуба отразило общую тенденцию активизации движения в поддержку профессиональных интернет-сообществ. Но в нашей гимназии из-за обострившейся потребности в поддержке большого числа молодых трудоустроившихся педагогов предполагалось использовать ресурс клуба в их наставничестве. Молодым педагогам требовалась наставническая помощь в период адаптации к трудовой деятельности для поддержания мотивации и личностно-профессионального развития. В Год педагога и наставника деятельность клуба особенно актуализировалась, так как усилилось внимание со стороны государства к проблеме наставничества в образовании.

¹² Авторы практики – инициативная группа педагогического клуба «Восхождение. Ру». Описание подготовила О.И. Кубарева, член клуба, учитель Гимназии № 17 Волгограда.



Фото 1. Члены клуба – педагоги Ворошиловского р-на Волгограда

Мы рассматриваем ресурс клуба как один из инструментов наставнической помощи молодым специалистам в преодолении затруднений, связанных с началом работы в гимназии. Известно, что молодые педагоги, приходя в школы, сталкиваются с новыми реалиями современного образования – с необходимостью составления рабочих программ обучения и воспитания, разного рода педагогических документов и отчетов, с выстраиванием общения с родителями, различающимися культурно-образовательным уровнем и социальным статусом. Начинающие педагоги не всегда в должной мере готовы выполнять такие трудовые действия. Но несмотря на это, к ним предъявляются требования, как и к опытным учителям со стажем.

В то же время и опытные учителя со стажем также имеют профессиональные дефициты и испытывают трудовые затруднения в рамках новых образовательных реалий. Они не всегда готовы к изменению трудовых функций и профессиональной позиции, к трансформации из основного источника информации для учащихся в организатора их учебной деятельности и активного познания. Не все учителя владеют ИКТ-компетенциями и способны полноценно использовать интернет-ресурсы и цифровые технологии в обучении подрастающего поколения, что подчас снижает их авторитет у дигитальных детей. Требуется наставническая поддержка учителей со стажем в овладении информационно-коммуникативными технологиями. Немаловажно поддерживать мотивацию, снижающуюся из-за профессионального выгорания.

Понимая комплексный характер проблемы, в нашей гимназии выстраивалась практика наставничества, включающая информационное, методическое, психопрофилактическое, культурно-досуговое сопровождение опытных педагогов-наставников и наставляемых молодых педагогов. Эффективным инструментом наставнической деятельности был избран педагогический клуб «Восхождение.Ру».

При конструировании практики наставничества принималось во внимание требование обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, повышения качества общего образования до уровня 10 ведущих в мире общеобразовательных систем. Владение методиками воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов России, исторических и национально-культурных традиций рассматривалось в качестве приоритета нацпроекта «Образование», значимого для наставнического сопровождения педагогов. За важнейший приоритет принято повышение качества общего образования во взаимосвязи с личностно-профессиональным развитием педагогов, их способности к педагогической деятельности в поликультурном образовательном пространстве.

По данным Минпроса России средний возраст учителей составляет 45–47 лет. В Ворошиловском районе Волгограда по статическим данным средний возраст колеблется в интервале 42–44 года. Основная масса учителей, работающих в школах, это учителя со стажем 10 лет и более. Диагностические обследования выявляют наличие у них профессиональных дефицитов и потребности в модернизации накопленного опыта. Особенно это обостряется в ситуациях наставничества, когда опытному учителю предстоит стать педагогом-наставником.

Ресурс педагогического клуба «Восхождение.Ру» – в возможности помощи учителям в области наставничества, в создании атмосферы сотрудничества между учителями со стажем и молодыми педагогами. Главная идея клуба – это добровольное наставничество. Участники клуба отвечают на два главных вопроса: чему я могу научить и чему я хочу научиться? Ответ на эти вопросы облегчает поиски педагога-наставника и молодого педагога, способных и желающих научиться друг у друга. Наставничество становится вариативным: педагогом-наставником может стать не только опытный учитель, но и молодой педагог, который способен научить новому из сферы, незнакомой учителю со стажем. Создание продуктивного взаимодействия молодых специалистов и учителей со стажем, диссеминация эффективного педагогического опыта и личностно-профессиональное развитие педагогов в группах обеспечиваются в рамках деятельности клуба (фото 2).



Фото 2. Групповой семинар-практикум

Системно выстраивается наставническая помощь молодым педагогам – последовательно, по трем этапам с учетом результатов их анкетирования. Так, к примеру, молодые педагоги, приходя в школу, испытывают боязнь в ситуациях публичного выступления. Поэтому на *первом* этапе молодые педагоги вместе с педагогами-наставниками выбирают тему публичного выступления и презентуют ее вместе на заседании клуба в гимназии. *Второй* этап предусматривает самостоятельную презентацию темы молодым педагогом на районных семинарах клуба. Презентация молодыми педагогами своего опыта самостоятельно происходит на *третьем* этапе в ходе межрегиональных семинаров клубов. В это время педагог-наставник сопровождает – он находится рядом, готовый всегда прийти на помощь. На каждом этапе расширяются границы самостоятельной работы молодого педагога. При этом реализуется организационная форма наставничества «Опытный педагог – молодой педагог» (фото 3).



Фото 3. Готовимся к публичному выступлению

Помимо этого, выступления в ходе районных семинаров клуба участников и победителей конкурса педагогического мастерства «Учитель года», профессионального конкурса «Педагогический дебют», помощь в сборе документов на Гранты содействуют повышению мотивации молодых педагогов и учителей с опытом. Реализуются разные организационные формы наставничества: «Опытный педагог – опытный педагог», «Молодой педагог – молодой педагог», «Молодой педагог – опытный педагог».

Психопрофилактическое направление – это наставнические поддержка и сопровождение посредством организации семинаров, круглых столов, коворкингов, тренингов, направленных на формирование психологического здоровья педагогов клуба. Это помогает сформировать психологически комфортный климат взаимоотношений педагогов-наставников и наставляемых молодых педагогов.

Информационное направление реализуется в рамках создания интернет-пространства для презентации педагогами опыта, их общения, совместной разработки и диссеминации методических рекомендаций. В этом направлении роли наставника (опытного педагога) и наставляемого (молодого педагога) могут кардинально меняться в зависимости от ситуации. Например, молодые педагоги лучше разбираются в информационно-коммуникационных технологиях, а опытный педагог может научить навыкам педагогической деятельности, включая организацию мотивированной учебной деятельности детей. Здесь реализуется реверсивное наставничество – наставник (молодой педагог) взаимодействует с наставляемым опытным педагогом.

Культурно-досуговое направление – это организация культурно-массовых и спортивно-оздоровительных событий совместно педагогами клуба с целью их психологической разгрузки и профилактики здорового образа жизни. Здесь каждой наставнической паре «педагог-наставник – наставляемый молодой педагог» отводится своя роль.

Анализируя, есть основания для выделения наставнических достижений. Так, за шесть лет молодые педагоги, ставшие членами клуба, победили в городском этапе педагогического конкурса «Педагогический дебют», стали обладателями гранта губернатора Волгоградской области, выступали на различных межрегиональных семинарах для молодых педагогов. В свою очередь опытные педагоги участвовали в конкурсе педагогического мастерства «Учитель года» районного, городского и областного этапов, в межрегиональных семинарах «Учителя Дона», «Педагогические клубы Адыгеи», стали победителями конкурсов и проектов на платформе «Россия – страна возможностей».

Педагогический клуб проявил свой потенциал в ходе VIII Республиканского фестиваля муниципальных клубов, который состоялся на базе «Горная Легенда» Республики Адыгея¹³. Представители клуба стали участниками бинарных занятий, педагогического ринга, круглого стола, занятий «Школы молодого учителя». Предложили в «Бюро педагогических находок» ряд интересных профессиональных советов, а участникам фестиваля свой обобщенный опыт.

Растет привлекательность клуба в педагогическом сообществе: численность членов клуба постоянно возрастает. Молодые специалисты из числа участников клуба остаются работать в гимназии. Результаты работы клуба показывают возрастающую мотивацию педагогов и эффективность клуба «Восхождение.Ру» как инструмента системы наставничества в гимназии и в муниципальном образовательном пространстве. Уникальность педагогического клуба обусловлена реализацией субъект-субъектной парадигмы его деятельности.



**Орешкина
Елена
Викторовна –**

воспитатель МДОУ «Детский сад «Колосок» р.п. Средняя Ахтуба Среднеахтубинского района Волгоградской области». Стаж свыше 35 лет. Регулярно повышает квалификацию по вопросам применения ФГОС ДО и ФОП ДО, моделирования предметно-пространственной среды детсада, повышения профессиональной компетентности воспитателя, дошкольного образования детей с ОВЗ и др. Воспитатель-наставник. Активный участник реализации программы наставничества воспитателей в детсаду.

3.10. Наставнический семинар-практикум для молодых воспитателей детского сада¹⁴

Семинар-практикум посвящен наставнической поддержке молодых педагогов – начинающих воспитателей в детском саду и оказанию им помощи в овладении приемами разностороннего развития ребенка на основе традиционных духовно-нравственных ценностей российского народа. Структура семинара-практикума состоит из теоретической и практической частей.

В теоретической части воспитатель-наставник совместно с начинающими воспитателями разбираются в особенностях федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО). Они рассматривают педагогические задачи, связанные с приобщением детей к традиционным российским духовно-нравственным ценностям (фото 1).

В практической части начинающие воспитатели участвуют в ценностно-ориентированных конкурсах:

- ценность труда и профессии – «Дело мастера боится» (найти орудие труда, назвать его и показать, как оно использовалось);
- ценность профессионализма и мастерства – «Умелые руки не знают скуки» (отгадать загадки о художественных промыслах);
- ценность преемственности поколений и сотрудничества со шко-

лой – «Родители – дети – педагог» (решить ценностно-направленные проблемные ситуации);

- этические ценности и ценности здоровья – «Детки-конфетки» (молодые педагоги знакомятся с примерами утреннего приветствия, пальчиковой гимнастики, физкультминутки, считалки или мирилки).

Завершается семинар-практикум рефлексией, в ходе которой педагоги делятся своим мнением об участии в мероприятии, одновременно осваивая рефлексивные методики «Неоконченное предложение» типа «Сегодняшний семинар помог мне убедиться...», «Выполнять задания мне помогало...», «В ходе семинара мне было...», «Я оцениваю семинар...».

Девиз семинара-практикума «Развиваться в опыте» опирался на высказывание А.С. Макаренко: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно



Фото 1. Обсуждение традиционных российских духовно-нравственных ценностей

не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

Цель семинара предусматривала повышение уровня профессионального мастерства молодых воспитателей в сфере приобщения детей к традиционным российским духовно-нравственным ценностям – тем, которые доступны для понимания детьми дошкольного возраста.

¹³ Педагогический клуб «Восхождение.Ру» на VIII Республиканском фестивале. – URL: https://www.eseur.ru/volgograd/Pedagogicheskiy_klub_Voshojdenie_RU_na_VIII_Respublikanskom_Festivale/

¹⁴ Автор практики и описания Е.В. Орешкина, воспитатель детсада «Колосок», р.п. Средняя Ахтуба Среднеахтубинского р-на Волгоградской области.

Семинар-практикум должен был содействовать повышению профессиональной компетентности молодых воспитателей в части овладения компетенциями по ценностному развитию детей.

Для достижения намеченной цели предполагалось уточнить и систематизировать знания молодых воспитателей о ФОП ДО в части ценностного и социально-коммуникативного развития, формирования основ гражданственности и патриотизма детей. Предстояло помочь молодым воспитателям в организации сотрудничества с родителями и способствовать развитию у воспитателей коммуникативных умений посредством выполнения практических упражнений.

На *вводном этапе* воспитатель-наставник знакомил наставляемых воспитателей с замыслом наставнического семинара-практикума. Подчеркивал, что наставничество в образовании – одна из форм передачи педагогического опыта молодому педагогу. Суть наставничества – в ускорении адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности посредством передачи личного опыта профессиональной деятельности, оказания помощи и поддержки в реальных воспитательно-образовательных ситуациях. При этом воспитатель-наставник подчеркивал аспект взаимообучения в наставничестве, когда это двусторонний процесс по принципу «Уча, мы сами учимся». Молодой педагог осваивает новые знания, развивает профессиональные навыки и умения, повышает свою профессиональную компетентность, выстраивая конструктивные отношения с педагогом-наставником и строя собственную профессиональную карьеру. Педагог-наставник совершенствует свои профессионально-деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Отмечался и историко-педагогический аспект о том, что наставники были еще во времена Древнего Рима. Одним из наставников древности считается Аристотель – учитель Александра Македонского. В России наставничество начало развиваться с 1930-х годов, достигнув расцвета в 1970-х годах. Сейчас наставничество переживает возрождение, а его значимость признается государством. Об этом свидетельствует объявление в России 2023 года Годом педагога и наставника. Смысл наставничества – провести своего подопечного (подшефного) «над пропастью», по «бездне» к успеху через самые сложные моменты профессиональной деятельности.

После введения начинался *этап разминки*. Он предусматривал ответы наставляемых воспитателей на вопросы:

- Распорядок жизнедеятельности ребенка на протяжении суток?
- Перерыв для отдыха во время занятий?
- Сбор родителей для решения педагогических проблем?
- Орган, участвующий в артикуляции звуков?
- Расшифруйте аббревиатуры:

РППС (развивающая предметно-пространственная среда);

СанПиН (санитарные правила и нормы);

ФГОС ДО (Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования);

ФОП ДО (Федеральная образовательная программа дошкольного образования).

После этого проходил *этап освоения теоретических знаний*. Пояснения давал воспитатель-наставник. Им подчеркивалось, что с 1 сентября предстоит работать на основе ФОП ДО.

И далее предлагалось ответить на вопросы, чтобы вместе разобраться в особенностях требований ФОП ДО.

1. Какова цель ФОП ДО?

Разностороннее развитие ребенка в период дошкольного детства с учетом возрастных и индивидуальных особенностей на основе духовно-нравственных ценностей российского народа, исторических и национально-культурных традиций.

2. Для каких организаций ФОП ДО является обязательной?

ФОП ДО является обязательной для всех организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования. А именно для образовательных организаций, независимо от их организационно-правовых форм (государственные, муниципальные, частные); организаций, осуществляющих обучение; а также индивидуальных предпринимателей, реализующих образовательную деятельность на основе лицензии на образовательную деятельность.

3. Что такое вариативная часть ФОП ДО?

Вариативная часть ФОП ДО представлена частью, формируемой участниками образовательных отношений, является обязательной с точки зрения реализации требований ФОП ДО и дополняет ее обязательную часть. Она позволяет обеспечивать вариативность дошкольного образования, стимулировать педагогическое творчество и инициативу, учитывать индивидуальные потребности обучающихся, мнение их родителей (законных представителей), а также условия, в которых осуществляется педагогический процесс.

4. Что такое парциальная программа?

Авторская (разработанная одним автором или имеющая коллективное авторство) образовательная программа. Она раскрывает содержание образовательной работы с детьми в одной конкретной образовательной области (использование конкретной образовательной технологии, применение определенной методики). Парциальная программа, как правило, нацелена на развитие обучающихся, удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей.

5. Воспитатель-наставник акцентировал внимание наставляемых воспитателей на центральной задаче ФОП ДО – на приобщении детей (в соответствии с возрастными особенностями) к традиционным российским духовно-нравственным ценностям. Ссылаясь на Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 года, определивший традиционные российские ценности как нравственные ориентиры граждан России, воспитатель-наставник призывает наставляемых воспитателей знать эти ценности. Их перечень включает: жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу. А также высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Воспитатель-наставник подчеркивает, что воспитатели в детском саду должны знать и любить культуру своих предков, восхищаться народным искусством, чтобы увлекать воспитанников и воспитывать в них чувство прекрасного и чувство любви к Родине, гордость за мастерство наших предков и уважение к их безмерному таланту. Соприкосновение с народным искусством и традициями русского народа, участие в различных народных праздниках духовно обогащают ребенка, воспитывают в нем чувство гордости за свой народ, поддерживают интерес к его истории и культуре.

Подчеркнув, что народное творчество – это вечный источник жизненного опыта, мудрости и красоты, воспитатель-наставник предложил поучаствовать в конкурсах по теме «Народное искусство».

Так состоялся переход к практической части семинара-практикума, которая предусматривала участие начинающих воспитателей в ценностно-ориентированных конкурсах.

1. «Дело мастера боится» – это конкурс, сориентированный на ценность труда и профессии. Поясняя замысел, воспитатель-наставник указывает на трудолюбивость народов России и на значение для трудовых дел необходимых орудий труда. Ставит задание: найти орудие труда, назвать его и показать, как оно использовалось. Предъявляется листок с написанными на нем названиями предметов – орудий труда: коромысло, ухват, прялка, рубель, веретено, коклюшки, чески, валеk. Требуется найти картинку с изображением этого орудия труда.

2. «Умелые руки не знают скуки» – конкурс, актуализирующий ценность профессионализма и мастерства. Воспитатель-наставник привлекает внимание к этим ценностям на примере произведений декоративно-прикладного искусства предков (фото 2).

При этом указывается, что создать подобные искусные произведения невозможно, не будучи профессионалом и не владея соответствующим мастерством. Далее предлагается догадаться, о каком художественном промысле идет речь в загадках об игрушках, росписях и резьбе:

Кормилицы и водоноски,
И всадники, и ребягтя,
Скорее, друзья, отгадайте,
О чем говорю сейчас я?

(Дымковские игрушки)



Фото 2. Воспитатель-наставник помогает наставляемым воспитателям в ходе конкурса «Умелые руки не знают скуки»

1) Веселая белая глина,
Кружочки, полоски на ней.
Козлы и барашки смешные,
Табун разноцветных коней.

2) Нас слепили мастера,
Нас раскрашивать пора.
Кони, барышни, барашки –
Все высоки и стройны.
Сине-красные полоски
На боках у нас видны.
(Филимоновские игрушки)

3) Снежно-белая посуда,
Расскажи-ка, ты откуда?
Видно с Севера пришла
И цветами расцвела –
Голубыми, синими.
Нежными, красивыми.
(Гжельская роспись)

4) Из липы доски сделаны,
И прялки, и лошадки.
Цветами разрисованы,
Как будто полushалки.
Там лихо скачут всадники,
Жар-птицы ввысь летят,
И точки черно-белые
На солнышке блестят.
(Городецкая роспись)

5) Тук-тук, шелк-шелк,
Медведь, мужик, коза и волк.
Деревянные игрушки:
И медведи, и старушки —
То сидят, а то спешат,
Ребятишек всех смешат.
(Богородская резьба)

6) Ростом разные подружки,
Все похожи друг на дружку.
Раз, два, три, четыре, пять.
Даже всех не сосчитать.
(Матрешки)

3. «Родители – дети – педагог» – конкурс, побуждающий к осмыслению ценности преемственности поколений и сотрудничества со школой. Воспитатель-наставник говорит, воспитателю подчас приходится действовать в проблемных ситуациях. И сообщает, что приведет несколько примеров, чтобы вместе попробовать эти ситуации разрешить.

Проблемные ситуации:

1) Мама воспитанника младшей группы возмущается, что забирает ребенка с прогулки в грязной одежде. Что сказать маме?

2) Девочки из средней группы поссорились из-за куклы. Каждая хотела поиграть с ней. Как помирить детей?

3) Группа раннего возраста. Родители хотят оставить ребенка на целый день. Ребенок плачет. Что им сказать?

4) Родители Миши (5 лет) стремятся интеллектуально развить своего сына. И так его «загрузили», что у него не остается времени для игр. Как деликатно объяснить родителям о важности игры?

4. Конкурс «Детки-конфетки» актуализирует этические ценности и ценности здоровья. Воспитатель-наставник просит участников семинара-практикума выбрать и продемонстрировать в действиях ценностные ситуации: утреннего приветствия, пальчиковой гимнастики, физкультминутки, считалки, мирилки. Далее происходят демонстрации и обсуждения показанных действий с опорой на соответствующие ценности (фото 3).

Рефлексивная часть семинара-практикума предусматривает освоение методики «Неоконченное предложение». Предлагается продолжить предложения:

– Сегодняшний семинар-практикум помог мне убедиться...

– Выполнять задания мне помогало...

– В ходе семинара-практикума мне было...

– Я оцениваю семинар-практикум...

В заключение руководитель семинара отвечает на возможные вопросы и завершает семинар словами, что занятие подошло к концу. Высказывается предположение, что участники освежили в памяти свои профессиональные знания и почерпнули новое, полезное и интересное для своей профессиональной деятельности. Подчеркивается, что очень важно усвоить главное в содержании семинара-практикума – это организация деятельности детей по освоению понятных им традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Формулируется просьба использовать в своей практике приемы и выводы, усвоенные во время семинара-практикума. Высказывается пожелание успехов и удач в профессиональной деятельности.



Фото 3. Демонстрация действий в ценностных ситуациях



**Абайдулина
Юлия
Гаязовна –**

учитель биологии, географии, химии и советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МКОУ «Малыевская основная общеобразовательная школа» Ленинского района Волгоградской области. Входит в региональный клуб «Наставник». Образование высшее, учитель химии-биологии. Профессиональная переподготовка по географии. Стаж свыше 16 лет. Высшая квалификационная категория. Освоила программу «Наставничество в образовательных организациях». Педагог-наставник. Профессиональные интересы: методики воспитания и проектного обучения, наставничество, информтехнологии. Активный участник наставнических акций регионального клуба «Наставник». Награждена Почетными грамотами Минпроса России и Губернатора Волгоградской области.

3.11. Наставничество сельских учителей в единстве с региональным клубом «Наставник»¹⁵

Представляемая наставническая практика сформирована педагогом-наставником в маленькой сельской основной школе. Организационная форма практики «педагог – педагог», вид практики – групповое и индивидуальное наставничество, включая ситуативный и виртуальный форматы. Содержание наставнической деятельности включало эпизодические консультации, мастер-классы, демонстрации наставляемым педагогом собственного опыта с последующим анализом при участии педагога-наставника, определение и реализацию индивидуальной траектории личностно-профессионального развития наставляемого педагога. Профессиональный девиз педагога-наставника – автора-практики – заключен в словах Р.В. Эмерсона: «Будь тем, кто открывает двери для тех, кто идет за тобой».

Создание практики – это ответ на потребность в наставничестве, обострившуюся в системе образования, находящейся в состоянии модернизации и развития, требующих, в том числе, обновления и укрепления кадрового потенциала школ, особенно в сельских территориях. Общепринятая модель наставничества – это формат «педагог-наставник – молодой педагог», нацеленный на сопровождение начинающих специалистов в их адаптации к условиям трудовой деятельности.

Но в нашей сельской основной школе, как и во многих других, нет молодых педагогов. Так, может быть, и не нужно наставничество опытным учителям? Как оказалось, нужно, особенно сейчас в период стремительных изменений в образовании, обусловленных, в частности, применением обновленных федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных образовательных программ, усилением воспитательной функции школы, цифровизацией образования и др. Педагоги старшего поколения не меньше молодых нуждаются в поддержке, подсказке и мотивации. И если молодому педагогу необходимо длительное сопровождение на пути вхождения в профессию, то опытному педагогу чаще всего требуется эпизодическая, ситуативная помощь, но именно в тот момент, когда он в ней нуждается.

Именно с этой целью в нашей школе – основной, сельской, с маленьким коллективом в 10 педагогов – создана система наставничества, в которой я являюсь педагогом-наставником с 2019 года. С того момента, как вступила в региональный педагогический клуб «Наставник». Этот клуб организован при поддержке Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на базе ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования».

Это добровольное профессиональное объединение волгоградских педагогов, в том числе осуществляющих наставническую деятельность. На роль педагогов-наставников приглашаются, в первую очередь, победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства разных лет, победители конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора), педагоги-члены Совета молодых педагогов Волгоградской области, достигшие возраста 35 лет, педагоги с успешными педагогическими практиками.

¹⁵ Автор практики и описания: Ю.Г. Абайдулина, учитель и советник директора по воспитанию Малыевской основной общеобразовательной школы Ленинского р-на Волгоградской области.



Фото 1. Мастер-класс на базе ЦНППМ ГАУ ДПО «ВГАПО» (слева Ю.Г. Абайдулина)

конференции и форумы педагогов, семинары и творческие мастерские, мастер-классы и другие педагогические активности. Члены клуба осуществляют подготовку и методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства и работают в составе жюри (фото 1).

Мы рассматриваем наставничество в качестве одной из эффективных форм профессиональной адаптации не только молодых, но и опытных педагогов, испытывающих профессиональные затруднения. В нашей школе это актуально, так как моим коллегам важно своевременно получать помощь по различным возникающим у них вопросам. В частности, по созданию рабочих программ воспитания, по применению новых образовательных и цифровых технологий, по эксплуатации электронных платформ. Немаловажным является укрепление мотивации педагогов к профессии в рамках профилактики эмоционального выгорания.

Система наставничества в нашей школе опирается на партнерство с Центром непрерывного повышения педагогического мастерства (ЦНППМ) Волгоградской государственной академии последипломного образования (ГАУ ДПО «ВГАПО»), при посредничестве которой реализует наставнические акции региональный педагогический клуб «Наставник». Благодаря моему членству в «Наставнике» и сотрудничеству с ЦНППМ в ГАУ ДПО «ВГАПО», педагоги нашей школы стали активными участниками всех мероприятий по наставничеству – вебинаров, виртуальных мастер-классов и др. Кроме этого, мои коллеги смогли успешно выступить с трансляцией своего педагогического опыта на региональной площадке.

Так, учитель начальных классов К.М. Такташева, участвуя в региональном вебинаре, презентовала опыт сотрудничества с сельским Центром культуры и досуга посредством организации ежегодного школьного фестиваля национальных культур. Учитель начальных классов Е.А. Разгильдеева с менее чем 5-летним опытом работы представила слушателям регионального вебинара преемственную систему экологического образования в школе. В подготовке и во время выступления ей помогала я как ее педагог-наставник. После вебинара мы совместно с учителями проанализировали выступления, выявили недочеты, нашли сильные и слабые места, наметили тематику наставнических встреч в школе, а также определили других педагогов, желающих участвовать в последующих вебинарах.

Серьезным мотивирующим фактором для наставляемых педагогов выступает личный пример педагога-наставника. Именно поэтому я регулярно выступаю с мастер-классами, участвуя в муниципальных и региональных мероприятиях. Часто использую ресурс педагогического клуба «Наставник» и платформу ЦНППМ. Поэтому моя наставническая деятельность распространяется не только на коллег в школе и в районе. Так, в 2020 г. я входила в состав жюри регионального конкурса «Педагогический дебют». В 2022 году была тьютором-наставником для 40 коллег из нашего региона в рамках курса «Школа современного учителя биологии» от Академии Минпросвещения России. В 2023 году осуществляла экспертную оценку курсовых работ педагогов региона из школ с низкими образовательными результатами. Все эти форматы позволяли мне осуществлять ситуативное наставничество, оказывая наставническое влияние на педагогов.

Одна из приоритетных целей клуба – поддержка и сопровождение педагогических работников в региональной системе непрерывного и планомерного повышения квалификации, функционирующей в рамках реализации федеральных проектов «Учитель будущего», «Современная школа». Деятельность членов клуба направлена на «горизонтальное обучение» в формате наставнических мероприятий. Они направлены на обмен и распространение информации регионального, межрегионального и общероссийского уровня о положительном опыте реализации образовательных программ и проектов. Наставнические акции клуба включают



Фото 2. Мастер-класс «Разговоры о важном»

Будучи педагогом-наставником в школе, я регулярно выступаю с сообщениями перед педагогическим советом, рассказывая о современных тенденциях образования, о конкурсах профессионального мастерства и значимых образовательных событиях. Так, в мае 2023 года во время очередного педагогического совета я знакомила педагогов с целями и задачами Всероссийского форума классных руководителей, намеченного на октябрь 2023 г. в Москве. Такие выступления имеют не только информационный, но наставнический смысл. К примеру, после моего выступления одна из коллег выразила желание зарегистрироваться и пройти этапы отбора в связи с предстоящим форумом. И хотя она прошла 4 из 5 этапов, но по ее словам, получила огромный опыт и желание продолжать работу в этом направлении. Сама я благополучно прошла пять этапов и выиграла отбор. Для моих коллег эта победа стала еще одним стимулом для личностно-профессионального развития. У них актуализировался профессиональный мотив борьбы за успех с уверенностью, что нет ничего невозможного. Важны усилия и опыт!

Как педагог-наставник и советник директора по воспитанию, я в целях наставничества регулярно провожу для коллег мастер-классы по планированию и проведению воспитательных мероприятий, а также открытые уроки, показывающие, как реализовать цикл бесед «Разговоры о важном» (фото 2). Помогаю коллегам по их запросам подбирать дополнительные материалы к беседам классных руководителей с детьми. К каждой значимой дате помогаю оформить информационный стенд, чтобы коллеги могли его использовать в работе.

Одно из направлений наставнической деятельности – это техническая помощь педагогам в освоении новых цифровых образовательных платформ. Так, к примеру, сейчас актуально освоение платформы «Сферум». В связи с этим я провожу консультации, подсказываю, как создать класс, привлечь родителей. Это важно, так как в нашей школе нет системных администраторов, и поэтому приходится иногда помогать и в решении текущих вопросов – регистрация на сайтах, оформление электронных писем, работа с презентациями и т.п. Частый запрос педагогов – это оформление и содержание аттестационных материалов. Индивидуальные консультации на эту тему провожу по мере надобности и в соответствии с графиком аттестации педагогов школы, который учитывается при составлении программы наставничества.



Фото 3. Во время педагогической олимпиады «Команда большой страны»

Наставническим достижением 2023 года стало активное и успешное участие педагогов нашей школы в профессиональных олимпиадах. Так, учитель русского языка Г.Г. Хабибуллина стала призером регионального этапа Всероссийской олимпиады «Хранители языка». А команда наших педагогов признана призером регионального этапа Всероссийской метапредметной педагогической олимпиады «Команда большой страны». Важно, что в команду входила и педагог-наставник (фото 3).

Такого рода успехи под руководством педагога-наставника рожают у наставляемых педагогов уверенность в том, что они, сельские учителя, не хуже педагогов из больших городов. Это важно для преодоления встречающегося подчас «комплекса профессиональной неполноценности» у педагогов из села. Психологическую помощь в профилактике подобной неуверенности оказывают учителям наставнические мероприятия, приводящие к профессиональным успехам, в том числе на разного рода конкурсах. Я полагаю, что важнейшим для педагога из глубинки является понимание того, что уровень квалификации вовсе не зависит от места жительства и работы, а определяется непрерывностью образования и личностно-профессионального развития. Педагог должен непрерывно стремиться к личностно-профессиональному развитию – это кредо мы стараемся сформировать у наставляемых педагогов.



Фото 4. Круглый стол «Эффективные модели наставничества» в научно-образовательном центре РАО на базе ВГСПУ

Осмысливая реализуемую практику наставничества, я понимаю, что в наставнической деятельности самое важное это доброжелательное и уважительное отношение к наставляемому педагогу. Особенно значимо для случаев, когда педагог-наставник гораздо моложе своих подопечных. Легко работать педагогом-наставником, когда рядом надежное плечо руководителя школы, непрерывно пополняемый багаж знаний и опыта педагогической деятельности, поддерживающая рука помощи от регионального клуба «Наставник». Немаловажно постоянно совершенствовать опыт наставнической деятельности. Нам, к примеру, помогают в этом мероприятия, регулярно организуемые педагогическим клубом «Наставник». Здесь мы можем обсуждать свои успехи и неудачи, делиться опытом и перенимать опыт других. Осуществляя наставническую деятельность, я убедилась, что быть педагогом-наставником – это значит не только участвовать в программах наставничества, но, прежде всего, быть компетентным, иметь успешный опыт лидерства и достижения личных и профессиональных результатов, способным использовать свой опыт для стимулирования и поддержки наставляемых педагогов в процессах их самореализации и самосовершенствования. Оставаясь, все время на шаг впереди остальных. Об этом я говорила, участвуя в разговоре об эффективных моделях наставничества, организованном научно-образовательным центром РАО в Волгоградском социально-педагогическом университете (фото 4).

Я уверена в эффективности нашей модели наставничества сельских учителей в единстве с региональным клубом «Наставник». На это указывают такие признаки, как: доброжелательная и дружеская атмосфера в коллективе, отсутствие текучки кадров, высокие результаты личностно-профессионального развития моих коллег, современное качество учебных занятий и воспитательных мероприятий, достойные отзывы родителей об уровне воспитательно-образовательного процесса в школе и психологическое благополучие учащихся.

Региональный педагогический клуб

«НАСТАВНИК»

Информационный постер о региональном педагогическом клубе «Наставник» (председатель клуба О.В. Гончарук) (<https://cf2.ppt-online.org/files2/slide/i/iotOB8PGHCE5afcnM2j0JkYrhIDxbdQuKIFs96LSw7/slide-28.jpg>)

4 раздел. Лучшие учительские практики наставничества



**Моргулец
Галина
Геннадьевна –**

педагог-психолог профильной школы, учитель русского языка и литературы в старших непрофильных классах МБОУ СОШ № 4 городского округа – город Камышин Волгоградской области. Наставническая деятельность направлена на помощь обучающимся в подготовке к ЕГЭ, а коллегам – в переходе на обновленные федеральные государственные образовательные стандарты среднего общего образования. Обладатель премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности Волгоградской области в 2023 году.



**Рудакова
Ксения
Александровна –**

учитель английского языка МБОУ СОШ № 4 городского округа – город Камышин Волгоградской области. Состоит в профессиональном сообществе педагогов-наставников «Точка притяжения», в мастерской управления «Траектория развития школы», в региональном клубе классных руководителей Волгоградской области «Крокус». Наставническая деятельность направлена на помощь коллегам в применении обновленных федеральных государственных образовательных стандартов основного и среднего общего образования.

4.1. Территория наставничества¹

Развитие российского образования и повышение качества профессиональной деятельности в образовательных организациях востребует непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Механизмом решения этой важной задачи является наставничество, которое как часть образовательной практики и специфический вид педагогической деятельности позволяет, прежде всего, молодым педагогам изучить эффективные способы решения актуальных профессиональных задач. Вместе с тем и педагоги со стажем имеют возможность освоить и внедрить новые формы и приемы педагогической деятельности с учетом специфики образовательной организации, особенностей обучающихся в ней детей, имеющихся ресурсов и кадрового потенциала².

Для создания условий личностно-профессионального развития педагогов в нашей школе разработан и реализован проект «Территория наставничества». Замысел проекта предусматривал построение вертикали наставнической деятельности в организационных формах «Педагог – педагог», «Учитель – ученик», а также ее горизонтали по схеме «Ученик – ученик». Проект реализован в образовательном пространстве школы в течение трех лет, с 2019 года по 2022 год. В нем участвовали восемь педагогов, чей стаж работы на начало проекта составлял от 3 до 33 лет. Ни у одного из участников не было квалификационной категории или срок ее действия закончился.

Целью проекта предполагалось наставническое сопровождение профессионального становления и развития педагогических работников, в том числе молодых специалистов, посредством передачи опыта, знаний, формирования и развития навыков, компетенций – методических, психолого-педагогических, коммуникативных и т.д. А также наставническое сопровождение учащихся в проектной и профориентационной деятельности. Для достижения цели проекта была выстроена «лесенка» проектных задач, а именно:

- 1) Определение направлений, форм и методов наставнической деятельности.
- 2) Организация всемерного взаимодействия педагогов в рамках наставничества внутри проекта.
- 3) Содействие осмыслению результатов каждого этапа участниками проекта – наставниками и наставляемыми работниками.
- 4) Создание условий успешной аттестации педагогов по итогам наставничества.
- 5) Обобщение опыта наставнической деятельности в условиях реализации проекта.

В качестве базисного вида наставничества была выбрана всемерная модель группового взаимодействия педагогов. Наставнические пары функционировали лишь ситуативно. Эффективность проекта обеспечивало и реверсивное наставничество, то есть использование потенциала молодых педагогов в работе с более опытными коллегами для информационной поддержки отдельных сторон педагогической деятельности. На основе изучения ресурсов и дефицитов участников проекта были выделены «точки роста» и потенциал каждого педагога, что стало основой реализации проекта, а также позволило определить направления наставнической деятельности³.

¹ Авторы практики и описания: Г.Г. Моргулец, К.А. Рудакова, учителя, МБОУ Средняя школа № 4, г. Камышин, Волгоградская область

² Организация наставничества в школе / А.С. Васильева. – URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole>.

³ Севостьянова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/587752/>

Проект реализован в течение четырех этапов. Цели и задачи каждого этапа, возможные риски и пути их преодоления были отражены как в индивидуальных образовательных маршрутах (ИОМ) наставляемых, так и в персонализированной программе наставника.

Ниже в качестве примера приведен вариант дорожной карты по реализации персонализированной программы наставника (табл. 1).

Таблица 1. Дорожная карта реализации персонализированной программы наставника

Этапы реализации программы	Цели и задачи	Возможные риски и способы их предотвращения	Ожидаемые результаты	Критерии оценки	Отчетные мероприятия руководству ОО
1. Подготовительный этап	Цель: изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность наставника в ОО. Задачи: – Определить возможные направления деятельности. – Изучить лучшие практики наставничества. – Сформировать базу «внутреннего» и «внешнего контура» ресурсов наставнической деятельности.	Риски: в формализации процесса наставничества. Предотвращение: определение направления деятельности с конкретным наставляемым.	Создание банка данных о лучших наставнических практиках федерального, регионального, муниципального уровня.	Скоординированность действий наставника и наставляемого.	Отчет руководителю ОО по плану деятельности «педагог – педагог»
2. Создание индивидуальной карты наставничества на основе анализа профдефицитов и потребностей наставляемого	Цель: определение профдефицитов и потребностей наставляемого через совместную деятельность. Задачи: – Создать ИОМ и дорожную карту наставника. – Оказать методическую помощь в создании ИОМ и дорожной карты к нему наставляемому.	Риски: расхождение начального представления о потенциале наставляемого и его реальных потребностей. Предотвращение: учет потребностей лишь после изучения конкретных запросов и дефицитов.	Создание индивидуальной карты наставничества, ИОМ и дорожной карты	Готовность документальной базы, регламентирующей совместную деятельность наставника и наставляемого.	Отчет руководителю ОО в форме плана, ИОМ наставляемого и наставника, дорожной карты, размещенных на сайте ОО
3. Сопровождение наставляемого на этапе обучения по программам дополнительного профессионального образования/курсах повышения квалификации	Цель: оказание методической помощи наставляемому в период повышения квалификации. Задачи: – Создать график освоения программ повышения квалификации. – Определить новые направления деятельности на основе полученного наставляемым опыта.	Затруднения: в применении знаний, полученных в период повышения квалификации. Пути решения: совместный поиск новых форм педагогических практик, применяемых наставляемым.	Повышение уровня профессионального мастерства наставляемого, выделение новых форм и методов работы.	Завершение обучения, создание собственной «методической копилки».	Предъявление удостоверения о повышении квалификации
4. Оказание методической помощи наставляемому в применении новых педагогических техник и первого обобщения опыта на уровне ОО	Цель: оказание методической помощи наставляемому при внедрении новых форм и приемов педагогической деятельности. Задачи: – Создать условия и оказать наставляемому психолого-педагогическую поддержку на этапе внедрения собственного опыта. – Изучить вместе с наставляемым используемые коллегами методы и средства обучения – на уровне участия в ШМО и городских методических объединениях. – Оказывать наставляемому методическую помощь при выборе форм защиты опыта. – Проанализировать включение в педагогическую практику ЦОР.	Затруднения: в выборе форм представления опыта. Пути решения: предварительное включение наставляемого в работу ШМО.	Способность наставляемого к самостоятельному поиску внедрения новых педагогических практик.	Создание наставляемым собственного методического банка данных о способах представления педагогического опыта, умение представить свой опыт на МО разного уровня.	Отчет руководителя ШМО о включении наставляемого в работу ШМО

5. Промежуточная рефлексия	Цель: создание условий для совместного анализа промежуточных результатов. Задачи: – Проанализировать промежуточные результаты деятельности. – Определить направления дальнейшего пополнения педагогического «багажа» наставляемого.	Затруднения: в определении перспектив. Решение: во включении в конкурсы профессионального мастерства – на уровне участия в группе педагогов, готовящихся к «Фестивалю методических служб».	Обретение нового опыта, осмысление опыта коллег.	Оформление и описание представленного опыта.	Представление результатов промежуточного анализа
6. Представление опыта на муниципальном и региональном уровне	Цель: оказание методической помощи наставляемому на этапе обобщения опыта на уровне муниципалитета («Конкурс педагогических инноваций») и региона («Формула успеха»). Задачи: – Определить возможности представления опыта. – Выбрать формы представления. – Отработать оформление и описание опыта.	Затруднения: в описании опыта наставляемым.	Обретение нового опыта, осмысление опыта коллег.	Оформление и описание представленного опыта.	Предъявление сертификатов о выступлениях
7. Обеспечение методической помощи в кураторовании наставляемым проектно-исследовательской деятельности учащихся	Цель: оказание помощи в выборе форм работы с одаренными обучающимися. Задачи: – Изучить формы проектно-исследовательской деятельности обучающихся, возможных при реализации конкретного школьного курса. – Определить темы проектов школьников. – Содействовать реализации проектов на школьном, региональном и муниципальном уровнях.	При большом количестве проектов данная работа энергозатратна для наставляемого и для наставника. Выход: постепенное увеличение количества проектов школьников.	Повышение профессионального мастерства наставляемого в направлении работы «учитель – ученик».	Участие школьников в конкурсе проектов разного уровня.	Предъявление результатов конкурсов
8. Предварительные итоги	Цель: соотнесение предполагаемых целей ИОМ наставника с полученными результатами. Задачи: – Проанализировать результаты самодиагностики наставляемого. – Определить дальнейшие направления работы.	Риски: в недостаточной активности наставляемого. Решение: в создании для него ситуации успеха и в постоянной поддержке.	Анализ способов деятельности и достигнутых результатов	Коррекция заключительных этапов ИОМ наставника и наставляемого	Анализ реализации ИОМ
9. Сопровождение наставляемого в процедурах аттестации.	Цель: осмысление наставляемым своего личного потенциала, усиление мотивации к непрерывному личностно-профессиональному развитию. Задачи: – Определить (вместе с наставляемым) формы участия в аттестационных процедурах. – Взвесить потенциал. – Оказать помощь при проведении процедур аттестации.	Риски: в достаточно большом объеме представляемых на аттестацию документов. Решение: в распределении нагрузки и четком следовании инструкции.	Осмысление наставляемым своего личного потенциала, мотивации к непрерывному личностно-профессиональному развитию	Получение наставляемым квалификационной категории	Приказ о присвоении категории
10. Подведение итогов. Рефлексия.	Цель: анализ результатов реализации ИОМ как наставника, так и наставляемого. Задачи: – Сравнить поставленные в начале работы задачи и полученные результаты. – Определить дальнейшие пути сотрудничества.	Риски: в подробном анализе всех этапов работы. Решение: в поэтапном анализе ИОМ.	Осмысление наставником своего опыта в работе с наставляемым.	Определение эффективности ИОМ.	Анализ реализации ИОМ

Рассмотрим подробнее содержание наставнической деятельности на каждом этапе реализации проекта.

На первом – *подготовительном* – этапе были определены цели проекта, очерчены внешние и внутренние контуры наставничества, определена нормативно-правовая база и ресурсы наставнической деятельности.

На втором – *проектировочном* – этапе по итогам изучения запросов и профессиональных дефицитов наставляемых созданы дорожная карта проекта, персонализированные программы наставников и ИОМ для наставляемых педагогов.

Третий и четвертый – *квалификационный и развивающий* – этапы проекта позволили участникам, благодаря наставническому сопровождению, повысить профессиональный уровень посредством освоения дополнительных профессиональных программ. При этом ключевым было использование ресурсов внешнего контура наставничества, то есть взаимодействие с ВГАПО, Академией Министерства просвещения, с площадками «Инфоурок» и «Единого урока». В результате организовано повышение *уровня квалификации* педагогов. А также стимулировано *личностно-профессиональное развитие* наставляемых и наставников посредством их включения в вебинары, проводимые преподавателями ВГАПО и специалистами, сотрудничающими с издательством «Экзамен». Здесь приоритетным было виртуальное (дистанционное) наставничество.

Пятый – *накопительно-презентационный* – этап предусматривал, что наставляемые будут опираться на новые профессиональные знания и ценности, полученные на предыдущем этапе проекта. Этап был реализован сначала на внутреннем контуре – внутри образовательной организации (ОО), а после этого – на внешнем. Внутри ОО опыт участников проекта представляли на уровне школьных методических объединений (ШМО), заседаний творческих групп, методического совета школы. Выход на внешний контур – это уровень муниципалитета и региона – происходил посредством включения в городские методические объединения, затем – в региональный конкурс педагогического мастерства «Формула успеха».

Показательно, что все участники проекта стали призерами в региональном Фестивале методических служб, «Конкурсе педагогических инноваций», в других профессиональных конкурсах. Это, безусловно, демонстрирует наставнические достижения, обеспеченные в рамках реализации проекта. Каждый этап проекта сопровождался рефлексией достижений – анализом результатов, что позволяло вносить коррективы в ход проекта.

Отсроченным результатом наставничества является то обстоятельство, что в настоящее время участники проекта сами проводят открытые уроки для студентов Камышинского индустриально-педагогического колледжа, осуществляя, теперь уже самостоятельную наставническую деятельность.

Важными итогами наставнической деятельности в формате «педагог-педагог», реализованной в проекте, является выявление и апробация основных ее направлений. Среди наставнических достижений – повышение уровня квалификации педагогических работников. По итогам совместной деятельности восемь педагогов (37,5% педагогического состава школы) успешно прошли процедуры аттестации по новой модели, причем из них семь аттестованы на первую квалификационную категорию, один – на высшую категорию. Это свидетельствует об эффективности личностно-профессионального развития педагогов.

Нельзя не отметить еще одну грань реализации проекта – это наставничество по горизонтали – в формате «Учитель – ученик». Одним из важнейших направлений этой формы наставничества является поддержка ранней профориентации учащихся.

Так, один из десятиклассников школы второй год учится в заочном психолого-педагогическом классе при ВГСПУ. Учеба организована как тесное взаимодействие внешнего и внутреннего контура наставничества.

Педагоги университета читают лекции для учащихся психолого-педагогических классов всей области, проводят для них мастер-классы, осуществляют мониторинг решения педагогических ситуаций и тестовых заданий.

На уровне школы наставник осуществляет сопровождение и консультирование учащегося, вместе с ним слушает лекции и решает практические задания. На базе школы проходят профессиональные пробы: сначала на уровне группы продленного дня это физминутки, затем – короткие беседы, потом – классные часы и занятия для учащихся начальных классов. Затем – проведение мероприятий для учащихся среднего звена. Каждое занятие готовится вместе с наставником, после занятий осуществляется рефлексия проведенного занятия.

Интерес малышей к столь необычному учителю не остался незамеченным другими старшеклассниками, и они подключились к работе в среднем звене школы, а также начали поиск своего профессионального пути. В текущем учебном году несколько семиклассниц стали слушательницами курсов «Первая профессия» на базе Камышинского политехнического колледжа.

Особое место при реализации проекта отведено сопровождению проектной деятельности учащихся. В частности, подготовке детей к различным конкурсам, конференциям, реализации патриотических проектов на региональном и всероссийском уровне. Эта совместная работа педагогов с учащимися позволила только за последние два года подготовить более 100 победителей и призеров региональных и всероссийских конкурсов, фестивалей и конференций.

Одной из самых сложных видов группового наставничества по развитию творческого потенциала учащихся стала работа наставников с командой по подготовке и участию во Всероссийской Большой олимпиаде «Искусство – Технологии – Спорт» в 2022 году. Это потребовало слаженной работы как группы наставляемых, так и самих наставников. Здесь активизировалось наставничество в формате «ученик – ученик», наряду с поддержкой со стороны педагогов-наставников.

Выполняя задания большого жюри, учащиеся смогли показать свои достижения в разных номинациях. Первоначально в разновозрастной команде было 22 творческих ученика – это были знатоки компьютерной графики, граффити, сценического искусства, музыки, танцевального искусства и многого другого. По итогам школьного тура в команде осталось 11 участников. Именно в таком составе команда стала победителем муниципального тура. Опыт и знания, накопленные благодаря наставнической деятельности, позволили успешно подготовить участников Большой Олимпиады к участию в региональном туре. Команда школы в итоге вошла в пятерку победителей регионального этапа Олимпиады.

Эффективность наставничества проявляется в том, что оно способствует вовлечению учащихся в волонтерскую деятельность. Помимо этого, учащиеся участвуют в реализации школьных экологических и образовательных проектов. В 2022 году добровольческий отряд «Оскар» вышел за рамки школы и стал частью всероссийского социального проекта «Внуки по переписке».

В заключение подчеркнем, что проектная организация наставничества в форматах «педагог – педагог» и «учитель – ученик» на основе взаимодействия и продуктивного диалога открывают новые возможности для наставнического сопровождения педагогов и учащихся, сочетая это с «взрачиванием» наставников внутри школы.



**Кошкарёва
Татьяна
Витальевна –**

учитель английского языка высшей квалификационной категории МОУ «Лицей № 11 Ворошиловского района Волгограда». Ведет большую внеклассную работу по предмету, руководит музыкально-драматическим кружком на английском языке, занимается постановкой сказок, музыкальных спектаклей по мотивам произведений английских писателей, выпускных вечеров, детских праздников. Наставничество молодых учителей организует в рамках образовательных проектов.

4.2. Наставничество «педагог–педагог» в образовательном проекте «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста»⁴

Проект реализуется в течение всего срока наставничества, определенного программой наставнической деятельности. Проанализировав уже существующий опыт осуществления наставничества в современной школе, а также личный опыт становления в профессии, я выявила наличие следующих проблем в этой сфере:

- отсутствие и нечеткость локальной нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие четко отлаженной системы взаимодействия образовательных организаций любого уровня при формировании политики и системы наставничества в школах;
- слабость мотивации опытных педагогов-наставников к наставнической деятельности;
- низкая эффективность профессиональных мероприятий по подготовке наставников: курсы повышения квалификации, семинары, круглые столы и др.

⁴ Автор практики и описания: Т.В. Кошкарева, учитель английского языка высшей категории, МОУ «Лицей № 11 Ворошиловского района Волгограда»

Подобные проблемы возникли потому, что на современном этапе реформирования и переформатирования многих внутренних процессов в школе, система наставничества находится в стадии коренных перемен. На них влияют социально-экономические, политические, социокультурные, педагогические, методические, индивидуальные факторы, которые непрерывно изменяются.

Вместе с тем на актуальность создания и развития системы профессионального наставничества неоднократно обращал внимание в своих выступлениях Президент Российской Федерации В.В. Путин, подчеркивая: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». Это в полной мере относится и к системе образования.

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от Правительства РФ востребуется создание 2024 году условий для развития наставничества в контексте повышения качества образования. Современные стремительно развивающиеся реалии диктуют внедрение и широкое использование практики наставничества, которая бы охватывала не только педагогов, делающих первые шаги в профессии, но и всех участников образовательного процесса. Работа наставников должна активно использоваться в обучении и для различных категорий сотрудников образовательной организации и с различными целями:

- со старшеклассниками – с целью дальнейшей профориентации;
- со студентами – с целью более углубленного профессионального образования и реальной подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с вновь пришедшими молодыми педагогами – для успешной адаптации в профессиональной образовательной организации, эффективного освоения норм и требований, а также вхождения в полноценный рабочий режим.

Организованное нами наставничество в рамках образовательного проекта ориентировано на целевую группу учителей, в состав которой входят начинающие педагоги, молодые педагоги со стажем больше 3 лет, опытные педагоги как перспективные наставники.

В отношении начинающих педагогов цель проекта предусматривает их мотивацию идеей совместного профессионального роста с педагогом-наставником посредством традиционного наставничества как взаимодействие более опытного и начинающего работника в течение продолжительного времени. Средством достижения цели наставнической деятельности является пошаговое овладение педагогическим мастерством при создании необходимых условий успешной самореализации личного профессионального потенциала начинающего педагога.

Достижение цели обеспечивается решением следующих задач:

- выявление личных потенциальных способностей и возможностей начинающего педагога;
- развитие навыков и умение в организации образовательного процесса, построения уроков и внеурочных мероприятий;
- формирование умения планировать и систематизировать свои действия.

Для решения задач в рамках проекта предусматривается применение следующих методов наставничества:

- педагогическое наблюдение (посещение уроков педагога-наставника);
- проведение индивидуальных и групповых консультаций в формате ситуационного наставничества;
- семинары, совместный анализ уроков, взаимное посещение уроков, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников;
- проведение совместных внеурочных мероприятий, ставших продолжением уроков либо наставника, либо наставляемого;
- анализ и обобщение результатов педагогического взаимодействия.

Ожидается, что опыт проектной деятельности будет способствовать:

- расширению использования идеи наставничества с целью обмена опытом между образовательными организациями;
- внедрению наставнических технологий посредством привлечения к этому виду деятельности педагогов образовательных организаций;
- привлечению студентов старших курсов с возможным последующим трудоустройством;
- получению учащимися необходимых знаний на профориентационных часах и факультативах;

- более осознанному подходу к выбору будущей профессии;
- формированию личных и профессиональных компетенций на реальном примере педагогов-практиков;
- повышению процента учащихся, педагогов-практиков, студентов, вовлеченных в различные формы и виды наставничества.

Основными принципами наставничества в проектной деятельности являются добровольность, учет психологических, творческих особенностей начинающего педагога, системность, интеграция учебной и внеурочной (внеклассной) деятельности. С учетом этих принципов осуществляется наставническая помощь начинающему педагогу в профессиональном становлении на треке развития от категории «хочу» к категории «умею». Направленность помощи проявляется в способности начинающего педагога реализоваться в профессии с качественно высокими результатами. Для обеспечения эффективности и адресности наставничества используются традиционные и инновационные методы и технологии в их сочетании.

Приступая к организации проекта, я изучила много предлагаемых проектов и практик по организации наставничества молодых начинающих педагогов и выявила, что востребованность проектной деятельности, так как участие в ней содействует развитию педагогического и методического творчества, что является дефицитом молодых педагогов и сдерживает их адаптацию в профессии.

Как педагог-наставник я реализую в наставнической деятельности позицию тьютора, активно используя свой опыт с учетом идей и предложений молодого коллеги в процессе взаимодействия, тем самым стремясь создавать комфортные условия наставляемым. Включение молодых педагогов в проектную деятельность позволяет стимулировать их самостоятельность, использовать собственные приемы, давая возможность перейти к приобретению новых знаний и педагогического опыта. Огромным преимуществом в становлении молодого педагога является его желание к самостоятельной исследовательской работе, способность к личностно-профессиональному развитию и самообразованию.

Наставничество является одной из форм преемственности поколений для сохранения и совершенствования в профессии. В процессе систематизированной передачи педагогического опыта начинающий педагог осваивает новые для него профессиональные приемы и техники под руководством педагога-мастера. Так наставническая деятельность реализуется в форме обучения действием.

В передаче наставником богатого, накопленного годами личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу – суть наставничества, способствующего ускорению его адаптации к профессиональной деятельности, оказанию адресной помощи и поддержки. В наставнической деятельности и сам наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень во взаимном обучении. Молодой педагог при этом получает практико-ориентированные познания на основе теоретических знаний, полученных в ВУЗе, развивает профессиональные навыки и умения, повышает уровень владения профессией, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Образовательный проект «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста» наставнической направленности обладает мощным творческим позитивным зарядом, так как совместный анализ уроков педагога-наставника, взаимное посещение уроков помогают молодому педагогу самостоятельно моделировать учебные ситуации, создавая предпосылки для творческого развития и овладения профессией.

Образовательный проект «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста» мы посвятили профессиональному становлению начинающего учителя. Он включает в себя три этапа наставничества в проектной деятельности.

1-й этап – адаптационный. Наставник тестирует молодого специалиста с целью выявления уровня его теоретических знаний по методике преподавания и владения предметом как таковым. Наставник также должен определить круг обязанностей и полномочий молодого педагога. В процессе собеседования наставник выявляет недостатки в умениях и навыках начинающего педагога, чтобы разработать программу адаптации.

2-й этап – проектировочный. Наставник разрабатывает и совместно с подопечным реализует программу адаптации, осуществляет корректировку его профессиональных навыков до уровня умений молодого учителя, помогает выстроить молодому коллеге собственную программу профессионального самосовершенствования. Наставник помогает развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивирует его участие в инновационной деятельности, отслеживает динамику развития профессиональной деятельности педагога.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник тестирует уровень личностно-профессионального роста молодого педагога, определяет его компетентность для самостоятельного выполнения своих функциональных обязанностей, выявляет оставшиеся профессиональные дефициты. Наставник активизирует мотивацию молодого коллеги к педагогической деятельности.

Профессиональное сопровождение начинающего учителя я начинаю с выяснения его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания образовательного процесса, тестирования уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его ожиданий и тревог.

Начало самостоятельной работы – трудное и волнительное время, однако это и самый радостный период для педагога, так как он может проявить себя. Главное, чтобы начинающий учитель не оставался один на один с потенциальными трудностями и проблемами, наставнику нужно быть рядом и проявлять внимание к его эмоциональному состоянию, снижать уровень напряжения, интересоваться его настроением и поощрять за успехи и достижения. С первых шагов необходимо стимулировать педагога-новичка к постоянному пополнению знаний, овладению инновационными методами и приемами в работе с учащимися, постижению искусства решения различных педагогических задач.

Постепенное профессиональное становление педагога учитывает целый ряд факторов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и вначале работы в образовательном учреждении. Целенаправленная подготовка к самостоятельной работе на начальном этапе становится залогом успешной адаптации молодых педагогов.

В процессе взаимодействия с наставником и другими педагогами образовательной организации у молодого педагога складывается индивидуальная система работы, появляются собственные приемы и разработки, он внедряет в свою работу новые технологии и техники педагогической деятельности.

Каждый из этих этапов молодые педагоги проходят очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, профессиональных амбиций и ожиданий, от стрессоустойчивости и готовности преодолевать трудности и проблемы, встающие на пути. Адаптацию в профессии я оцениваю как успешную и перспективную, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере. Рост молодого педагога как специалиста очевиден.

Наставник может считать свою миссию выполненной, если его подопечный в целом освоился в педагогической деятельности, научился осуществлять творческий подход к методикам преподавания, его профессиональное мастерство достаточно высоко оценивается коллегами и родителями учащихся. При этом сам молодой педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, уверенность в своих силах и ощущает себя успешным человеком.

Я стала педагогом-наставником, потому что считаю, что преемственность играет огромную роль в сохранении профессиональной идентичности, помогает расширить горизонты педагогической деятельности, позволяет ощутить свой вклад в систему личностно-профессионального развития педагогов нового поколения.

Погружение в образовательный проект «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста» позволяет, как показал наш опыт наставничества, решать текущие затруднения молодых специалистов, обеспечивать условия их профессионального роста и поддержки на пути саморазвития и самореализации, постепенного погружения в педагогическую среду. Непрерывность процесса взаимодействия педагога-наставника и молодого педагога необходимо рассматривать как постепенный пошаговый рост профессионального самоопределения личности учителя нового поколения.

Образовательный проект «Хочу, могу, умею – шаги профессионального роста» – это яркий пример эффективного формата наставничества, который становится еще эффективнее при условии привлечения к активному сотрудничеству социальных партнеров посредством технологии социального партнерства. Являясь в своей основе творческим, социальным, данный проект способствует повышению эффективности партнерства и сотворчества педагогов как представителей разных поколений, школ и методик.



**Король
Альвина
Адол'фовна –**

учитель русского языка и литературы МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Калача-на-Дону» Калачевского муниципального района Волгоградской области.

Является наставником молодых учителей и обучающихся, руководя многие годы школьным методическим объединением учителей предметов гуманитарного цикла и руководителем районного методического объединения учителей русского языка и литературы. Ее выпускники успешно выдерживают итоговые испытания ОГЭ и ЕГЭ, при ее поддержке участвуют и побеждают в региональной предметной олимпиаде, в заочных всероссийских предметных конкурсах, в конкурсах сочинений, фестивалей, литературных чтений. Награждена Почетной Грамотой Министерства образования РФ.



*Фото 1. А.А. Король
во время урока
(фото автора)*

4.3. Я многому научилась у моего наставника⁵

В самом начале трудового пути моим наставником с 2013 года по 2015 год стала Альвина Адольфовна Король. Так случилось, что, окончив Волгоградский государственный университет по направлению «Филология», я волею судьбы попала в среднюю школу № 4 г. Калача-на-Дону на должность учителя русского языка и литературы. Мне, еще вчерашней студентке, было страшно начинать свою педагогическую деятельность. С чего начать? На что в первую очередь обратить свое внимание? Как сделать свои уроки такими, чтобы они пришлись по душе каждому учащемуся?

Мой первый шаг в педагогической деятельности мне помогла сделать в 2013 году Альвина Адольфовна Король (фото 1). Именно она поддерживала меня в поисках ответов на все мучившие меня вопросы. Альвина Адольфовна стала для меня добрым наставником как внимательная коллега и чуткий мастер, к которому я могла в любой момент обратиться с вопросом или просьбой.

Первый шаг – с него начинается жизненный путь. Он не всегда сразу бывает уверенным. Зачастую за ним следует второй, третий шаг – часто они нетвердые и хрупкие.

Шаги – пробы, шаги – попытки. И так всю жизнь. Научившись ходить по-настоящему, человек пробует идти по жизни, прокладывая свой путь. И от того, каким будет первый шаг по выбранному им пути, зависит дальнейшая судьба человека и его успех.

Можно считать везением в жизни, если в начале пути рядом окажется человек, способный в нужный момент поддержать и подсказать, как лучше сделать первый шаг: ступать осторожно, нащупывая почву под ногами, или идти уверенно, не боясь споткнуться. А, может быть, где-то даже пробежать и перепрыгнуть через образовавшееся препятствие. Мне повезло – в начале моего пути я встретила Альвиной Адольфовной. И это была судьбоносная встреча.

Прежде всего, меня поразила деликатность в общении. Мне казалось, что моя неопытность неуклюжа и надоедлива. Но с Альвиной Адольфовной я быстро поняла – лучше лишний раз узнать и понять, чем сделать и потом исправлять. Четкие инструкции, емкие формулировки и невероятное количество справочного и дополнительного материала для подготовки к урокам – все это стало моим подспорьем в создании удачных и доступных к пониманию учащимися уроков.

Строя свое восхождение в профессии, я восхищалась Альвиной Адольфовной, которая уже 39 лет успешно ведет своих учеников по трудной дороге жизни к подлинным ценностям и истинным знаниям. Обучая тайнам русского языка, она помогает им разобраться в тонкостях человеческой души, в образах и средствах художественной выразительности литературных произведений. Ее выпускники успешно выдерживают итоговые испытания в девятом и в одиннадцатом классах. Учащиеся при ее поддержке становятся победителями, призерами, участниками региональной предметной олимпиады, победителями и призерами заочных всероссийских предметных конкурсов, конкурсов сочинений, фестивалей, литературных чтений, проектов разных уровней (фото 2).

⁵ Автор практики: А.А. Король, учитель русского языка и литературы, средняя школа № 4 г. Калача-на-Дону, Калачевский муниципальный р-н, Волгоградская область. Описание подготовила Ю.В. Бережная.



Фото 2. На Екимовских чтениях: в центре А.А.Король

русского языка и литературы. Именно его увлечение литературой передалось ей, укрепило желание стать педагогом: «Глубоко убеждена, что неизгладимая память о любимом учителе помогает верить в себя, преодолевать трудности, которых немало в учительской работе, и идти вперед».

С 1974 года по 1978 год Альвина Адольфовна училась в Ташкентском Республиканском педагогическом институте русского языка и литературы. Там ей довелось не только изучить основы педагогической науки, но и проявить себя с творческой стороны. Юная студентка пробовала сочинять стихи. Первые шаги в этом увлечении были очень уверенными. Даже сейчас лирические этюды Альвины Адольфовны тревожат умы ее учеников, придают уверенности в начале их собственных стихотворных экспериментов.

После окончания института два года трудилась в родной школе г. Турткуля. О своих первых шагах на учительском пути Альвина Адольфовна, вспоминая, рассказывала мне так: «Идя на первый урок, очень боялась детей, и казалось, что все забыла из того, что готовила к уроку. Постепенно появилась некоторая уверенность. Часто было очень трудно, что-то не получалось, и хотелось все бросить. Но бросить было стыдно, и как-то постепенно удавалось преодолевать трудности». Преодолевать трудности помогала подготовка в институте, и непрерывно прирастаемые профессиональные навыки, получаемые во время работы учителем.

Испытания на пути педагога неизбежны. Порой их настолько много, что кажется ежедневный труд изнуряющим, все старания напрасными, а стремления неосуществимыми. Но настоящий учитель найдет способ их преодолеть и понять, как построить свою работу. Альвина Адольфовна подсказывала мне, что проблемы следует разрешать, а трудности преодолевать ради большой цели. Она говорила: «И когда порой мы часто сетуем на трудности, а многие учителя боятся их, я задумываюсь о другом. Пожалуй, только учителю доступна возможность продолжить себя в своем ученике, ощутить (я на это надеюсь) свою причастность к воспитанию его личности для будущей успешной самореализации в жизни. Думаю, понимание этого поможет начинающему педагогу наполнить свой нелегкий труд глубоким смыслом, не разочароваться в выбранной профессии. Ведь молодой, увлеченный своим делом учитель так нужен современной школе».

Без сомнения, опытный педагог легко формирует умения и навыки учащихся, помогает им выстраивать образовательную траекторию, скрупулезно и умело анализирует результаты своей педагогической деятельности. А что делать молодому учителю, у которого еще нет такого опыта? Мой ответ прост: найти наставника и работать в сотрудничестве с ним, делать профессиональные шаги под его чутким руководством. А еще – пополнять методическую копилку, повышать уровень квалификации, осваивая новые дополнительные профессиональные программы, участвовать в семинарах, вебинарах, в мастер-классах с показом эффективных практик обучения и воспитания.

Я постоянно помню совет Альвины Адольфовны «никогда не забывать о том, что быть учителем – значит, прежде всего, быть человеком порядочным и постоянно учиться». Важно систематически самосовершенствоваться, не бросать начатое дело из-за мелких неудач, обобщать крупицы своего опыта и рассказывать о них устно или письменно коллегам и широкому педагогическому сообществу. И тогда откроется педагогический талант, а на шкале профессиональных успехов будут фиксироваться только высокие результаты.

В чем ее профессиональный секрет, – думала я. И что позволило педагогу так построить свой жизненный путь? Кем был тот, кто помог ей сделать первый шаг в нужном направлении? По воспоминаниям самой Альвины Адольфовны, в далеком детстве, сидя за партой и глядя на свою учительницу, она представляла себя на ее месте: «Я мечтала о том, что когда-то и мои ученики в необычайной тишине урока трепетно и благоговейно будут ловить каждое мое слово, смотря на меня горящими жадной познания глазами».

С сердечной теплотой Альвина Адольфовна говорит о педагогах, с которыми ей довелось идти по профессиональным тропкам. Но с особенным почтением вспоминает она о Хване Борисе Андреевиче, учителе

Под влиянием Альвины Адольфовны мне удалось понять, что учителем быть интересно и одновременно трудно. Вместе с умением обучать, объясняя учебный материал учащимся, важно стараться сделать его доступным для большинства. Придется и себя раскрывать с разных сторон – детям очень важно, чтобы с ними работал культурный, начитанный, достойный человек, способный поддержать в нужную минуту и помочь решить ту или иную проблему, подсказать, как преодолеть трудности. Мне казалось, что стать таким «идеальным» очень сложно. Однако именно Альвина Адольфовна помогла мне понять, что необходимо для этого: «Профессия учителя хороша тем, что не дает стоять на месте. Все время надо учиться – и мне это нравится». Как в известной сказке Л. Кэрролла: «... чтобы двигаться вперед, нужно бежать в два раза быстрее...».

Своим опытом Альвина Адольфовна научила меня принимать учащихся такими, какими они есть. И стараться возвращать в их неокрепших душах стремление к труду и к упорной учебе, к пробам, открытиям и экспериментам. Важно, подсказывала она, радоваться «внимательным, понимающим, увлеченным глазам учеников». И предупреждала, что «надо беспокоиться, когда в глазах равнодушие или пустота, это сигнал к тому, чтобы искать новые точки соприкосновения с детьми».

Неоднократно мне доводилось видеть выступления учеников Альвины Адольфовны на конкурсах чтецов. Это не просто демонстрация материала, который «проходили» на уроках.



Фото 3. Встреча с поэтом Н. Турченковым (справа А.А. Король)

Это спектакль, где продумана каждая деталь – интонация, манера исполнения, выдержан общий стиль и задумка автора. Безусловно, важен и талант участника, его способности. И здесь, как мне показалось, у Альвины Адольфовны было некое «чутье на таланты».

Вместе с тем это и педагогический талант – правильно организовать работу, подобрать ключик к каждому выступающему, создать обстановку, способствующую достижению успеха. Такая работа – результат в перспективе. Учащиеся начинают всерьез увлекаться литературой, оживляют страницы классики во время литературных вечеров, в открытых сообществах, с удовольствием и с интересом встречаются с современными авторами – писателями и поэтами (фото 3).

Почему же маленькая искорка знания, которую зажигает в душах детей Альвина Адольфовна, разгорается в пламя увлечения изучаемым предметом и интереса к жизни? Секрет прост, и ему меня научила Альвина Адольфовна – надо самому любить то, что делаешь, интересоваться этим. О себе она говорит просто: «Вообще люблю читать. Писателя трудно назвать одного. Люблю классику и 20 век. Современную литературу не очень, видимо, для нее я устарела».

Скромно она говорит и о своих успехах на педагогическом поприще: «Если есть какие-то успехи, думаю, что добивалась их своей трудоспособностью. За это я благодарна родителям, которые и своим примером, и воспитанием вложили ее в меня. О достижениях судить трудно, ведь они видны только спустя много лет. Приятно, когда тебя помнят и благодарны тебе бывшие ученики».

Значит, простое «спасибо» от того, кто шел с тобой по трудной дороге знаний, ценится больше драгоценных камней и металлов. Да, ведь память – это самое важное в жизни. Раз помнят о тебе, о том, что ты говорил, значит, ты живешь в сердце, в душе, и память эта пройдет через годы. И будет звучать слово, знание, опыт. Однажды решила узнать у Альвины Адольфовны о том, не хотелось бы ей что-то изменить в своей жизни – прошлой, настоящей или будущей. Ведь работа педагога насыщена, интенсивна, не позволяет расслабиться, заставляет всегда спрашивать с себя по полному списку.

На этот вопрос мой наставник дала очень уверенный и четкий ответ: «Ничего бы не изменила в своей жизни. Благодарна судьбе за все, что есть в ней: хорошие люди, любимые ученики, работа, семья». Такой оптимизм удивил, приободрил. Нет, не то, чтобы в корне поменялось мировоззрение. Просто поняла, что нужно ценить все, что у тебя есть. Как в известной пословице: «Радуйся малому – придет большее». А в случае с Альвиной Адольфовной эта мысль полностью подтвердилась ее жизнью.

Король Альвина Адольфовна – не просто педагог с многолетним педагогическим стажем. Она – уважаемый человек и мастер, которому доверяют самую ответственную работу. Многие годы она руководила школьным методическим объединением учителей предметов гуманитарного цикла. Теперь передала эту почетную миссию очень достойному и ответственному педагогу. Она продолжает быть руководителем районного методического объединения учителей русского языка и литературы. Альвина Адольфовна на протяжении нескольких лет является экспертом процедур аккредитации образовательных учреждений и контроля качества образования, аттестации педагогических работников.

В 2006 году за успешную работу и многолетний труд награждена Почетной Грамотой Министерства образования РФ. Эта награда – одна из многих, таких приятных, долгожданных, но все-таки важных, позволяющих взглянуть на ее труд глазами коллег, уважающих ее работу и признающих результат.

Оглядываясь назад, понимаю, что сама уже много прошла по выбранному пути. Но именно первые свои шаги в профессии я сделала вместе с замечательным человеком, опытным мастером, доброжелательной коллегой. Все мудрые советы Альвины Адольфовны уже проверены на практике и стали золотыми правилами моей работы с учащимися. Они с удовольствием изучают, исследуют, познают, открывают, руководствуясь теми методами, которыми я работаю во время уроков. Также как и у Альвины Адольфовны мои учащиеся участвуют в конкурсах, проектах, фестивалях. Я вижу их довольные лица, вместе с ними радуюсь грамотам, дипломам победителей и призеров. И понимаю, что помогла им стать уверенными в себе личностями, способными быть ответственными и самостоятельными гражданами, достигать еще больших вершин, строя свою жизнь в российском обществе. И этому меня научила мой наставник – Альвина Адольфовна Король.



**Артемова
Ольга
Германовна –**

опытный и успешный учитель высшей квалификационной категории МОУ «Лицей № 8 «Олимпия» Дзержинского района Волгограда», обладатель премии Президента РФ в 2007, 2010, 2015, 2022 гг., обладатель премии губернатора Волгоградской области в 2009 г. и премии администрации Волгограда в 2011 г. В 2009 г. награждена ведомственной наградой Министерства просвещения РФ «Почетный работник общего образования Российской Федерации». Автор более 20 публикаций по методике преподавания химии в авторитетных научных и методических изданиях. Осуществляет наставничество в сфере организации учебно-исследовательской деятельности младших школьников, подростков 5-9 классов и старшекласников.

4.4. Наставник юных исследователей Ольга Германовна Артемова⁶

Выполнение трудовых функций учителя химии Ольга Германовна умело сочетает с наставнической деятельностью в сфере организации учебно-исследовательской деятельности учащихся разных возрастов – младших школьников, подростков 5–9 классов и старшекласников. Со своими воспитанниками Ольга Германовна ежегодно участвует во Всероссийском конкурсе исследовательских работ им. В.И. Вернадского.

С особым трепетом и заботой она пестует юных исследователей из числа учащихся начальных классов, выстраивая для них продуманную наставническую траекторию погружения в учебные исследования.

Первая ступень траектории – это освоение детьми, начиная с третьего класса, программ курсов внеурочной деятельности «Путешествие в мир удивительных веществ» и «Азы науки химии». Курсы имеют прикладную направленность и нацелены на ознакомление детей со свойствами веществ из окружающего мира, элементами химии и овладение исследовательскими навыками во время проведения учебных исследований по общей теме «Удивительные превращения веществ». Вот примеры лишь некоторых детских исследований: «Мел в нашем лице: секреты качества», «Загадки конфетного фантика», «Как выбрать лучший шампунь», «Витамины и здоровье человека», «Вода – чудо природы» и др.

Освоение программ курсов внеурочной деятельности – это своеобразный старт в науку младших школьников при содействии и наставнической поддержке Ольги Германовны. Так, к примеру, по программе курса «Путешествие в мир удивительных веществ» учащиеся погружаются в научное рассмотрение веществ в окружающем мире, изучение их необычных превращений и свойств, овладение навыками работы с простейшими реактивами и приборами, наблюдения и объяснения опытов, выполнение практических и творческих работ.

⁶ Автор практики: О.Г. Артемова, учитель химии, МОУ «Лицей № 8 «Олимпия» Дзержинского р-на Волгограда». Описание подготовил А.Н. Кузибецкий

С учетом психологических особенностей младших школьников занятия с детьми Ольга Германовна проводит по принципу «позитивного эгоцентризма», т.е. идя от ребенка. Логика освоения программ – «Я и вещества вокруг меня», «Я и химия в окружающем мире». При этом отбираются такие вещества из окружающего ребенка мира, свойства которых учащиеся могут исследовать в опытах – экспериментально. Содержание опытов и объем информации о каждом веществе обуславливаются индивидуальными особенностями ребенка и доступностью этих сведений для понимания детьми 8–10 лет.

Педагогический замысел на первой ступени состоит в том, чтобы пробудить и сделать устойчивой мотивацию к изучению химических веществ, обеспечить постепенное понимание учащимися исследовательского характера их деятельности и специфики исследований ученых, включая различие теоретических и прикладных исследований. Практико-ориентированный аспект наставничества предусматривает последовательное формирование исследовательских навыков, постепенное овладение познавательной деятельностью на основе развития универсальных учебных действий – познавательных, регулятивных, коммуникативных, информационных.

Приучение к работе с информацией – важнейший элемент исследовательской культуры младшего школьника, по мнению Ольги Германовны. Для его формирования она создает условия детям для освоения приемов выбора информации и критического к ней отношения. Начало этому – знакомство детей с занимательными книгами и помощь им в поиске подходящих источников в интернете. К примеру, в рамках курсов внеурочной деятельности учащиеся она побуждает учащихся к прочтению научно-популярных книг, подбору электронных файлов и их корректному заимствованию⁷. На заключительном этапе немаловажно научить ребят оформлять текст учебно-исследовательской работы, списки литературы и электронных файлов, создавать презентации для выступления по теме проведенного исследования.

Другой элемент исследовательской культуры – это понимание младшими школьниками специфики познавательной деятельности. В частности, увидеть проблему как главный вопрос, на который приходится искать ответ в исследовании, и определить в связи с этим объект и предмет исследования. Отталкиваясь от этих характеристик познавательной деятельности, догадаться, в чем состоит цель исследования, т.е. «то, ради чего оно проводится». А также построить «лесенку задач», поднимаясь по которой, удастся достигнуть намеченной цели. Все эти сложные характеристики ненавязчиво вводятся в языковой обиход, закрепляются в детском лексиконе и максимально визуализируются для облегчения понимания учащимися.

Еще один элемент исследовательской культуры младшего школьника, о становлении которого заботится Ольга Германовна – это владение навыками проведения опытов – их планирование, подбор оборудования и реактивов, безопасное выполнение, направленное наблюдение и фотографирование, ведение дневника опытов и наблюдений, безошибочное оформление результатов и т.п. Именно в рамках опытов учащиеся существенно развивают регулятивные универсальные учебные действия. Предпосылки для этого продуманно создает Ольга Германовна, требуя аккуратности, усидчивости, внимательности и ответственного поведения во время опытов (фото 1).

Вторая ступень траектории погружения в учебные исследования, развертываемая Ольгой Германовной, предусматривает подготовку детей к участию в Региональном конкурсе исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я – исследователь». Конкурс ежегодно проводится в лицее № 8 «Олимпия» волгоградским региональным отделением Общероссийского общественного движения творческих педагогов «Исследователь» (<http://www.issledovatel.su/>). Одновременно это и региональный этап Всероссийского конкурса исследовательских работ им. В.И. Вернадского. В течение года Ольга Германовна пробуждает и поддерживает у детей соревновательный «дух»: надо тщательно подготовиться и выступить на конкурсе как можно лучше, чтобы попасть на всероссийский этап.



Фото 1. Интересно самому проделать опыт (3 кл., лицей № 8 «Олимпия»)

⁷ Качур Е. Увлекательная химия. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020; Вайткене Л. Химия. Энциклопедия занимательных наук для детей. – М.: АСТ, 2020; Ольгин О. опыты без взрывов. – М.: Химия, 1995; Штремплер Г.И. Химия на досуге. Домашняя химическая лаборатория: книга для учащихся. – М.: Просвещение, 1996 и др.



Фото 2. Артемова О.Г. в лаборатории информационных технологий лицея № 8 «Олимпия»: подбор материалов для юных исследователей

Подготовка к региональному конкурсу исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я – исследователь» – это одна из целей, которая определяет внешнюю мотивацию ребят и делает целостным освоение курса внеурочной деятельности. Основу внутренней мотивации обуславливает непрерывно поддерживаемый детский интерес к изучению разного рода химических проявлений в окружающем мире и постепенно приобретаемый «вкус» проведения необычных опытов по химии.

В ходе подготовки к конкурсу развиваются и закрепляются коммуникативные универсальные учебные действия учащихся. Особенно это актуализируется во время подготовки к выступлению на конкурсе. Для этого моделируются учебные ситуации, в которых учащиеся обучаются грамотно отстаивать свою точку зрения, пра-

вильно формулировать и ставить вопросы, выступать, четко и полно выражая свои мысли, контролировать свои эмоции и поведение во время выступления, сотрудничать со слушателями и с жюри.

Третья ступень наставнической траектории погружения детей в учебные исследования – это выступление перед жюри и участниками конкурса. Здесь учитель не может прямо помочь, но он всегда рядом, «в группе поддержки», и обеспечивает сопровождение ребенка в трудные для него 10 минут выступления.

Определяющим фактором успеха наставничества на всей траектории погружения младших школьников в сферу учебных исследований является понимающее и поддерживающее взаимодействие с родителями. Поисковая, исследовательская деятельность сближает родителей, детей и учителей, делает интересным и плодотворным процесс обучения и воспитания младших школьников. Заинтересованное участие родителей в исследовательской деятельности ребенка содействует мотивации и самостоятельности детей при выполнении исследований. Аспекты взаимодействия с родителями многообразны – помощь в выборе темы и обосновании выбора, в поиске нужных источников, особенно в интернет, в грамотном изложении выводов об изученном объекте на бумаге и в форматировании электронного текста. Немаловажной является скоординированная с учителем помощь родителей в подготовке текста выступления (редакционная правка, презентация выступления, репетиция выступления, снятие волнения в день выступления).

Ольга Германовна придает взаимодействию с родителями особое значение, рассматривая его в качестве ценнейшего инструмента обоснованного составления для каждого ребенка траектории погружения в сферу учебных исследований. Опыт показывает, что совместная работа взаимно обогащает каждого из ее участников. Родители больше времени проводят с детьми, становясь им ближе, лучше понимая проблемы их детей. Дети узнают много нового о родителях, восполняя дефицит общения с родителями и укрепляя значимое отношение к семье. Учитель же сближается с родителями, лучше понимает их возможности, а родители проникаются большим уважением к учителю.

Описанная система наставничества реализуется на начальном этапе в течение учебного года. В дальнейшем происходит ее развитие по разным направлениям. Например, в формате поддержки участия успешных детей во внешних конкурсах. В их числе: Международный конкурс научно-исследовательских и творческих работ учащихся «Старт в науке», Международный конкурс учебно-исследовательских работ учащихся «Первые шаги» и др.

Перспективу восхождения учащихся по уровням проектной и учебно-исследовательской деятельности Ольга Германовна создает, побуждая их участвовать в областном конкурсе социальных проектов «Свой мир мы строим сами», во Всероссийском конкурсе им. В.И. Вернадского, в областном Фестивале презентаций учебных и педагогических проектов и др.

Эти конкурсы ежегодно организует волгоградское региональное отделение Общероссийского общественного движения творческих педагогов «Исследователь» на базе волгоградского лицея № 8 «Олимпия». В каждом из них обязательно участвуют и побеждают учащиеся, которые прошли «школу юных исследователей» Ольги Германовны Артемовой.

К каждому занятию в наставнической практике О.Г. Артемова тщательно готовится, продумывая сценарий, выстраивая систему мотивирующих факторов, подбирая дидактический и раздаточный материал для работы с учащимися (фото 2).



**Антонян
Татьяна
Владимировна,**

учитель начальных классов МБОУ «Аржановская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области», педагог-наставник. Имеет высшее образование, высшую квалификационную категорию. Стаж свыше 20 лет. Участвует в работе стажировочной площадки для учителей Алексеевского р-на по вопросам взаимодействия с родителями учащихся. Участник педагогического сообщества «УРОК.РФ». Ведет кружки для детей: «Эколята», «Веселый художник». Создала практику наставнического сопровождения молодых педагогов в освоении проектного метода.

4.5. Наставническое сопровождение молодого педагога в освоении метода проектов⁸

В рамках внедрения в нашей школе профессиональной системы наставничества на основе утвержденной целевой модели⁹ нами создана практика наставнического сопровождения молодых педагогов в процессах глубокого изучения и применения ими метода проектов.

Цель практики наставничества состоит в развитии профессионально значимых качеств молодого педагога и в создании оптимальных условий для адаптации к профессии учителя, в частности, личностно-профессионального развития по вопросам глубокого изучения и применения метода проектов в педагогической деятельности.

Достижение цели проектируется посредством решения следующих взаимосвязанных задач наставнического сопровождения:

- выявление затруднений молодого педагога в применении проектного метода в педагогической деятельности;
- выработка опыта педагогической деятельности на основе метода проектов и повышение готовности к его применению до уровня профессиональной компетентности;
- развитие коммуникабельности и навыков сотрудничества в профессии на основе присвоения опыта старшего поколения учителей.

Актуальность создания практики наставнического сопровождения молодых педагогов в освоении и применении проектного метода обусловлена переходом в современной школе к инновационным личностно-развивающим технологиям обучения и воспитания. В их числе методы и приемы проектного обучения, помогающие «учить детей учиться», думать, ставить цели и грамотно действовать в направлении их осуществления.

Моделируя практику, мы учли, что Указом президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ» предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества. На значимость наставничества неоднократно указывал Президент России в своих выступлениях по вопросам образования и воспитания.

Мы также приняли во внимание понимание наставничества как процесса передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества. Применительно к сфере образования наставничество реализуется как взаимодействие руководителя / методиста с педагогом или педагога с педагогом для повышения профессиональной компетентности субъектов наставнической деятельности. В этой связи ключевая задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя и развить профессиональные и личностные качества, значимые для профессии учителя.

Наставник должен содействовать повышению комфортности и дружелюбности для молодого специалиста образовательной среды в школе. Важно помочь молодому педагогу активизировать коммуникативные и управленческие умения. Поэтому наставническую деятельность следует направлять на повышение профессионального мастерства и активизацию педагогического творчества молодых педагогов, обеспечивая их непрерывное наставническое сопровождение, включая помощь и поддержку. Наставник – субъект координации и стимулирования процесса адаптации молодого педагога посредством наставнического сопровождения на актуальных треках его профессионального становления.

⁸ Автор практики и описания: Т.В. Антонян, учитель начальных классов МБОУ «Аржановская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области»

⁹ https://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf

В своей наставнической деятельности я реализую организационную форму наставничества «педагог – педагог». При реализации данного формата педагог-наставник и наставляемый педагог погружаются в осуществление образовательной программы в ходе уроков и во внеурочное время, организуя кружки для детей и выполнение учебно-исследовательских работ. В моей практике наставнического сопровождения наставляемый мною молодой педагог осваивает новую технологию проектного обучения. Я же выступаю «наставником по проектной деятельности».

Мой опыт убеждает, что такой наставник должен обладать профильными знаниями и компетенциями по тематике проектов, иметь опыт организации и ведения проектов, отличаться высокой самоорганизацией и мотивацией, практиковать креативный подход в работе. Такое понимание обуславливает соответствующее содержание наставнической деятельности при сопровождении в сфере применения проектного метода.

Основу моей практики наставнического сопровождения образует демонстрация молодому педагогу моего мастерства и опыта. При этом я использую активные методы и приемы, развивающие профессиональные навыки молодого педагога в проектной деятельности, а именно:

- деловая игра (*раскрываем потенциал педагога*);
- групповая дискуссия (*учебно-воспитательный проект*);
- практикум (*экскурсия в творческую лабораторию педагога*);
- проблемные консультации (*для чего нужна проектная технология, выбор темы проекта, выбор объекта исследования*);
- семинары (*проектная деятельность в школе*);
- творческие занятия (*эффективное взаимодействие с детьми в проектной учебно-исследовательской деятельности*).

Я стремлюсь грамотно выстроить методическое обеспечение наставнического сопровождения молодого педагога, создать ему в помощь методическую продукцию по организации проектно-исследовательских работ учащихся, научить составлять памятки для детей «Проектная деятельность в начальной школе». На этой основе я оказываю методическую помощь молодому педагогу в создании и проведении проектов с учащимися, веду контроль реализации проектов.



Фото 1. Выступление в ходе мастер-класса

Эффективным приемом наставнического сопровождения молодого педагога является проведение мною мастер-классов по вопросам организации учебно-исследовательской проектной деятельности учащихся для учителей школы и района, в которых обязательно участвует молодой педагог. Мастер-класс я нацеливаю на повышение мотивации педагогов к применению проектного метода, на активизацию самостоятельности молодого педагога в работе с детьми на основе метода проектов (фото 1).

Работая с молодым педагогом, я помогаю ему разобраться в типологии проектов, что важно при погружении учащихся в проектную деятельность. Мы различаем три кластера проектов: по деятельности, продолжительности и формам организации проектной деятельности.

Я добиваюсь, чтобы молодой педагог четко уяснил, что типология проектов по деятельности включает:

- исследовательские проекты (выделение проблемы, проведение эксперимента или исследования, получение и презентация проектного продукта);
- творческие проекты (разработка праздника, альбома, сочинение сказки и т.п.);
- ролевые, игровые проекты (участники проекта принимают на себя определенные роли, исследуют характер героя);
- информационные проекты (направлены на сбор информации, ее анализ и обобщение в виде доклада или отзыва).

Для меня важно, чтобы молодой педагог, работая с детьми, смог объяснить им, что проекты различаются по продолжительности. Они бывают краткосрочными (для решения небольшой проблемы в ходе одного или нескольких уроков). А также средней продолжительности (от одной недели до месяца) и долгосрочными (от месяца до нескольких месяцев). Наконец, необходимо добиться понимания молодым педагогом, что по форме организации деятельности участников проекты они могут быть индивидуальными или групповыми.

Немаловажно, чтобы молодой педагог понимал и мог донести до учащихся логику работы над проектом, включающую следующие пять этапов: погружения в проблему; планирования работы; поиска информации; реализации проекта; презентации (напр., во время классного часа). Это тем более необходимо, что ФГОС начального общего образования (2021 года) ставит задачу формирования у учащихся умения заниматься проектной деятельностью.

Педагогический ресурс проектного метода должен быть осмыслен молодым педагогом. Например, в деле приобщения детей к чтению художественной и научной литературы, посещения театров, изучения истории своей страны и сохранения памяти о героическом прошлом России, о подвиге нашего народа в годы Великой Отечественной войны, в формировании экологической культуры учащихся. С этой целью я знакомяю молодого педагога с разработанными мною проектами.

В их числе проект «Нет в России семьи такой, где б ни памятен был свой герой...». Его цель: пробудить интерес и уважение детей к изучению истории своей семьи и исторического прошлого нашей Родины, подвигам героев Великой Отечественной войны и укрепление на этой основе патриотических чувств учащихся.

Другой проект «Волшебный мир театра» предусматривает постановку новогоднего спектакля «В гостях у Хозяйки Медной горы» (фото 2 и 3).



Фото 2 и 3. Картинки с новогоднего спектакля

Участие в проекте нацеливает учащихся на изучение творчества П.П. Бажова, пробуждает интерес детей к чтению сказок, развивает их артистические способности в театрализованной деятельности во время спектакля по сказкам П.П. Бажова. Помимо этого, учащиеся расширяют свои знания об истории и создании театра, развивают речевую культуру и эстетический вкус.

Экобезопасности и формированию экологической культуры учащихся содействует проект «Экосумка – альтернатива пластиковому пакету, шаг к решению экологической проблемы изменения климата Земли». В рамках проекта удается привлечь внимание учащихся и взрослых к проблеме негативного влияния пластиковых пакетов на природу и на самого человека. А также в целом к экологическим проблемам в окружающей среде родного края, тем самым активизируя гражданскую жизненную позицию детей в отношении глобальных опасностей, грозящих климату Земли.

Молодой педагог не только знакомится с разработками проектов, но и побуждается мною к разработке аналогичных проектов для учащихся, с которыми он работает. Главное, чтобы он осознал педагогический потенциал данных проектов, проявляющийся в чтении учащимися художественной литературы, в изучении семейных архивов и биографий отечественных писателей, природы России и родного края. А также в развитии художественно-эстетического вкуса детей при подготовке рисунков для выставок, конкурсных поделок, при создании рукописных книг, инсценировке сказок, в ходе создания экоподелок. Важно, чтобы молодой педагог, оценивая педагогический потенциал проектов, вычленил в нем возможности индивидуального подхода к детям и реализации приемов бесконфликтной педагогики, усиления результативной созидательной деятельности учащихся. А также видел и использовал факторы, содействующие своему творческому росту и личностно-профессиональному развитию.

Организуя наставническое сопровождение молодых педагогов в проектной деятельности, я выделяю эти линии взаимодействия с ними как системообразующие. Анализ хода и результатов наставнического сопровождения убеждает меня, что наставничество, построенное именно в таком формате, стимулирует молодых специалистов к самосовершенствованию и способствует их профессиональной и личностной самореализации на важнейшем педагогическом треке – применении проектного метода в организации учебной и учебно-исследовательской деятельности детей. Это подтверждают наставнические достижения, проявляющиеся в успешных результатах детей, участвующих в районных, региональных, федеральных конкурсах. Дипломы, грамоты, благодарности – свидетельства эффективности наставнического сопровождения молодых педагогов в проектной деятельности учащихся.

Вместе с тем стало понятным, что условиями успешности наставничества является не только опыт и высокая квалификация педагога-наставника, но и заинтересованность молодого педагога в продуктивном взаимодействии с наставником. Для этого самому наставнику необходимо развивать творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, делиться своим опытом с коллегами.



**Колядина
Марина
Александровна –**

педагог-организатор, учитель русского языка и литературы, куратор Центра «Точка Роста» в МБОУ «Рябовская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Образование высшее. Общий трудовой стаж 30 лет. Регулярно повышает квалификацию. Освоила программу переподготовки по направлению «Учитель немецкого языка». Куратор наставничества в школе.



**Талерчик
Татьяна
Николаевна –**

педагог-наставник, учитель начальных классов, педагог-психолог МБОУ «Рябовская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Образование высшее. Педагогический стаж свыше 25 лет. Регулярно повышает квалификацию. Освоила ряд программ повышения квалификации, включая «Наставничество в образовательных организациях». Создала практику наставничества молодых педагогов.

4.6. Наставничество молодого педагога: описание опыта¹⁰

Кадровое обеспечение – это одно из условий успешного выполнения образовательных программ согласно федеральным государственным образовательным стандартам общего образования. Определяющим фактором высокого качества образования является наличие в образовательных организациях квалифицированных кадров. В этой связи немаловажно, чтобы в образовательные организации приходили молодые специалисты, способные вырасти в активных и компетентных педагогов. Тех, кто сможет успешно реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и будет соответствовать требованиям профессиональных стандартов – для учителей, специалистов в области воспитания, педагогов-психологов и др. Поэтому актуальной является проблема создания условий молодым специалистам для адаптации к условиям профессиональной деятельности в образовательной организации.

В текущем 2022–2023 учебном году в нашей школе, в 4 классе, работает молодой и малоопытный специалист – учитель начальных классов. В связи с этим в школе обострилась потребность в создании системы успешной социализации и полноценной самореализации молодого педагога. Эффективным механизмом решения проблемы мы избрали наставничество как вариант индивидуальной методической работы с начинающим учителем, содействующей его адаптации и повышению готовности к педагогической деятельности до уровня профессиональной компетентности.

Молодые педагоги в начале трудового пути в школе часто испытывают затруднения, связанные с привыканием к новым условиям жизнедеятельности. Это: знакомство с коллективом педагогов и с детьми в классе, с их родителями, освоение премудростей педагогической профессии. И если вовремя не помочь и не поддержать молодого специалиста, у него могут возникнуть сомнения в собственной профессиональной и личностной состоятельности.

Помочь молодому специалисту вызвались коллеги и руководство нашей школы. Все стараются создать условия для полной адаптации молодого учителя: помочь в выработке необходимых умений и навыков, в овладении трудовыми действиями, обеспечить методической литературой, высказать советы на основе своего опыта. Учителя с большим стажем работы с удовольствием демонстрируют свой опыт и эмоционально поддерживают молодого педагога.

¹⁰

Автор практики: Т.Н. Талерчик, учитель начальных классов, педагог-психолог МБОУ «Рябовская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Описание подготовила: М.А. Колядина.

Однако все эти влияния разноректорные, а требуется система наставнического сопровождения, чтобы помочь молодому педагогу в короткие сроки адаптироваться к новой трудовой деятельности. Помочь ему в этом может только опытный педагог-наставник, с которым они совместно спланируют погружение в профессию учителя. Таким педагогом-наставником в нашей школе стала учитель со стажем в 25 лет, учитель начальных классов и педагог-психолог Талерчик Татьяна Николаевна. Она дала согласие на эту дополнительную деятельность, и приказом была назначена наставником молодого специалиста в нашей школе.

Образовалась «наставническая пара» как диалогическая структура сопровождения молодого специалиста. В начале трудового пути, в первые месяцы работы, педагог-наставник и молодой специалист наметили «траекторию восхождения к успехам» в виде «Индивидуального образовательного маршрута». Маршрут был распланирован на четыре года. Это структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений молодого специалиста и «производственной» потребности школы. Программа нацеливала молодого специалиста на освоение профиля нормативно заданных педагогических компетенций, значимых для выполнения обучающей, воспитательной, развивающей деятельности, закрепленных в профессиональном стандарте «Педагог». А также учитывала профиль регионально значимых педагогических компетенций для учителей начальных классов¹¹. Немаловажно, что программа опиралась и на профиль педагогических компетенций, нормативно одобренных в нашей школе.

Для достижения цели программы были поставлены задачи:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- освоение ролей «учитель» и «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег школы;
- формирование авторской системы работы;
- внедрение новых технологий педагогической деятельности и организации учебной деятельности детей;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений посредством самообразования;
- принятие необходимости личностно-профессионального развития (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; повышение квалификации).

В непрерывном диалоге с молодым специалистом педагог-наставник убеждала его, что главным профессиональным качеством учителя является умение учиться, стремление к саморазвитию, чтобы можно было свое мастерство демонстрировать учащимся. Современный учитель всегда должен быть готов к переменам, быть мобильным, способным к нестандартным способам осуществления трудовых действий, ответственным и самостоятельным в принятии решений.

Поэтому в плане работы наставника с молодым педагогом есть такие пункты, как:

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к познанию;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя карту работ по изучаемой методической проблеме;
- непрерывно пересматривать свои записи и заметки, тщательно анализируя тенденции развития общеобразовательной школы для внесения корректив в свою педагогическую деятельность;
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине;

¹¹ Кузибецкий А.Н., Розка В.А., Святкина М.А. Профили компетенций педагогических работников (в контексте формирования руководителями образовательных организаций кадрового резерва педагогических работников на основе профстандартов и национальной системы профессионального роста): учеб.-метод. пособие. – Волгоград, РИЦ ГАУ ДПО «ВГАПО», 2020. – 152 с.

– принимать участие в научно-практических конференциях, обсуждать с педагогами школы возникающие проблемы в учебно-воспитательной работе, организовывать встречи с коллегами других образовательных учреждений и обмениваться опытом работы.

После составления «Индивидуального образовательного маршрута» педагог-наставник Т.Н. Талерчик познакомила начинающего учителя со школой, с классом, с основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю. Педагог-наставник обучает своего подопечного, контролирует и оценивает самостоятельное проведение молодым учителем уроков и внеурочных мероприятий. Словом, оказывает молодому специалисту поддержку в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет допущенные ошибки, которые они совместно анализируют и устраняют. Педагог-наставник постоянно наблюдает динамику деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношений с окружающими, увлечений, склонностей, круга общения.

Для качественного осуществления наставником обязанностей по успешной профессиональной адаптации начинающего учителя программой «Индивидуальный образовательный маршрут» предусмотрена подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста, а также разработка методических рекомендаций по организации наставничества, анализу хода наставнической деятельности и обобщению формирующегося опыта.

В качестве инструментов диагностики молодого педагога избраны анкетирование, собеседование и тестирование по трем направлениям:

- планирование работы;
- организация деятельности учителя;
- контроль деятельности учителя и учащихся (в том числе, во время посещения уроков наставником).

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодым педагогом и, посетив его занятия, удалось выявить следующие профессиональные затруднения:

- невысокий уровень практических навыков учебно-воспитательной работы;
- дефицит знаний по преподаваемым предметам, по вопросам воспитания и развития детей;
- неприспособленность к нормам и правилам, действующим в школе;
- большая затратность времени молодым учителем при подготовке уроков, эмоциональное перенапряжение и усталость.

С учетом этого молодому учителю помогли освоить инструментарий для самостоятельного проектирования урока согласно требованиям федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (ФГОС НОО). Но чтобы выработать полную систему рекомендаций начинающему учителю по развитию готовности к деятельности и преодолению затруднений, потребовалось учесть всю совокупность проблем, с которыми может сталкиваться молодая учитель. Как правило, это проблемы в отношениях с учащимися и проблемы в учебной работе.

В частности, у молодого специалиста вызывает затруднение составление рабочих программ по преподаваемым предметам, которые обеспечивают достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы. С этой целью совместно с молодым специалистом были подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдении требований к рабочей программе, определении личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета, на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности учащихся.

Главным при этом было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как это индивидуальный инструмент учителя. В нем учитель определяет наилучшие и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации воспитательно-образовательного процесса для получения результата, соответствующего требованиям ФГОС НОО и Федеральной образовательной программы НОО (фото 1).



Фото 1. Учимся планировать

Об успешности наставничества на данном треке свидетельствует то, что в августе 2022 года методическое объединение учителей начальных классов для оказания помощи молодому специалисту по выполнению требований к составлению рабочих программ проанализировало рабочие программы молодого учителя. И в итоге не выявлено каких-либо нарушений.

Надо иметь в виду, что затруднения начинающего педагога вызывает проектирование урока, соответствующего принципам ФГОС НОО. Для преодоления данной трудности были проведены консультации, в которых молодой специалист ознакомился с особенностями современного урока. Акцент был сделан на том, что требуемый образовательный результат получить, если урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на то, что учитель – соавтор в создании образовательного продукта урока, а учащийся – это активный деятель, субъект учебной деятельности и участник образовательного процесса. Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока, как: создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учащимися, актуализация учащимися ранее усвоенных знаний, поиск решения проблемы учащимися, выражение решения и применение знаний учащимися.

Помимо этого, были рассмотрены:

- современные образовательные технологии и методики, а также результаты их применения;
- формы организации учебной деятельности учащихся во время урока;
- система оценивания полученных результатов (особенно оценивание письменных работ по русскому языку);
- особенности составления планов урока и конструирования необходимого учебного материала.

В процессе работы молодому педагогу были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки. В результате проведенной работы уже к концу первой четверти учебного года у молодого специалиста сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы.

Проблемным для молодого учителя оказалось составление технологических карт к уроку. Этому было уделено особое внимание. Ведь обучение с использованием технологической карты позволяет эффективно организовать учебный процесс, обеспечить формирование и развитие предметных, метапредметных, личностных умений и универсальных учебных действий на их основе согласно требованиям ФГОС НОО. Правильно составленная технологическая карта позволяет существенно сократить время на подготовку учителя к уроку.

В начале каждого учебного года молодому учителю стали давать рекомендации по составлению технологических карт с дидактической и методической структурами урока, а также возможные варианты деятельности учителя и обучающихся. Проанализировав, в чем еще нужна помощь молодому специалисту, руководителем методического объединения начальных классов совместно с педагогом-наставником был составлен план с включением следующих вопросов:

- изучение ФГОС НОО и норм организации и проведения образовательного процесса на его основе;
- освоение «трудных глав» содержания преподаваемых учебных предметов;
- выбор темы самообразования, планирование и организация самостоятельного личностно-профессионального развития (совершенствование профессиональных знаний и навыков и т.п.);
- культурно-образовательная (общественная) работа, участие в заседаниях методического объединения учителей начальных классов.

При этом учитывалось, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, погружения в профессию. Молодой специалист приспосабливается к требованиям и условиям работы в образовательной организации, к содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Он овладевает ценностями и смыслами профессии учителя как педагога и воспитателя.

Этому содействует четко организованное наставничество на основе программы «Индивидуальный образовательный маршрут» молодого специалиста, которая определяет базисные направления его сопровождения. В программе моделируется сопровождение молодого специалиста на индивидуальном профессионально-педагогическом маршруте, организация и осуществление им учебного процесса, воспитательной работы, а также выстраивается система индивидуальных консультаций наставника.

В нашей школе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Это способствует тому, что начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию у них познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающему учителю раскрывать свои творческие способности, таланты и деятельностные возможности. Например, в 2020 году молодой педагог приняла участие в муниципальном Конкурсе учебных кабинетов и стала призером, заняв 2-е место.

Есть основания утверждать, что наставничество как передача педагогического опыта от одного поколения к другому становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Дело в том, что наставничество затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставляемого молодого педагога, педагога-наставника и работодателя, функции которого исполняет директор школы.

В ходе наставничества:

- педагог-наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень;
- молодой педагог получает знания и умения, педагогические способности, повышает профессиональную готовность до уровня профессиональной компетентности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, учащимися и с коллегами;
- директор школы повышает управленческую культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между работниками.

Считаю, что главное в наставничестве – это создание ситуаций успеха молодого специалиста и правильное планирование взаимодействия педагога-наставника с молодым педагогом, что подчас приводит к наставническим достижениям в большей степени, чем ожидается. Я думаю, что именно совместная деятельность педагога-наставника и молодого педагога ускоряет его вхождение в образовательную педагогическую среду. Молодой педагог ощущает себя увереннее, закрепляется его убежденность в правильном выборе профессии.



**Григорьева
Лариса
Анатольевна**

– учитель начальных классов, педагог-организатор МБОУ «Солонцовская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Высшее образование (Волгоградский госпедуниверситет), имеет первую квалификационную категорию, стаж работы 27 лет. Участвовала в районном конкурсе «Учитель года – 2019» и во Всероссийском профессиональном конкурсе «Первый учитель». Является педагогом-наставником молодых учителей, создав коммуникативную наставническую практику.

4.7. Практика взаимодействия наставника и наставляемого в сельской школе¹²

Роль наставника значительно возросла в российском обществе и особенно в образовательной и социальной сфере. Об этом не раз заявлял Президент России В.В. Путин. Вклад наставников в воспитание молодежи признан на государством, в частности, объявлением 2023 года в Российской Федерации Годом педагога и наставника и включением наставничества в число направлений развития согласно национальному проекту «Образование».

Наставничество – это одна из эффективных кадровых технологий, включая адаптацию молодых начинающих учителей к условиям работы в общеобразовательных учреждениях. Известно, что начинающие учителя испытывают трудности при вхождении в профессию. Именно в этот период молодым учителям требуется поддержка, чтобы избежать тревожности и неудовлетворенности своей трудовой деятельностью. Молодым специалистам нужен наставник, который мог бы стать для них «проводником», сопровождающим на нелегком, но творческом пути.

¹² Автор практики и описания: Л.А. Григорьева, педагог-организатор Солонцовской средней школы Алексеевского района Волгоградской области

В рамках внедрения в нашей школе целевой модели наставничества и в связи с производственной необходимостью поддержки молодого учителя я дала согласие и была утверждена приказом в качестве наставника. Наставническую деятельность я с самого начала видела как диалогическое взаимодействие с наставляемым педагогом, чтобы усилить ее личностно-развивающий потенциал. Поэтому наставническую деятельность я осуществляю различными способами делового и неформального общения с наставляемым, основанного на доверии и партнерстве.

Основной организационной формой наставнической деятельности я избрала формат «педагог – педагог», нацеливая наставничество на успешное закрепление молодого учителя на месте работы или в занимаемой должности. Применяемая базисная технология наставнической деятельности – это наставничество посредством «наставнической пары». Приказом по школе была создана и утверждена наставническая пара «Л.А. Григорьева – Ю.Е. Кочанова», чтобы мы совместно выстраивали профессиональную траекторию молодого учителя, реализуя составленный для этого индивидуальный образовательный маршрут.

Цель наставнической деятельности спроектирована нами двухкомпонентной: у наставляемого – это проектирование образа собственного профессионального будущего, а у наставника – оказание помощи в совершенствовании теоретических знаний, практических умений и навыков, в приращении педагогического мастерства молодого учителя.

Для достижения цели и реализующих ее задач мы совместно спланировали ряд методических практико-ориентированных мероприятий. Это такие мероприятия, как:

- собеседование-знакомство «Расскажи о себе»;
- консультации по разработке рабочих программ, по правилам оформления школьной документации;
- практикумы по разработке поурочных планов, рабочей программы и календарного плана воспитательной работы, по ведению тетрадей и дневников учащихся;
- взаимопосещение уроков с их последующим анализом и определением перспектив развития;
- индивидуальные беседы на темы «Анализ урока» и «Анализ внеклассного мероприятия»;
- круглый стол для подведения итогов работы в течение года.

В ходе мероприятий мы диагностируем достижения и затруднения. Диагностика показывает, на какие сильные стороны профессиональной деятельности наставляемая должна опираться и какие риски ей предстоит минимизировать, чтобы они не препятствовали личностно-профессиональному развитию и адаптации в профессии. После этого этапа создаем дорожную карту индивидуального образовательного маршрута, которая реализуется в совместной деятельности.

Ниже мы приводим дорожную карту реализации индивидуального образовательного маршрута молодого учителя в рамках наставничества (табл. 1).

Таблица 1. Дорожная карта (наставник Л.А. Григорьева, наставляемый педагог Ю.Е. Кочанова)

№ п/п	Наставнические мероприятия	Время	Формы, методы, результаты наставничества молодого педагога	Выполнение
1	Беседа-знакомство «Расскажи о себе».		Общение наставника и молодого педагога с целью установления комфортного психологического климата взаимодействия. Зарождение взаимопонимания.	
2	Организационные вопросы. Изучение программ, пособий. Изучение рабочей программы и календарно-тематического планирования, ведение документации.		Консультация «Ведение документации», «ФГОС НОО» «Планирование образовательной деятельности». Овладение молодым педагогом требованиями к ведению документации.	
3	Практикум по проектированию уроков, созданию рабочей программы и календарного плана воспитания, ведению тетрадей и дневников учащихся.		Изучение вариантов планирования уроков различных типов, знакомство с конструктором рабочих программ, составление рабочей программы и календарного плана воспитания. Требования к оформлению тетрадей учащимися и к ведению дневников.	
4	Изучение локальной нормативной правовой базы Солонцовской СШ.		Беседа о системе локальных документов школы, тест на знание ФГОС НОО. Уточнение представлений молодого педагога о регуляции образования и деятельности учителя.	

5	Взаимопосещения уроков, классных часов, внеклассных мероприятий.		Личный пример и инструктирование молодого педагога. Выполнение анализа уроков и воспитательных мероприятий. Отработка планирующих и аналитических навыков молодого педагога.	
6	Индивидуальные беседы о способах анализ уроков и внеклассных мероприятий.		Беседы по материалам анализа уроков и воспитательных мероприятий. Закрепление аналитических навыков молодого педагога.	
7	Участие в разнообразных психологических тренингах.		Взаимодействие с коллегами, снятие эмоционального напряжения и тревожности. Упрочение психологической устойчивости молодого педагога в сотворчестве с другими.	
8	Решение проблемных ситуаций в ходе работы с родителями.		Решить проблемную ситуацию по взаимодействию с родителями. Понимание молодым педагогом значимости работы с родителями.	
9	Представление опыта организации наставничества на педсовете / круглом столе.		Творческий отчет о наставнической деятельности и совместная презентация результатов наставничества на педагогическом совете.	



Фото 1. Рабочий момент: наставник Л.А. Григорьева обсуждает с наставляемым педагогом Ю.Е. Кочановой план воспитательного мероприятия



Фото 2. На классном часе у Ю.Е. Кочановой

В рамках реализации дорожной карты как раз и осуществляется диалогическое взаимодействие наставника и наставляемого, когда все делается вместе, причем не в ситуации доминирования наставника, а посредством общения с наставляемым как с равным партнером и субъектом наставнической деятельности (фото 1).

Все наставнические мероприятия, предусмотренные дорожной картой, по-своему важны и образуют систему наставничества. Практическая направленность наставнической деятельности обеспечивается в практикумах по проектированию уроков, внеклассных мероприятий, созданию рабочей программы и календарного плана воспитания и др. Прикладной аспект наставничества реализуется в психологических тренингах и при решении проблемных ситуаций, востребующих от молодого педагога педагогические умения и навыки. Но в данном контексте особенно эффективными являются взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий и классных часов (фото 2).

По окончании учебного года мы оцениваем наставнические и образовательные достижения, определяем степень приближения к желаемому образу педагога-профессионала. В соответствии с результатами оценки намечаем направления устранения обнаруженных профессиональных дефицитов и затруднений в следующем учебном году. Организуем круглый стол-отчет для педагогов школы или готовим выступление к педагогическому совету с презентацией наставнической деятельности и достижений в наставничестве.

Наша практика наставничества как диалогического взаимодействия наставника и наставляемого создает ситуацию успеха молодому специалисту, помогает ему преодолевать возникающие трудности и остаться в профессии, утверждаясь в ее ценностях и смыслах. Нашим совместным девизом в наставничестве стали прекрасные строки Д. Эйта: «Не относись к наставнику как к Богу. В образовании нет места чудесам. Учитель лишь укажет вам дорогу, а вот пройти по ней ты сможешь только сам»¹³.



**Катайкина
Ирина
Васильевна –**

учитель русского языка и литературы, педагог-организатор по учебной работе, руководитель центра образования «Точка роста» в МБОУ «Шарашенская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области», учитель высшей квалификационной категории. Имеет высшее образование. Педагогический стаж свыше 30 лет. Непрерывно повышает квалификацию, в т.ч. по программе «Наставничество в школе». Ведет кружок «Музыкальный фольклор», ее воспитанники участвуют в муниципальных и региональных конкурсах. Является экспертом муниципальной предметной комиссии ОГЭ по русскому языку и литературе. Награждена Почетной Грамотой Министерства просвещения РФ, Почетной грамотой Главы Алексеевского муниципального района. Является наставником молодых педагогов по модели «опытный педагог – начинающий учитель». Обладает активной жизненной позицией, в свободное время увлекается цветоводством.

4.8. Наставничество в сельской школе¹⁴

Наша школа – типичная сельская средняя школа с обособленным подразделением «Детский сад». Состав учителей в основном стабильный, но недавно к нам поступила на должность учителя начальных классов молодой специалист без педагогического опыта Васильева Ульяна Вячеславовна (фото 1).

Как молодому специалисту ей требовалась помощь и поддержка в профессиональной адаптации и в овладении педагогическим мастерством. В частности, по таким направлениям, как: мотивация учащихся к обучению и к учебной деятельности, активизация учащихся в учебной деятельности, взаимодействие с родителями, освоение трудовых функций и действий, должностных обязанностей учителя, оформление документации и ведение электронного журнала. Помочь молодому специалисту совершенствоваться мог только опытный педагог-наставник.



*Фото 1. Молодой специалист
У.В. Васильева*

Приказом по школе я была назначена ее педагогом-наставником после того, как дала на это согласие, потому что уже имела опыт сопровождения молодых учителей как педагог-организатор по учебной работе. Размышляя над тем, как лучше организовать наставничество, я исходила из понимания, что это основной механизм профессионального становления и личностного развития молодого специалиста.

Опираясь на теоретическую трактовку наставничества как передачи молодым специалистам знаний и опыта, нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей, я видела главный трек в формировании у начинающего педагога профессионально значимых личностных качеств, в укреплении присущей ему системы традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в создании условий для овладения профессиональными компетенциями. Мой опыт подсказывал, что в наставничестве характер отношений должен быть двусторонним. С одной стороны, важна мотивация педагога-наставника к осуществлению наставнической деятельности добровольно, осознавая значимость и ценность этого процесса. В свою очередь, наставляемый молодой специалист должен быть не просто реципиентом, но активным субъектом наставнической деятельности, способным привносить в нее новые идеи и нестандартные решения.

Я была уверена, что такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого специалиста как учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию и к самореализации в профессии. В качестве организационной формы наставнической деятельности я избрала модель «опытный педагог – молодой специалист». Целевая ее направленность – это успешное закрепление молодого специалиста на рабочем месте в должности учителя. Вместе с тем и развитие его профессионального потенциала, создание комфортной для него профессиональной образовательной среды внутри школы, чтобы удавалось успешно реализовывать актуальные педагогические задачи по повышению качества образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС начального общего образования.

¹⁴ Автор практики и описания: И.В. Катайкина, педагог-организатор Шарашенской средней школы Алексеевского района Волгоградской области.

В нашей школе наставническая деятельность – важное звено методической работы с молодыми специалистами. Основу структурирования взаимодействия и организации взаимоотношений педагога-наставника и наставляемого молодого специалиста образует специально разрабатываемая персонализированная программа наставничества. Мы составляем персонализированную программу продолжительностью один учебный год. Цель программы – это эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, адаптация к условиям образовательной деятельности в школе, оказание помощи на начальном этапе профессионального становления начинающего учителя.

Достижение цели реализуется посредством решения системы задач наставничества, а именно:

- изучение профессиональных затруднений и потребностей молодого специалиста;
- выстраивание индивидуального маршрута, направленного на успешную адаптацию молодого специалиста;
- формирование комфортных условий труда молодого специалиста;
- разработка комплекса образовательных событий по демонстрации освоенных компетенций, обеспечивающих достижение образовательных результатов, предусмотренных ФГОС НОО и ФОП НОО.

В связи с этим содержание наставнической деятельности включает:

- выявление причин возникновения трудностей наставляемого молодого специалиста: несформированные навыки самоанализа и работы с нормативной документацией, низкий уровень владения педагогическими технологиями, дефицит умений в организации учебного процесса;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы;
- оказание помощи в планировании и проведении уроков, включая предварительную работу с конспектами уроков, анализ проведенных уроков;
- демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности;
- организация мониторинга и рефлексии совместной деятельности, оценивание ее эффективности.

Для реализации персонализированной программы наставничества мы выстраивали процесс, включающий четыре этапа.

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества

На основании анкетирования и личной беседы выясняли проблемы, которые следует устранить, и совместно составляли план работы на учебный год. Диагностика молодого специалиста проводилась путем собеседования, тестирования и анкетирования.

Приведем пример теста-опросника для начинающего учителя. Он включает следующие вопросы:

- | | |
|--|---|
| 1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки? | 4. Что представляет для вас трудность: |
| да; нет; частично. | – Формулировка целей урока:
да; нет; частично. |
| 2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности? | – Выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока. |
| 3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности: | – Мотивация деятельности учащихся
да; нет; частично; |
| – В календарно-тематическом планировании:
да; нет; частично. | – Формулировка вопросов проблемного характера
да; нет; частично; |
| – В проведении уроков:
да; нет; частично. | – Создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении
да; нет; частично; |
| – В проведении внеклассных мероприятий:
да; нет; частично. | – Подготовка для учащихся заданий различной степени трудности
да; нет; частично; |
| – В общении с коллегами, администрацией:
да; нет; частично. | – Активизация учащихся в обучении
да; нет; частично; |
| – В общении с учащимися, их родителями:
да; нет; частично; | – Организация сотрудничества учащихся
да; нет; частично; |
| другое (допишите) | |

– Организация само- и взаимоконтроля учащихся

да; нет; частично;

– Организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся

да; нет; частично;

– Развитие творческих способностей учащихся

да; нет; частично;

другое (допишите)

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- повышению квалификации по дополнительным профессиональным программам;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны педагога-наставника;

– поддержке предметных кафедр (методических объединений);

– Школе начинающего учителя;

– другое (допишите)

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– типы уроков, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

– приемы активизации учебной и познавательной деятельности учащихся;

– учет и оценка образовательных результатов учащихся;

– психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций;

– формы работы с родителями;

– формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

– другое (допишите).

В итоге применения данного теста-опросника обнаружилось следующие проблемы у молодого специалиста:

- недостаточность владения педагогическими технологиями;
- дефицит практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- слабые навыки работы с нормативной документацией;
- несформированность навыков самоанализа;
- затруднения в приспособлении к нормам и культурным требованиям в школе.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Ориентируясь на выявленные проблемы в личностно-профессиональном развитии молодого специалиста, мы провели совместную работу по их устранению. В частности, подробно изучили принципы составления рабочей программы и технологической карты урока согласно требованиям обновленного ФГОС НОО. Выработали рекомендации и оказали практическую помощь молодому специалисту в составлении рабочей программы. Провели консультации, в ходе которых молодой специалист ознакомилась с особенностями современного урока. Сориентировали молодого специалиста на понимание, что учитель является соавтор образовательной разработки, а учащиеся активными участниками воспитательно-образовательного процесса. Были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения, этапы и формы работы с учащимися на уроке, система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов урока и конструирования учебного материала.

Совместно с молодым педагогом была составлена карта индивидуального образовательного маршрута (табл. 1).

Таблица 1. Карта индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (первый год педагогической деятельности)

Направление деятельности	Формы работы / методы / технологии наставничества	Сроки	Ожидаемые результаты
Диагностика педагогических затруднений	Собеседование с педагогом-наставником. Проведение анкетирования по выявлению профессиональных дефицитов.	сентябрь – октябрь.	Анализ результатов анкетирования. Разработка и утверждение образовательного маршрута
Адаптация к новому месту работы	Консультации по вопросам организации образовательной деятельности в школе, знакомство с традициями и особенностями школы.	Сентябрь – октябрь	Знакомство молодого специалиста с коллегами, с традициями школы, с особенностями организации воспитательного и образовательного процесса, планом работы ШМО.
Нормативно– правовая, информационная грамотность	Изучение нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, ученические тетради).	сентябрь – октябрь	Знакомство с ФГОС НОО и ФОП НОО, образовательной программой школы, рабочими программами, с основными локальными актами и т.д. Составлено КТП по учебным предметам. Молодой специалист информирован о структуре сайта школы, материалах, размещенных на сайте, обучен работать в электронном дневнике и т.д.
Совершенствование предметных компетенций. Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Занятие с наставником с целью обсуждения вопросов: – поурочное планирование (формулировка цели, постановка задач урока, структура урока); – различные типологии уроков; – использование цифровых образовательных ресурсов; – приемы организации командной деятельности и развития сотрудничества. Посещение уроков, внеклассных мероприятий с целью оказания методической помощи.	В течение уч. года	Выделение основных принципов организации воспитательно-образовательной деятельности; организации разноуровневого обучения; обучения детей с разными возможностями (детей с ОВЗ, одаренных детей). Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации профессиональной деятельности и в деятельности учащихся.
Совершенствование предметных компетенций. Взаимопосещение занятий.	Апробация приемов и практик через посещение уроков молодого специалиста, обсуждение, составление карты анализа урока: – приемы поддержки мотивации учащихся в деятельности; – приемы развития коммуникации учащихся; – приемы развития критического мышления; – игровые приемы и практики; – стратегии смыслового чтения.	В течение уч. года	Создание ситуации успеха, уверенности в себе, предупреждение ошибок. Методическая помощь молодому специалисту.
Совершенствование методических компетенций. Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС НОО и ФОП НОО.	Взаимопосещение и посещение уроков и внеклассных мероприятий. Индивидуальные консультации по темам: – критериальное и формирующее оценивание на уроке; – практики рефлексии образовательной деятельности на уроке; – приемы развития эмоционального интеллекта учащихся. Практикум «Обучение составлению отчетности по окончании четверти»	В течение уч. года	Выявление методических и практических затруднений в организации молодым специалистом урочной, внеурочной, внеклассной деятельности для дальнейшего проектирования плана работы. Коррекция плана профессионального становления молодого специалиста.

Совершенствование методических компетенций. Работа над методической темой самообразования.	Оказание помощи в выборе методической темы самообразования.	октябрь	Составление плана работы над методической темой, планирование мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года
Совершенствование методических компетенций. Разработка методического и дидактического материала.	Посещение уроков коллег, изучение современных образовательных технологий совместно с педагогом-наставником.	В течение уч. года	Подборка интересного материала молодым специалистом для использования в работе в разделе портфолио «Копилка педагогических идей».
Совершенствование психолого-педагогических компетенций, Стили педагогического общения.	Тренинг «Стили педагогического общения». Беседа «Педагогические ситуации. Трудная ситуация во время урока и выход из нее».	В течение уч. года	Педагог формирует свой стиль общения. Изучение психолого-педагогической литературы по проблеме педагогического общения. Самообразование. Повышение профессиональной компетентности.
Установление взаимоотношений с коллективом и обучающимися.	Круглый стол «Метапредметные компетенции учителя». Консультация "Проблемы дисциплины на уроках". Практикум по решению педагогических ситуаций.	сентябрь – декабрь	Установление взаимоотношений «молодой специалист – коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист – ученик».
Установление взаимоотношений с родителями / законными представителями учащихся.	Дискуссионная площадка «Выбор форм и методов профессионального взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся с соблюдением требований профессиональной этики».	сентябрь – декабрь.	Рассмотрены требования профессиональной этики, профессионально-этические нормы взаимодействия с коллегами, родителями (законными представителями) учащихся по вопросам обучения. Установление взаимоотношений «молодой специалист – родитель».
Применение педагогических технологий и методов на занятиях	Самоанализ открытого урока.	май	Повышение профессиональной компетентности. Овладение методикой проведения уроков в согласно требованиям ФГОС НОО.
Создание портфолио молодого специалиста. Создание мотивации личностно-профессионального развития.	Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности».	апрель – май	Мониторинг личностно-профессионального развития молодого специалиста. Конкурс портфолио молодых специалистов. Самоанализ педагогической деятельности.
Проведение мониторинга. Итоги реализации программы. Постановка новых целей и задач.	«Приоритеты творческого саморазвития». Анкетирование молодого педагога на определение степени комфортности учителя в коллективе.	май	Определение уровня владения компетенциями молодого учителя. Выводы педагога-наставника и анализ педагогической деятельности молодого специалиста. Заполнение портфолио. Цели и задачи на следующий период деятельности.

Из таблицы 1 видно, что «движение» молодого специалиста по индивидуальному образовательному маршруту обеспечивается в основном освоением следующих аспектов профессиональной деятельности:

- изучение обновленного ФГОС НОО и ФООП НОО;
- изучение способов организации и осуществления воспитательно-образовательного процесса;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- совершенствование профессиональных знаний и навыков;
- участие в заседаниях методического объединения учителей.

Работа молодого специалиста в рамках наставничества на данном этапе включает следующие наставнические события:

- самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию);
- участие в вебинарах, семинарах, конференциях (виртуальное и ситуационное наставничество);
- участие в общешкольных мероприятиях (методических, профессиональных, культурно-образовательных).

Этап 3. Совместная работа педагога-наставника с наставляемым молодым специалистом

Здесь намеченное и реализуемое на предыдущем этапе продолжается, но посредством встреч педагога-наставника и молодого специалиста по мере необходимости в свободное от занятий время. Реализуя ситуационное наставничество, педагог-наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним своими наработками, идеями проведения занятий, методической литературой. Параллельно выслушивает сообщения наставляемого молодого специалиста о его затруднениях и дает советы, исходя из опыта, что сделать и какие мероприятия провести. Педагог-наставник координирует участие молодого специалиста в различных мероприятиях, оказывает консультационную помощь при подготовке к открытым урокам и внеклассным мероприятиям.

Этап 4. Оценка деятельности наставника

Наставническую деятельность совместно с молодым специалистом мы считаем эффективной, если он овладел необходимыми теоретическими знаниями, умениями и навыками организации учебной деятельности. Проведение занятий стало для него привычным делом. Педагогическая деятельность не вызывает тревоги и неуверенности, а показатели качества воспитательно-образовательного процесса находятся на базовом уровне, охарактеризованном во ФГОС НОО и ФООП НОО.

Чтобы добиться такой эффективности, следует ориентироваться, как показывает наш опыт, на следующие ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества педагогической деятельности;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;
- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;
- измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного критического мышления, принятия решения, коммуникации и кооперации в команде).

Наставнические достижения в нашей практике проявлялись в следующих позитивных изменениях подготовки молодого специалиста и результатов ее деятельности по итогам первого года работы. К примеру, ею успешно проведены открытые уроки, положительно оцененные коллегами и администрацией школы, в том числе открытый урок в рамках методической недели школы (фото 2).



Фото 2. Открытый урок в рамках школьной методической недели

Значительно снизился уровень тревожности и стресса молодого учителя во время организации образовательного процесса, общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией школы. У молодого специалиста сформировались четкие представления о должностных обязанностях, появился навык ведения документации согласно должностным обязанностям (электронный журнал, рабочие программы и КТП). Наставляемый молодой учитель уверенно конструировал комбинированный урок, активно вовлекал учащихся во внеурочную деятельность, применяя эффективные методы и приемы.

5 раздел. Наставнические практики в дошкольных образовательных организациях



**Ситникова
Светлана
Геннадьевна –**

воспитатель средней группы, педагог-наставник начинающих воспитателей младшей группы в МКДОУ «Детский сад № 72 городского поселения

Петров Вал Камышинского муниципального района Волгоградской области». Педагогический стаж свыше 9 лет. Осуществляет наставничество, используя ресурс образовательных проектов. Награждена грамотой Комитета образования Камышинского муниципального района за самоотверженный труд и значительные успехи в совершенствовании учебного и воспитательного процесса.



**Федотова
Наталья
Ильинична –**

воспитатель средней группы, педагог-наставник начинающих воспитателей младшей группы в МКДОУ «Детский сад № 72 городского поселения

Петров Вал Камышинского муниципального района Волгоградской области». Педагогический стаж свыше 23 лет. Наставническую деятельность осуществляет посредством образовательных проектов.



**Эклер
Елена
Владимировна –**

педагог-психолог, осуществляющий наставническую деятельность в МКДОУ «Детский сад № 72 городского поселения

Петров Вал Камышинского муниципального района Волгоградской области». Педагогический стаж свыше 23 лет. Помогает выявлять профдефициты начинающих воспитателей для обоснованного построения программы наставничества. Стремится помочь начинающим воспитателям полюбить детей и увидеть в каждом из них личность, содействуя развитию, руководствуясь правилом «Не навреди». Победитель Международного конкурса «Таланты России», Всероссийского творческого конкурса «Умелые ручки», Всероссийского конкурса «Шаги к успеху» и др. Награждена Почетной грамотой Министерства просвещения РФ.

5.1. Наставничество педагогов в сфере нравственно-патриотического воспитания¹

Согласно статистике последних лет педагогический состав многих дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) стремительно «старееет». Не избежал этой тенденции и наш детский сад. Обострилась проблема воспитания педагогической смены. Для ее решения требуется грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, приходящих в ДОУ, педагогическими работниками, имеющими достаточный опыт, чтобы выполнять наставническую деятельность.

Чтобы повысить эффективность наставничества, мы использовали практико-ориентированный формат работы с молодыми педагогами на основе проектного метода. Это позволило вовлекать молодого педагога непосредственно в проектную деятельность, выстраивая с ним диалог как свободный обмен мнениями по поводу решения проектных задач, активизируя тем самым личностно-профессиональное развитие наставляемого педагога.

Организационно-технологической основой практики наставничества стал инициированный нами проект «Проектная деятельность как форма активизации личностно-профессионального развития молодых воспитателей в процессе наставничества». Цель проекта мы направили на развитие опыта наставнической деятельности и совершенствование профессиональной компетентности наставляемого педагога в сфере нравственно-патриотического воспитания детей в части расширения представлений дошкольников о родном городе, воспитания у них чувства гордости и любви к своей малой родине.

Этот выбор не случаен. От воспитателя востребована готовность и способность воспитания детей на традиционных российских духовно-нравственных ценностях. В частности, начального формирования у них установок на ценности патриотизма и любви к малой родине. В условиях нашего детского сада это особенно актуально. Наши дети живут на земле, хранящей в исторической памяти великие имена Петра I, Степана Разина, Емельяна Пугачева, Алексея Маресьева и др. Свое название городское поселение Петров Вал получило в память о валах, оставшихся в наших краях как напоминание о великих проектах Петра I по соединению Волги и Дона. А возникло поселение в период Сталинградской битвы, когда строилась рокадная железнодорожная ветка со стороны Саратова в сторону Сталинграда.

Неудивительно, что проектные задачи мы сориентировали на наставническую поддержку молодого педагога нашего детского сада Т.В. Рябухину, воспитателя второй младшей группы. Помимо нее участниками проекта были другие воспитатели, педагог-психолог и воспитанники средней группы.

Спектр проектных задач включал три задачные группы.

I. Задачи личностно-профессионального развития наставляемого педагога:

- 1) стимулирование интереса и мотивации педагога к самообразованию в сфере нравственно-патриотического воспитания;
- 2) усиление профессиональной активности и самостоятельности молодого педагога;

¹ Авторы практики и описания: С.Г. Ситникова, Н.И. Федотова, Е.В. Эклер, МКДОУ «Детский сад № 72 городского поселения Петров Вал Камышинского муниципального района Волгоградской области»

3) развитие у молодого педагога навыков анализа и рефлексии профессиональной деятельности, активизация стремления к сотрудничеству и эмпатии.

II. Задачи нравственно-патриотического воспитания дошкольников:

1) расширение представлений дошкольников о родном городе;

2) пробуждение и закрепление у детей чувства гордости и любви к своей малой родине.

III. Задачи наставнической деятельности:

1) оказание пропедевтической стажерской помощи молодому педагогу в организации в средней детской группе учебно-воспитательного процесса, сориентированного на нравственно-патриотическое воспитание детей²;

2) индивидуализация повышения профессиональной компетентности и роста мастерства молодого педагога посредством погружения его в ситуации овладения проектным методом в сфере нравственно-патриотического воспитания детей.

Проект был краткосрочным и выполнен в мае 2023 года. Наставническая деятельность в рамках проекта была групповой, причем один наставляемый педагог взаимодействовал с группой наставников одновременно в целях повышения своей компетентности по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников. В ситуациях группового выполнения проекта от наставляемого педагога под контролем наставников непрерывно востребовались профессиональные качества, необходимые для решения проектных задач по нравственно-патриотическому воспитанию детей.

График выполнения проекта задавал регламент краткосрочного, или целеполагающего, наставничества, реализуемого в проектной деятельности, ориентированной на определенные краткосрочные результаты. Контроль реализации проекта включал посещение занятий и других мероприятий, проводимых наставниками и молодым специалистом, совместный анализ проведенных занятий, анализ планов и отчетов, результатов наблюдений за детьми в контексте укрепления их установок на нравственно-патриотические ценности.

В ходе реализации проекта ожидалось, что «на выходе» проектной деятельности:

– молодой педагог повысит уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений, интерес и мотивацию к самообразованию, активизирует собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности, прежде всего, в части нравственно-патриотического воспитания детей;

– педагоги-наставники отладят приемы и формы целенаправленного планирования и дифференцированной организации наставнической деятельности на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого педагога, укрепят свою мотивацию к наставнической деятельности;

– воспитанники расширят знания и представления о своем родном городе, его знаменательных местах и значимых людях, будут переживать чувство гордости за свой край и любви к малой родине.

При разработке замысла и конструкции проекта учитывалось, что период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью и важностью для его личностно-профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования. Немаловажную роль играет благоприятная атмосфера внутри ДОО, когда администрация и педагогический коллектив поддерживают и всесторонне помогают начинающему педагогу на протяжении всего адаптационного периода.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешными, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала, с учетом его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения, которая поможет молодым педагогам не только адаптироваться, но и развить практические навыки применения полученных профессиональных знаний.

На этапе проектирования и по итогам выполнения определился результат проектной деятельности: проект содействует становлению молодого педагога на треках: вхождения в профессиональное образовательное пространство; творческой самореализации; проектирования профессиональной карьеры; вхождения в профессиональную самостоятельную деятельность; самоорганизации и развития профессиональной карьеры.

Проект реализован последовательно на трех этапах: подготовительном, реализационном, итоговом.

² У наставляемого педагога в следующем учебном году будут дети среднего дошкольного возраста.

Подготовительный этап выполнения проекта включал:

- подбор методической литературы для изучения наставляемым педагогом;
- составление плана наставничества в проектной деятельности с учетом индивидуальных затруднений наставляемого педагога.

Реализационный этап предусматривал:

- совместное изучение технологий педагогической деятельности и овладение способами их применения в нравственно-патриотическом воспитании детей;
- совместное проектирование образовательно-воспитательного процесса и составление плана проведения мастер-класса «Технология проектной деятельности в работе с детьми по нравственно-патриотическому воспитанию»;
- организация педагогом-психологом систематического психолого-педагогического просвещения наставляемого педагога в форме «Тренинга педагогической осознанности»;
- ознакомление наставляемого педагога с организацией РППС средней группы;
- изучение опыта работы воспитателей средней группы с обсуждением их педагогической деятельности, в частности, использования приемов и методов нравственно-патриотического воспитания в различных учебно-воспитательных ситуациях;
- совместная деятельность с детьми наставников и наставляемого педагога (по плану проекта);
- консультирование педагогом-психологом, воспитателями наставляемого педагога по вопросам работы с родителями и детьми среднего дошкольного возраста;
- самообразование наставляемого педагога.

В ситуациях осуществления реализационного этапа проектной деятельности педагога-наставники:

- содействуют созданию благоприятных условий для личностно-профессионального развития наставляемого педагога;
- обеспечивают атмосферу взаимопомощи, координируют действия наставляемого педагога в соответствии с проектными задачами, в частности, по нравственно-патриотическому воспитанию детей;
- оказывают помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательного процесса с детьми с учетом их возрастных особенностей;
- передают свой педагогический опыт и профессиональное мастерство наставляемому педагогу;
- знакомят наставляемого педагога в ходе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями, консультируют по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывают позитивное влияние на повышение профессиональной компетентности наставляемого педагога.

На итоговом этапе:

- наставляемый педагог показывает открытое мероприятие;
- педагоги-наставники обобщают опыт наставнической деятельности;
- педагогический совет ДОО анализирует результаты проекта в наставничестве и нравственно-патриотическом воспитании детей.

Содержание проектной деятельности в части решения задач нравственно-патриотического воспитания дошкольников включало следующие образовательно-воспитательные события:

Тема и цели события	Наименование и форма события	Участники и ответственные
«Наследие родного города Петров Вал». Цель: расширить представления детей о родном городе, истории его возникновения.	– Пешеходная прогулка «Нам есть чем гордиться». – Беседа: «История нашего города». – Основы науки и естествознания. Тема: «Здравствуй, Родина моя». – «Прошлое Петров Вала» (презентация).	1. Все педагоги 2. Эклер Е.В. 3. Федотова Н.И. 4. Ситникова С.Г.
«Что мы Родиной зовем?» Цель: уточнить знания детей о названии родного города, главных его достопримечательностях; развивать познавательные интересы детей; воспитывать любовь к родному городу, уважение к своим родным.	– Просмотр видеоролика «Наш город – это наша малая Родина». – Беседа: «Уважай отца и мать – будет в жизни благодать». – Рисование. Тема: «Русская береза».	1. Эклер Е.В. 2. Ситникова С.Г. 3. Федотова Н.И.

<p>«Я в Петров Вале живу». Цель: закрепить знания детей о городе; прививать любовь к своему городу, чувство гордости за своих земляков.</p>	<p>– Экскурсия к памятному знаку воинам-интернационалистам «Черный тюльпан». – Беседа на тему: «Нам есть, кем гордиться». – Рисование. Тема «Моя улица».</p>	<p>1. Все педагоги 2. Федотова Н.И. 3. Ситникова С.Г.</p>
<p>«Традиции и обычаи родного края». Цель: продолжать знакомить детей с историей родного края: традициями, обычаями; воспитывать интерес к отечественной культуре, к обычаям и традициям русского народа.</p>	<p>– Презентация «Обычаи и традиции родного края». – «Наша Родина – Россия!» (обычаи и традиции родного города). – Проведение русских народных игр, хороводов. – Разучивание пословиц, поговорок.</p>	<p>1. Эклер Е.В. 2. Федотова Н.И., Ситникова С.Г., Эклер Е.В. 3. Федотова Н.И., Рябухина Т.В. 4. Ситникова С.Г., Рябухина Т.В.</p>
<p>«Природа родного края». Цель: формировать нравственно-патриотические чувства у детей; обогащать и углублять их знания о природе своего родного края.</p>	<p>– Экскурсия на городскую аллею. – Просмотр презентации «Животный мир нашего края». – Просмотр презентации «Растительный мир нашего края». – Акция «Посади дерево».</p>	<p>1. Все педагоги 2. Эклер Е.В., Рябухина Т.В. 3. Рябухина Т.В. 4. Федотова Т.В., Ситникова С.Г., Рябухина Т.В.</p>
<p>«Мы гордимся...» Цель: воспитание патриотизма, гражданственности, чувства благодарности к погибшим в годы Великой Отечественной войны; развитие интереса к патриотическому прошлому своей страны.</p>	<p>– Экскурсия к памятнику воинам, погибшим в годы Великой Отечественной войны. Участие в митинге, посвященному Дню Победы. – Акции: «Сирень Победы», «Георгиевская ленточка». – Праздник «День Победы – яркий праздник». – Создание с детьми альбома «Никто не забыт, ничто не забыто».</p>	<p>1. Все педагоги 2. Рябухина Т.В., Ситникова С.Г., Эклер Е.В. 3. Федотова Н.И., Рябухина Т.В., Ситникова С.Г. 4. Федотова Н.И., Рябухина Т.В., Ситникова С.Г.</p>

В заключение отметим, что благодаря наставнической деятельности по программе «Воспитываем маленького патриота» педагоги-наставники смогли дифференцированно, целенаправленно спланировать совместную с молодым педагогом работу, повысили свою мотивацию к наставнической деятельности. Стало понятно, что подобные практико-ориентированные проекты содействуют вовлечению молодых педагогов в специально организуемые ситуации освоения новых методов и приемов педагогической деятельности, прежде всего, в части нравственно-патриотического воспитания.

Включение в проект помогает молодому педагогу развивать профессиональные способности, содействуют их творческому наполнению, совершенствованию педагогического мастерства. Наставничество в проекте выполняет пропедевтическую функцию, так как помогает молодому педагогу опережающим образом подготовиться к работе с детьми в средней группе. Включение детей в проект повышает возможности и эффективность ознакомления их с историей возникновения и достопримечательностями нашего города, заинтересовывать патриотическим прошлым малой родины, расширять знания о животном и растительном мире нашего края, способствуя воспитанию маленького патриота.

Применение разнообразных форм работы с молодым педагогом в ситуациях наставничества способствует укреплению интереса к профессии воспитателя, продуктивному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование педагогической деятельности. Значимым представляется вывод о том, что в научно-методическом сопровождении начинающих педагогов важно не столько разнообразие мероприятий, сколько система профессиональной подготовки к решению актуальных задач воспитателя в дошкольной образовательной организации. Именно успешное выполнение молодым воспитателем воспитательных целей и задач в период наставничества выступает системообразующим критерием эффективности наставнической деятельности.



**Федулова
Любовь
Ивановна –**

воспитатель, осуществляющий наставничество в ДОО «Муниципальный детский сад № 8 «Семицветик» города Жирновска Волгоградской области». Стаж работы по специальности составляет 23 лет. Имеет первую квалификационную категорию. Постоянно совершенствует наставническое мастерство, использует в воспитательно-образовательном процессе инновационные педагогические технологии, формы и методы обучения. Осуществляет наставничество в форме помощи начинающим воспитателям, чтобы сделать обучение занимательным, интересным, доступным для каждого ребенка. Помогает воспитателям овладеть способами обучения детей доброте, развития их творческих способностей, воспитания у детей любви к Отчизне и к малой Родине.

5.2. Опыт наставнической деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения³

Я – воспитатель детского сада и хочу поделиться опытом наставничества молодых специалистов. Почему я считаю важной эту заботу воспитателя с достаточным опытом педагогической деятельности?

Дело в том, что начинающие педагоги, воспитатели дошкольного образовательного учреждения, с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. При этом родители, и коллеги и администрация дошкольного учреждения ожидают от них безупречного профессионализма. А начинающий воспитатель не всегда готов и способен соответствовать этим ожиданиям. В результате возникает противоречие между готовностью и запросом, что порождает профессиональный дискомфорт и, как следствие, неудовлетворенность профессией, жизненную депрессию и уход начинающего воспитателя из сферы дошкольного образования.

Кто и как должен и может помочь молодому начинающему воспитателю? Как своим примером, знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых воспитателей, побуждать их к активности и творчеству в профессиональной деятельности? Кто, как и почему становятся наставниками? Об этом пойдет речь в предлагаемом описании опыта моей наставнической деятельности.

Не каждый может стать наставником. Потому что наставники – это опытные неравнодушные педагоги, всегда готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить. Я воспринимаю наставничество как постоянный диалог, межличностную, а не просто профессиональную, коммуникацию, цель которой адресно помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию своей профессиональной деятельности. Основопологающим моментом здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе. Иначе говоря, готовность наставника к взаимодействию и передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога совместно действовать и воспринимать этот опыт.

Семь лет я являюсь наставником молодых воспитателей, только начинающих свой педагогический путь. За это время я, зная о существовании различных форм и видов наставничества, наиболее результативным для себя признала прямое индивидуальное и открытое наставничество в виде непосредственного контакта с педагогом. Если обратиться к региональному положению о наставничестве в Волгоградской области, то это традиционное наставничество в форме «педагог – педагог»⁴. Я осуществляю наставничество как двустороннее взаимодействие, предусматривающее общение в различной обстановке: на рабочем месте, по телефону, через социальные сети, по скайпу и т.п. Мой наставнический опыт убеждает, что обеспечить такой вид наставничества непросто, но можно.

Многие специалисты с небольшим опытом работы сталкиваются с неуверенностью во взаимодействии с детьми, их родителями; боятся осуждения администрации и коллег с большим опытом, переживают за результат своей работы. Решением данной проблемы является помощь администрации и опытных коллег с целью организации и создания мотивации к более быстрой и комфортной адаптации в коллективе и заметному личностно-профессиональному развитию.

³ Автор практики и описания: Л.И. Федулова, воспитатель, ДОО «Муниципальный детский сад № 8 «Семицветик» города Жирновска Волгоградской области»

⁴ Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 года № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/578177920>

Целью моей работы в качестве наставника стала помощь молодому специалисту в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Важно помочь начинающему педагогу в повышении уровня квалификации, в расширении профессиональных знаний и развитии умений. Начинающего педагога следует научить выходить из сложных воспитательно-образовательных ситуаций, развить в нем уверенность в своих силах и в правильности решения о выборе именно профессии воспитателя детского сада.

Для достижения цели я всегда намечаю достаточно широкий, хотя и меняющийся от раза к разу, спектр задач наставничества, а именно:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя;
- оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагога, побуждение к овладению современными образовательными программами и инновационными технологиями их осуществления;
- проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи опыта с использованием различных технологий, в том числе технологий работы с родителями;
- изучение и показ приемов использования разнообразных технологий в образовательной деятельности и в режимных моментах;
- анализ результативности работы молодого воспитателя по всем направлениям образовательной деятельности.

Наставничество должно выстраиваться как управляемый процесс, а не стихийно. Для этого следует предусмотреть документационное обеспечение и регулирование наставнической деятельности. В нашем детском саду наставничество регламентируется внутренним локальным положением о наставнической деятельности на основе регионального Положения, приказом заведующего ДООУ о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым педагогом.

Управляемость процессом наставничества предусматривает его соответствие этапам становления молодого специалиста, которые включают:

- *адаптацию* (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности);
- *стабилизацию* (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- *преобразование*, рефлексию и коррекцию (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В нашем детском саду молодой специалист, проходя профессиональное становление, оказывается включенным в пять этапов наставнической деятельности.

Первый этап – адаптационный – предусматривает выделение и распределение ответственности, обсуждение требований к компетентности молодого воспитателя, выявление пробелов в знаниях и навыках специалиста, разработку индивидуального плана работы с молодым педагогом. В связи с этим проводится беседа-знакомство с начинающими и молодыми педагогами для определения направлений работы, совместно заполняется информационная карта знакомства (табл. 1).

Таблица 1. Карта знакомства: информация об участниках взаимодействия

Сведения	Информация о педагоге-наставнике	Информация о молодом педагоге
ФИО		
Дата рождения		
Должность		
Образование		
Педагогический стаж		
Стаж работы по профилю педагогической деятельности		
Стаж работы в данном учреждении		
Квалификационная категория		

Далее в совместной деятельности:

- организуется изучение нормативно-правовой документации, включая федеральные и локальные нормативно-правовые акты;
- предлагаются для ознакомления варианты ведения документации в детском саду;
- организуется знакомство с детским садом, включая представление молодого воспитателя коллективу.

С целью изучения уровня профессиональной готовности молодого педагога, выявления его затруднений и профдефицитов проводится анкетирование, направленное на диагностику и изучение актуальных методических потребностей. Ниже приведен пример анкеты, применяемой моей практике наставничества (табл. 2).

Таблица 2. Программа-анкета для изучения трудностей в работе педагога (самооценка, оценка)

Воспитатель _____

Виды и элементы педагогической деятельности	Степень затруднения		
	Очень сильно	сильно	средне
Тематическое планирование			
Перспективное планирование			
Планирование воспитательно-образовательной работы			
Планирование работы по самообразованию и повышению педагогического мастерства			
Планирование с учетом ФГОС дошкольного образования			
Овладение содержанием новых программ, методик			
Использование разнообразных форм, методов и приемов на занятиях			
Предоставление самостоятельности и проявления активности детей в течение любого вида деятельности			
Использование методов развивающего обучения			
Использование новых педагогических технологий			
Организация исследовательской деятельности детей			
Осуществление индивидуального подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Осуществление дифференцированного подхода к детям в процессе воспитания, обучения и развития			
Организация свободной деятельности детей			
Организация развивающей среды в соответствии с рекомендациями и требованиями программы			
Выявление типичных причин низкого уровня усвоения программного материала			
Учет и диагностика			
Обобщение своего опыта			
Внедрение передового опыта и рекомендаций психолого-педагогической науки			
Работа с родителями			

Второй этап – проектировочный – включает разработку и реализацию программы совместных действий в рамках наставничества, коррекцию исходных навыков специалиста, выстраивание педагогом программы собственного личностно-профессионального развития. Для организации наставничества в течение второго этапа составляется индивидуальный план взаимодействия с молодым педагогом, который отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышение профессиональной компетентности и уровня квалификации.

План оформляется в виде таблицы с учетом его предполагаемой корректировки и дополнения в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражаются достижения педагога по направлениям деятельности (табл. 3).

Таблица 3. Индивидуальный план взаимодействия педагога-наставника и молодого педагога

№	Содержание деятельности/задание	Формы взаимодействия	Сроки/ период выполнения	Отметка о выполнении	Результат, продукт деятельности
1	Этап адаптации. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ: Федеральным законом «Об образовании»; Федеральным государственным образовательным стандартом; Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребенка Российской Федерации»; Конвенцией ООН о правах ребенка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ; Уставом учреждения; Локальными актами учреждения. Анкетирование и выявление профдефицитов.	Консультации, ответы на интересующие вопросы. Анкетирование.	сентябрь		Анкета. Данные анкетирования. Анализ данных.
2	<i>Этап проектирования.</i>				
	Разработка индивидуального плана совместных действий в рамках наставничества, коррекция исходных навыков специалиста, выстраивание педагогом программы собственного личностно-профессионального развития	Консультации, обсуждение результатов анкетирования, составление плана коррекции исходных навыков специалиста, консультации по основным направлениям личностно-профессионального развития.	сентябрь		Индивидуальный план совместных действий.
3	<i>Этап стабилизации.</i>				
	Оформление документации группы. Мониторинг развития воспитанников	Подбор диагностического материала	сентябрь		Карты наблюдения
	Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса	Консультация, оказание помощи	октябрь		
	Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание	Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение	октябрь		Выступление на родительском собрании
	Методика проведения образовательной деятельности, разработка конструкторов	Взаимопосещение образовательной деятельности и режимных моментов, помощь в разработке конструкторов	ноябрь		Конструкторы ОД
	Самообразование педагога, выбор темы	Консультирование, помощь в ведении портфолио педагога	ноябрь		Определение темы, создание портфолио
	Составление конструктора и проведение образовательной деятельности молодым педагогом	Посещение ОД и режимных моментов молодого педагога, обсуждение	декабрь		Конструктор образовательной деятельности

	Психолого-педагогические основы установления контакта с семьями воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям	Составление плана работы с детьми и родителями, разработка проекта	декабрь		Проект оформления группы и прогулочного участка
	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее»	январь		
4	<i>Этап преобразования, рефлексии и коррекции.</i>				
	Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ	Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ	январь		
	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника	февраль	выполнено	
	Использование современных технологий в образовательном процессе	Консультация, ответы на интересующие вопросы	февраль		
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе и на прогулочном участке	Консультация, мастер-класс, обсуждение	март		Пополнение РППС
	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями	Консультация, разработка материалов для родителей	март		Мероприятие для родителей
	Организация и руководство творческими играми детей	Консультация, наблюдение за работой молодого специалиста	апрель		
	Причины и возникновение конфликтных ситуаций и урегулирование в процессе педагогической деятельности	Обсуждение, консультация	апрель		
	Организация педагогического мониторинга	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
	Подготовка к летнему оздоровительному периоду	Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи	май		
5	<i>Итоговый этап контроля, самоанализа и оценивания</i>				
	Подведение итогов наставничества	Самоанализ молодого педагога. Совместный анализ. Самоанализ наставника.	май		Результаты самоанализа. Выводы и обобщения.

Из таблицы 3 видно, что *третий этап* – стабилизирующий – предусматривает проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы, изучение опыта коллег, работающих рядом и в других учреждениях дошкольного образования. С целью повышения профессионального мастерства молодой педагог посещает занятия наставника, а также совместно с наставником мероприятия различного уровня.

В качестве примера приведем мое открытое занятие по развитию речи и обучению грамоте детей старшей группы, куда был приглашен наставляемый молодой воспитатель Т.Ю. Шкарпетина. Помещенный ниже конспект открытого занятия стал в ходе наставничества педагогическим документом для совместного анализа, а также методической разработкой, рекомендованной молодому педагогу.

Тема занятия «Знакомство со звуками [Д] и [Д']»

Образовательные области: речевое развитие

Интеграция образовательных областей: социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие

Задачи:

– *образовательные:* знакомить со звуками [Д и Д'], буквой ДЭ упражнять в произнесении звуков и буквы, выделять звуки в словах; учить определять его места в слове; совершенствовать умения производить сложные виды звукового и слогового анализа, осуществлять мыслительные операции на слоговом и звуковом составе слов с опорой на наглядность;

– *развивающие:* развивать у детей внимание, мышление, воображение; активную речь детей; любознательность и познавательную мотивацию; мелкую моторику; звуковую и интонационную культуру речи, фонематический слух;

– *воспитательные:* воспитывать навыки сотрудничества, усидчивость; дружеские взаимоотношения между детьми; самостоятельность, целенаправленность, саморегуляцию собственных действий.

Оборудование и материалы: игрушки-персонажи; обозначение звуков [Д и Д'], тетради для индивидуальной работы, цветные карандаши, предметные картинки; магнитная доска, мячик.

Ход образовательной деятельности

1. Организационный момент

Воспитатель:

Ребята, к нам сегодня на занятие пришло много гостей. Давайте поздороваемся с ними. Дети, а у вас сегодня хорошее настроение? Давайте возьмемся за руки и передадим друг другу хорошее настроение!

Собрались все дети в круг,
Я – твой друг и ты – мой друг,
Крепко за руки возьмемся
И друг другу улыбнемся.

Ребята, сегодня снова к нам пришли наши друзья-игрушки. Скажите, с какими звуками они помогли нам познакомиться на прошлом занятии?

Дети: Со звуками [Б и Б'], [П и П'].

Воспитатель:

Что мы узнали про эти звуки? Какие они?

Дети: Они ходят в синих башмачках. Они согласные, твердые, мягкие, звонкие, глухие.

Воспитатель:

Ребята, вспомните, в каком деле игрушки помогли Боре?

Дети: Ежик и Лисенок помогли Боре, навести порядок в его доме.

Воспитатель:

Ребята, а вы хотите узнать, что произошло дальше с Ежиком, Лисенком?

Дети: Хотим.

2. Мотивация и погружение в тему

Воспитатель приглашает детей к магнитной доске, чтобы дети встали полукругом, и читает текст:

«Недалеко от башни Бори стоял маленький домик – летняя дача. Туда и направились друзья-игрушки. Постучав в дощатую дверь, они услышали испуганный голос: «Ккккто там?». После этого дверь открыла маленькая девочка. Она спросила, не видели ли они кого-нибудь рядом с домом, и стала озираться по сторонам.

«Кого ты ищешь?» – спросил ее Ежик.

«Я и сама не знаю, – ответила девочка. – Идем скорее в дом, там не так страшно».

Даша (именно так звали девочку) угостила гостей душистым чаем, но сама его пить не смогла, потому что у нее от страха стучали зубы. «Д-Д-Д-Д», – именно так они стучали, мешая Даше четко говорить. И все же из ее рассказа игрушки поняли, что кто-то повадился к ней ходить. Постучит-постучит и молчит за дверью, да еще и прячется. И так продолжается всю неделю.

В это время все услышали стук: «Дьдь-дь-дь-дь».

«Опять началось!» – с ужасом воскликнула Даша и задрожала еще больше. Все, конечно, тоже испугались. «Сейчас я проверю, кто это вздумал нас пугать», – решительно сказал Ежик и вышел из дома. Через некоторое время он вернулся и позвал всех за собой. «Познакомься со своим соседом», – сказал Даше Ежик, указывая ей на дятла, сидящего на ветке ближайшего дуба. – Он здесь выдалбливает себе дупло».

Увидела Даша, кого она так боялась и засмеялась, а вслед за ней засмеялись и игрушки».

Воспитатель:

Почему им всем стало смешно?

Дети: Это был просто дятел.

Воспитатель:

Как дрожала Даша?

Дети: Д-Д-Д-Д.

Воспитатель:

Сегодня мы поговорим о звуках [Д и Д'].

Картинка, где изображено, как дрожит Даша, обозначает звук Д.

3. Артикуляция звука

Воспитатель: Что делает язык во время произнесения этого звука?

Дети: Язычок стучит за верхними зубками по бугорочкам, горлышко «работает».

Воспитатель: Покажите на рисунке хозяина домика Даши и расскажите о звуке [Д].

Дети: Согласный, звонкий, твердый.

Воспитатель: Как вы об этом догадались?

Дети: Башмачки синие и на голове желтый колпачок.

Воспитатель: Картинка, где изображено, как дятел долбит дерево, обозначает звук [Д].

Найдите на рисунке этот звук и расскажите, какой он.

Дети: Согласный, звонкий, твердый.

Воспитатель: Вот звук [Д] ставим в синий домик звуков, а [Д'] в зеленый домик.

Воспитатель: Садитесь на стульчики. Лисенок перепутал картинки. Нам нужно помочь ему, выбрать картинки, в названии которых слышится звук [Д или Д'] .

(Дети находят нужную картинку: помидор, диван, крокодил, дом, гвозди, дуб, карандаш, медведь, ведро и крепят на магнитную доску)

4. Развитие связной речи

Воспитатель:

Закончите предложение словом, которое начинается со звука [Д].

Из трубы идет (дым).

Дворник метет (двор).

После дождя на небе появилась (радуга).

На день рождения дарят (подарки).

Осенью часто идет (дождь).

У белки теплое ... (дупло).

5. Дидактическая пауза-игра с мячом «Скажи наоборот»

Воспитатель:

Дети, Мудрая Сова приготовила для вас игру. Я называю слово, а вы должны назвать мне противоположное по значению слово, которое начинается со звука [Д или Д']:

Беспорядок – (дисциплина)

Злой – (добрый)

Дикий – (домашний)

Мальчик – (девочка)

Короткий – (длинный)

Городской – (деревенский)

Враг – (друг)

Бабушка – (дедушка)

6. Развитие навыков звукового анализа: дидактическая игра «Найди звук»*Работа в тетрадях, стр.23**Воспитатель:*

Присаживайтесь за столы. Ребята, откройте тетради, используя закладки. Посмотрите, ребята, Ежик постарался и нарисовал нам картинки. Он хочет, чтобы вы узнали какой из звуков: [Д] или [Д'] слышится в названии каждой картинки. Чем отличаются звуки [Д и Д']? Каким цветом они обозначаются?

Дети: Синим и зеленым.

Воспитатель: Определите, какой из этих звуков слышится в названии картинок и где он находится вначале в середине или в конце слова, и закрасьте синим или зеленым цветом соответствующие клеточки.

Воспитатель: Правильно, ребята. А теперь давайте немножко отдохнем. Выходите и повторяйте за мной:

7. Физкультминутка

По дорожке, по дорожке скачем мы на левой ножке,

И по этой же дорожке скачем мы на правой ножке.

По тропинке побежим,

До лужайки добежим.

На лужайке, на лужайке

Мы попрыгаем, как зайки.

Стоп. Немного отдохнем.

И домой пешком пойдем.

8. Дидактическая игра «Доскажи словечко»*Воспитатель:*

Садитесь на стульчики. Чем отличаются слоги ДА и ДЯ?

Поиграем в игру «Доскажи словечко»: вам надо добавить слог ДА или ДЯ в конце слова.

Воспитатель начинает слово, а дети заканчивают слогом с изучаемыми звуками: во... (да), яго... (да), пого... (да), горо (ДА), дя (ДЯ), Фе (ДЯ), На (ДЯ), побе (ДА).

Воспитатель:

Теперь слоги ДЫ или ДИ.

Лю (ДИ), желу (ДИ), медве (ДИ), наря (ДЫ), велосипе (ДЫ), дож (ДИ).

9. Работа с рисунком в тетради, стр.23*Воспитатель:* Это буква «ДЭ». Какие два звука она обозначает?*Дети:* Твердый согласный звук [д] и мягкий согласный звук [д'].*Воспитатель:* Как вы заштрихуете эту букву?*Дети:* Одну половинку синим цветом, другую – зеленым.*Воспитатель:*

Спинка ровная, низко не наклоняемся, карандаш держим правильно.

Как красиво у вас получилось.

Воспитатель:

– На что похожа буква «ДЭ»

– Дайте чемоданчик, детки!

Где же он? – На табуретке! (Г. Виеру)

Давайте превратим одну букву «ДЭ» в чемодан, другую – в лодку с парусом.

Воспитатель: Теперь прочитаем слоги в тетрадях.**9. Итог образовательной деятельности***Воспитатель:*

Ну, что ж, ребята, вы сегодня молодцы, справились со всеми заданиями.

Что вы узнали о звуках [Д] и [Д']? Чем они отличаются? Какой буквой обозначаются?

Чем буквы отличаются от звуков? (*ответы детей*)*Воспитатель:*

– Дома вы почитаете и закрепите слоги. Закройте ваши тетради. Скажем спасибо нашим игрушкам, что познакомили нас с буквой (ДЭ), и до новой встречи!

Продолжая описание опыта наставнической деятельности, отмечу, что привлечение молодого педагога к наблюдению занятия наставника, а затем и к показу своего занятия в детском саду позволяет тренировать его аналитические и проектировочные умения. В частности, конструировать конспект занятия, разрабатывать материал для образовательной деятельности с детьми и анализировать сильные и слабые стороны проведенного занятия, специфику активности детей.

Имея это в виду, мы после просмотра занятия «Знакомство со звуками [Д] и [Д']» вместе с наставляемым педагогом подвели его итог и осуществили анализ. Во время разговора я обращаю внимание молодого педагога на значимость умения составить конспект непосредственно образовательной деятельности согласно поставленным задачам, определить содержание и структуру непосредственной образовательной деятельности, подобрать дидактические игры, демонстрационный и раздаточный материал, позаботиться о рациональном размещении материала, организации динамических пауз и физкультминуток.

Во время анализа занятия мы рассматриваем примененные наставником приемы контроля правильности осанки детей во время работы за столами. Не менее важно оценить, а при проектировании предусмотреть соответствие длительности непосредственной образовательной деятельности санитарно-гигиеническим нормам. Я обращаю внимание молодого педагога на использование разнообразных форм организации детей в непосредственной образовательной деятельности – работа малыми подгруппами, в паре, индивидуальная и коллективная работа. При этом подчеркиваю значимость критерия оправданности и рациональности выбора методов и приемов работы с детьми.

Так, к примеру, широко используемые в детском саду игровые приемы – это приемы привлечения и сосредоточения внимания детей. Это следует учитывать при проектировании занятия и оценивать во время анализа, они имеются или нет. Важно овладеть приемами обеспечения эмоциональности, интереса детей, активизации самостоятельности мышления, подачи нового с опорой на имеющиеся у детей знания, умения и навыки. Для успеха занятия требуется владеть умениями регулировать поведение и поддерживать интерес детей в непосредственной образовательной деятельности. При этом нельзя забывать об индивидуальной работе с детьми для прочного усвоения детьми программного материала. Приемы стимулирования детей – это создание ситуации успеха, постоянное оценивание работы детей в непосредственной образовательной деятельности. При анализе важно научиться определять качество оценки детьми и воспитателем действий детей в непосредственной образовательной деятельности, выделяя при этом положительные моменты и явные затруднения.

Углубление в эту проблематику наставнической деятельности происходит в ходе *четвертого этапа* преобразования, рефлексии и коррекции. Цель наставничества здесь – приобщение молодых педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов и семинаров, к разработке материалов для образовательной деятельности с детьми. Молодой педагог здесь изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе определяет методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, составляет план самообразования, начинает пополнять портфолио.

Пятый итоговый этап – контроля, самоанализа и оценивания – предусматривает контроль профессиональных навыков молодого специалиста, оценку его готовности к выполнению функциональных должностных обязанностей, утвержденных руководством детского сада. Одной из форм оценки эффективности наставничества молодого педагога является продуктивность его участия в конкурсном движении. Это стимулирует самореализацию и саморазвитие молодого педагога, выстраивание им профессиональной карьеры. При условии наставнического сопровождения, включая поддержку и помощь более опытного педагога в нужные моменты профессионального становления, участие в конкурсах позволяет молодому педагогу добиваться значительных результатов уже вначале педагогической деятельности.

В заключение, оценивая результативность моей наставнической практики, отмечу, что мною создана система наставничества, объединяющая деятельность молодого педагога с профессиональным сопровождением наставника. В связи с этим апробированы эффективные формы и методы наставничества, содействующие адаптации и профессиональному становлению молодого специалиста. В итоге молодой воспитатель становится активным субъектом самообразования, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций. У молодого педагога формируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, гибкость профессионального мышления, умение моделировать и прогнозировать ход и результаты воспитательно-образовательного процесса. В ходе наставничества молодому воспитателю обеспечена необходимая помощь и поддержка на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и в профессию.

Создание и функционирование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетентность. Мне приходится следить за новинками методической литературы, участвовать в педагогических конкурсах, конференциях, осваивать и использовать в работе инновационные технологии. Общась с молодыми коллегами, я приобретаю новые взгляды на развитие и воспитание детей. Как говорится, уча, мы сами учимся.



**Пенькова
Анастасия
Юрьевна –**

воспитатель МОУ «Детский сад № 348 Советского района Волгограда». Активно осуществляет наставничество молодых педагогов на рабочем месте. Рассматривает наставничество как ответственный процесс и разновидность педагогической деятельности. Использует инновационные наставнические технологии, в частности, коучинг. Обобщает опыт наставнической деятельности по теме: «Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления педагога». Активный участник конференций, напр., III Международной научно-практической конференции «Социокультурные практики дошкольного детства» (17.11.2022).

5.3. Наставничество и современная практика дошкольного образовательного учреждения⁵

Цель наставничества, мы считаем, это оказание помощи в профессиональной воспитательной деятельности педагогам, являющимся по должности и, по сути, воспитателями. Для достижения цели выделяем следующие задачи:

- 1) Повысить качество и эффективность воспитательно-образовательного процесса, организуемого молодыми воспитателями в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ).
- 2) Стимулировать повышение профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.
- 3) Формировать умения молодых педагогов теоретически обоснованно и практически целесообразно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной деятельности.
- 4) Формировать умения начинающих педагогов определять и формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
- 5) Оказать помощь молодым педагогам во внедрении технологий педагогической деятельности и эффективного опыта.
- 6) Помочь начинающим педагогам в повышении профессиональной компетентности и в личностно-профессиональном развитии.

Наставничество мы рассматриваем как особую разновидность образовательной, в том числе воспитательной, деятельности, и эффективный инструмент активизации личностно-профессионального развития педагогов, укрепления кадрового потенциала ДОУ. Наставничество – это серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога – с одной стороны, быть наставником, а с другой, воспринимать советы наставника и быть наставляемым лицом.

Наставник оказывает педагогическое влияние на базовые процессы развития не непосредственно, а путем вовлечения наставляемого педагога в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности наставляемого педагога и совместное обсуждение. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного, в том числе профессионального, дефицита подопечного педагога. Недостаток самостоятельности наставляемого – это один из признаков наличия дефицитов.

Педагогическая поддержка со стороны наставника – это помощь в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно наставляемый педагог не способен преодолеть. Внешние барьеры могут быть охарактеризованы как дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативные правовые и организационно-технические сложности на этапе адаптации и профессионального становления; в создании и реализации проектов, стартапов и т.п.).

⁵ Автор практики и описания: А.Ю. Пенькова, воспитатель, МОУ «Детский сад № 348», Волгоград

Внутренние барьеры – это некий «образовательный дефицит». Когда внутренний профессиональный дефицит будет восполнен, сопровождаемый станет самостоятельно преодолевать внешние препятствия.

Успешность деятельности наставника определяется появлением у сопровождаемого способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.п. При наличии наставнической деятельности управление личностно-профессиональным развитием педагогов в отличие от традиционных форм становится гибким, индивидуализированным. Имеющиеся и применяемые нами нетрадиционные, интерактивные методы, приемы и формы наставнической деятельности с молодыми специалистами мы систематизировали в табл. 1.

Таблица 1. Методы, приемы и формы наставнической деятельности

Перечень методов, приемов и форм наставничества	Характеристика методов, приемов и форм наставнической деятельности
Технология сотрудничества	Предполагает групповое наставничество. Главная идея сотрудничества – учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Применяются разные варианты наставничества в формате сотрудничества. Наиболее эффективный вариант – наставничество в команде. Ставится групповая цель. Успех достигается только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) в работе над общей темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.
Технология коучинга	Девиз наставничества посредством коучинга – тренировать, наставлять, воодушевлять. Здесь наставничество является ситуационным в форме развивающего консультирования. В дошкольной практике это реализуется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей и консультаций старшего воспитателя. Отличие от традиционного консультирования – в активности взаимодействия, нацеленности на личностную поддержку профессиональной деятельности. Базисные приемы наставничества – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Условие эффективности – в наличии у наставника опыта консультирования в коуч-модели, когда выстраиваются с молодым педагогом равноправные отношения, исключается доминирование наставника.
Кейс-метод	Нетрадиционный метод наставничества в работе с молодыми педагогами. Это неигровой метод анализа и решения ситуаций, где молодые педагоги участвуют непосредственно в обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной дошкольной практики. Для организации наставничества используются описания конкретных ситуаций (кейсов). Молодым педагогам наставник предлагает осмыслить реальную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только практическую проблему, но и актуализирует комплекс знаний и умений, которые необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. Молодые педагоги получают возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и в овладении практическими навыками.
Технология открытого пространства	Предусматривает активное участие молодых педагогов в наставнической деятельности при условии равенства возможностей, открытости и сотрудничества, взаимодействия и общения с наставниками для личностно-профессионального развития и обмена идеями.
Квик-настройка участников наставнической деятельности	Предполагается настрой наставника и молодого педагога на успешную совместную деятельность и поддерживающее общение. Девиз наставничества в этом формате «Все в твоих руках»: возможность создать в детском саду атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.
Мастер-класс	Наставничество посредством проведения мастер-класса наставником и участия молодых педагогов в нем. Основная цель – знакомство с эффективным опытом наставника, с его авторской педагогической системой, со всем тем, что поможет молодому педагогу достичь наилучших результатов.
Конкурс «Посвящение в педагоги»	Нетрадиционная форма наставничества для поддержки молодых педагогов. Цель: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых педагогов, познакомить их с будущими наставниками, присвоить звание «педагог». Требуется составление сценария конкурса с включением загадок, пословиц, подвижных игр культурно-образовательной и профессиональной направленности.

Созданная нами система наставничества включает внутрикорпоративное обучение для повышения уровня квалификации работников, в частности, для развития умения проектировать профессиональную деятельность согласно стратегии отечественного дошкольного образования. При этом используются интерактивные формы и методы обучения педагогов.

Одним из таких методов является коучинг. Он оправдал себя в нашей практике и хорошо сочетается с приоритетами наставничества, помогая воспитателю, прежде всего, начинающему, в осмыслении и самореализации своего профессионального и личного потенциала, в повышении результативности педагогической, в том числе воспитательной, деятельности. Коучинг может применяться как технология наставничества или для усиления наставнической деятельности в рамках корпоративного обучения. Он полезен для наставничества тем, что представляет собой способ взаимодействия с наставляемым педагогом и одновременно способ мышления наставника. Посредством коучинга нам удастся помочь воспитателю обучаться для саморазвития, стимулировать творческий поиск педагогических решений и поддержать решимость начинающих педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. В рамках коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а наставник создает креативную атмосферу, пространство доверия и поиска альтернатив, равноправное взаимодействие участников наставнической деятельности. При этом базисными являются четыре ключевых вопроса: «Что ты хочешь?», «Как ты узнаешь, что достиг результата?», «Как можно достичь цели?», «Почему это важно для тебя?». Поиск ответов на эти вопросы во взаимодействии с наставником способствует личностному и коммуникативному стимулированию педагогов. Основа для этого – базисные принципы коучинга: партнерство; раскрытие потенциала; результат. В роли коуча в ДОУ на разных этапах может выступать старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физическому воспитанию, воспитатель-стажист, являясь одновременно наставниками молодых педагогов по соответствующим направлениям профессиональной деятельности.

Помимо этого, в нашей практике наставничества преследуется цель личностно-профессионального развития педагогов путем перевода из состояния неосознанной компетентности в состояние осознанной компетентности. Для этого наставники заботятся об установлении партнерских взаимоотношений между наставником и молодыми педагогами, об обнаружении некомпетентности и исследовании связанной с этим проблемы. В качестве приемов наставничества применяются совместный анализ деятельности по актуализации опыта и принятия нормы образца, совместное определение задач для достижения конкретной цели, формирование мотивации к постоянному самоанализу собственного личностно-профессионального развития. Наставник побуждает молодых педагогов к определению внутренних и внешних препятствий на пути к результату, к выработке и анализу возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы, к формированию индивидуальной программы развития и выбору конкретного варианта действий с составлением плана деятельности. Наставник договаривается с молодыми педагогами о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку и напоминает о необходимости рефлексии индивидуальных результатов, оценки степени сформированности собственной профессиональной компетентности.

В деятельности ДОУ для достижения перечисленного могут использоваться следующие формы взаимодействия в наставнической деятельности:

– посещение наставником занятий педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность;

– активное консультирование, направленное на личностную поддержку профессиональной деятельности, когда молодой педагог не получает советов и рекомендаций, а лишь отвечает на вопросы наставника, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

В нашем детском саду используются разные виды наставничества: групповое, целеполагающее (краткосрочное), ситуационное и скоростное. При этом созданы условия для очного (личного) формата наставничества, а также для заочного (телефонного) и виртуального (дистанционного). Реализация системы наставнических форматов, приемов и методов наставнической деятельности помогает администрации детского сада эффективно управлять личностно-профессиональным развитием педагогов в рамках применяемых организационных форм наставничества, включая форму «руководитель образовательной организации – педагог». А также применяя рефлексивный формат «руководитель образовательной организации – наставники».



**Кузнецова
Марина
Васильевна,**

старший воспитатель, обладающий опытом сопровождения молодых педагогов Медведицкого муниципального детского сада № 1 «Радуга» Жирновского района Волгоградской области. Педагогический стаж свыше 27 лет. Аттестована на первую квалификационную категорию. Осуществляет наставническую деятельность, полагая, вслед за С. Спилбергом, что тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы создавать кого-то по своему образу и подобию, а в том, чтобы дать ему возможность творить самому. Этому подчиняет реализуемый формат наставничества в виде сопровождения молодых педагогов. За многолетнюю и продуктивную трудовую деятельность награждена Почетными грамотами комитета по образованию Жирновского муниципального района

5.4. Я – наставник: сопровождение молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении⁶

Я хочу поделиться своим опытом наставничества молодых педагогов. Воспитателем нашего детского сада в 2019 году стала Бернгардт Виктория Николаевна. Это молодой, активный, жизнерадостный педагог. С 2020 г. по 2022 г. я работала с ней в качестве наставника. Стремилась помочь молодому воспитателю своим примером, знаниями и энтузиазмом.

Я опиралась на понимание наставничества как способа передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту, как предоставления помощи и совета, оказания необходимой поддержки. Главное – это подготовить молодого педагога к работе, обеспечив тем самым его закрепление на рабочем месте, благодаря поддержке опытного наставника. В связи с этим важно было добиться, чтобы наставляемый молодой педагог воспринял наставничество как полезный для него диалог, личностно-профессиональное общение с более опытным коллегой, цель которого помочь ему понять организационную культуру детского сада, сложившийся в нем уклад жизни. Не менее важно помочь разобраться в премудростях воспитательных технологий применительно к разным возрастным группам детей в детском саду (фото 1).

Наставническую деятельность я организую традиционно – в виде непосредственного контакта с наставляемым педагогом и двустороннего взаимодействия с ним. Очень важной является готовность молодого педагога воспринимать и принимать поддержку, усваивать опыт воспитательной деятельности и творчески применять его в своей работе с детьми. Такое наставничество является открытым и индивидуальным, а подход к молодому педагогу адресным, персонализированным. Главный ориентир наставничества – на преодоление неуверенности молодого педагога во взаимодействии с детьми и родителями, во взаимодействии с коллегами из-за боязни осуждения ими, в адекватности самооценки, а не просто «переживания» за результаты работы. Этому содействовала поддержка молодого педагога во время проведения занятия с детьми (фото 2).

⁶ Автор практики и описания: М.В. Кузнецова, старший воспитатель, Медведицкий муниципальный детский сад №1 «Радуга» Жирновского района Волгоградской области.



Фото 1. Совместное изучение воспитательной технологии и подготовка занятия с детьми



Фото 2. Совместное проведение занятия

Помимо этого я понимала, что наставничество – дело не только прикрепленного наставника, но и представителей администрации, других опытных коллег. Важно было организовать дружественную для молодого педагога профессионально-образовательную среду в детском саду, чтобы укрепить мотивацию к быстрой и комфортной адаптации в коллективе и личностно-профессиональному развитию.

Поэтому целью наставничества стало оказание адресной помощи молодому педагогу Бернгардт Виктории Николаевне в ее адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. Следовало поддержать повышение уровня квалификации, содействовать обогащению ее профессиональных знаний и умений, научить выходить из сложных ситуаций, развить в ней уверенность в собственных силах и укрепив уверенность в правильности выбора профессии воспитателя детского сада.

Проектируя наставническую деятельность, я стремилась, прежде всего, обеспечить теоретическую, психолого-педагогическую, методическую поддержку молодого воспитателя. Это предполагалось делать во взаимосвязи с оказанием методической и практической помощи молодому воспитателю в организации образовательной деятельности. Мне надо было пробудить стремление молодого педагога к освоению положений современных образовательных программ и к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста.

В плане целеосуществления я запланировала проведение мастер-классов и открытых занятий для передачи педагогического опыта с применением различных технологий, включая технологии работы с родителями. Я предусмотрела изучение и показ приемов использования технологий образовательной деятельности и приемов организации режимных моментов. Наконец, немаловажным мне показалось предусмотреть совместный анализ и самоанализ результативности работы молодым воспитателем по всем направлениям образовательной деятельности.

Понимая, что наставничество – это деятельность, я выстраивала ее ход в виде процесса, отражающего этапы профессионального становления молодого специалиста, включая адаптацию, стабилизацию и преобразование. Предполагалось последовательное освоение норм профессии воспитателя, ее ценностей и выработка профессиональной автономности, затем постепенный переход от готовности к профессиональной компетентности, обеспечивающей успешность на занимаемой должности, и, наконец, достижение самодостаточности и способности к инновационной деятельности.

В результате молодой педагог Бернгардт Виктория Николаевна постепенно начала внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями, двигаясь последовательно по трем этапам – адаптационном, проектировочном, контрольно-оценочном. При этом я опиралась на систему традиций наставничества, сформировавшихся в моей практике на протяжении трудовой деятельности в детском саду.

Основу построения наставничества составлял индивидуальный план работы с молодым педагогом. В нем отражались все основные направления наставнической деятельности. План оформлялся в виде таблицы и предусматривал возможность его корректировки и дополнения в течение учебного года. В графе «отметка о выполнении» отмечались достижения педагога по направлениям деятельности. Планом-таблицей удобно пользоваться не только в течение учебного года, но и в период его завершения, причем наставнику, чтобы оценить объем и качество проделанной работы, а молодому педагогу, чтобы проанализировать профессиональные достижения и запланировать дальнейшие шаги по саморазвитию.

Согласно плану молодой педагог В.Н. Бернгардт изучала нормативно-правовые документы, повышала профессиональную компетентность и уровень квалификации. Соответствующей мотивации содействовали беседа-знакомство с молодым педагогом для определения направлений работы, изучения нормативно-правовой базы и основ ведения документации в детском саду. Проводилось ознакомление молодого педагога с детским садом, затем его представляли коллективу. Важным периодом наставничества было анкетирование с целью выявления затруднений педагога в организации качественной образовательной деятельности. Одновременно с этим устанавливались методические потребности и ожидания педагогов, включая начинающих воспитателей.

Затем с учетом выявленных затруднений и ожиданий проектировалась программа личностно-профессионального развития молодого педагога, согласно которой планировалось проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы. В частности, по вопросам изучения педагогического опыта коллег в нашем детском саду и в других дошкольных образовательных учреждениях района, региона, страны.

Планировались и проводились мероприятия по повышению профессионального мастерства, причем как в детском саду, так и за его пределами. Внутри детского сада молодому педагогу давались поручения с целью его приобщения к подготовке педсоветов, семинаров и к участию в их проведении, а также открытых занятий с показом в детском саду с обязательной разработкой материалов для образовательной деятельности с детьми.

Так, молодой педагог В.Н. Бернгардт в течение всего периода наставничества изучала опыт работы коллег нашего детского сада в формате посещения и обсуждения открытых занятий «Путешествие в лес», «Веселые приключения клоуна Прошки», «Волшебница вода», «Весна для Умки», «По дороге в школу» и т.п. Она принимала активное участие в подготовке и проведении мероприятий, развлечений, утренников: «Встречаем весну», «Масленица», «Новый год у ворот», «Восьмое марта», «23 февраля», «День пожилого человека», «День матери», «Осень, осень, в гости просим» (фото 3).

Виктория Николаевна повышала профессиональное мастерство, готовила и применяла различные задания в ходе районных семинаров-практикумов на базе детского сада. К примеру, в 2021 г. это был семинар-практикум «Основы безопасности дошкольников», в рамках которого ею проведена игра «Светофор». В 2022 г. на семинаре «Развитие творческих способностей детей дошкольного возраста» она подготовила и провела занятие «Конструирование из бумаги». В ходе семинара-практикума 2023 г. «Трудовое воспитание дошкольников» подготовила и провела театрализованную сказку «Колосок». Помимо этого принимала активное участие в районном конкурсе «Огород на подоконнике», в смотре-конкурсе «Лучший центр безопасности», в гражданско-патриотических акциях «Окна Победы», «Фестиваль хоровых коллективов «За наших»» и т.п. Она также посещала районные открытые мероприятия, методические объединения, семинары, круглые столы и т.п. Например, семинар «Трудовое воспитание в ДОУ: пути и формы» в ДОУ № 9 «Золотой ключик», семинар-практикум «Воспитание дружеских отношений в игре» в Линевском муниципальном детском саду № 2 «Ромашка», а в ДОУ № 2 «Тополек» семинар-практикум «Эколята – молодые защитники природы».

На проектировочном этапе наставничества Виктория Николаевна определила методическую тему «Театрализованная деятельность детей дошкольного возраста», над которой стала работать углубленно, составив план самообразования, начала пополнять портфолио. Здесь молодой педагог старалась не только осваивать, но, прежде всего, применять интерактивные формы работы с детьми. Вместе с тем Виктория Николаевна активно включалась в диалог с наставником и другими коллегами в рамках мастер-классов, решения проблемных ситуаций, применения информационных компьютерных технологий, «мозгового штурма», наблюдения и анализа занятий опытных педагогов, в ходе рефлексии собственной педагогической деятельности. С моей стороны заботой было постоянное внимание к преодолению ранее выявленных затруднений и создание ситуаций успеха молодому педагогу, а также положительная и адекватная оценка труда молодого педагога.

На этапе контроля и оценки я стремилась проконтролировать эффективность профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей. Как педагог-наставник я осуществляла контроль деятельности молодого педагога путем просмотра непосредственной образовательной деятельности, физкультурных занятий, утренней гимнастики, прогулки, сюжетно-ролевой и дидактической игры и т.д. Я составляла карты контроля, а молодой педагог отрабатывала умения составлять план-конспект непосредственной образовательной деятельности и проводить самоанализ занятий и мероприятий. Эффективным средством контроля было проведение открытых занятий для наблюдения которых приглашались коллеги по детскому саду (фото 4).



Фото 3. Во время занятия «Осень, осень, в гости просим»



Фото 4. Открытое занятие В.Н. Бернгардт

На контрольно-оценочном этапе требовалось развивать педагогическую рефлексию, чему в немалой степени способствовало участие молодого педагога в конкурсном движении. Виктория Николаевна сама участвовала в таких мероприятиях, как: смотр-конкурс «Патриотический уголок в ДООУ», смотр-конкурс «Лучшая игровая площадка ДООУ», конкурс «Лучшая дидактическая игра или проект в ДООУ», «Группа, где всем хорошо», а также в интернет-конкурсах «Совушка», «Педразвитие», «Солнечный свет», опубликовала конспект развлечения «К нам пришла зима».

Показателем наставнических достижений я считаю участие воспитанников молодого педагога в конкурсах. Это конкурс чтецов «С чего начинается Родина», конкурсы детского рисунка «Изменение климата глазами детей», «Сталинград – город-солдат», «Дорожный знак глазами детей». Продуктивным было участие детей в конкурсах поделок «Новогодняя игрушка своими руками» и «Осенняя фантазия», а также в конкурсе рисунков и поделок к 8 марта «Для любимой мамочки» и др.

Как педагог-наставник я могу выделить результаты моей наставнической деятельности, а именно:

- наличие система наставничества, объединяющего деятельность молодого педагога и наставника;
- подбор и эффективные техники применения различных форм и методов наставничества, содействующих профессиональному становлению молодого педагога;
- резкая активизация и продуктивность самообразования молодого воспитателя для пополнения и конкретизации знаний, отработки умений и выработки педагогического опыта деятельности в различных ситуациях обучения и воспитания детей;
- формирование потребности молодого педагога в постоянном пополнении педагогических знаний, в гибкости мышления, умение моделировать и прогнозировать ход и развитие воспитательно-образовательного процесса;
- эффективность помощи и поддержки молодого воспитателя на самом трудном этапе его вхождения в новый коллектив и в профессию.

Очевидно, что наставничество стимулирует потребность молодого педагога в самосовершенствовании и способствует его профессиональному развитию и личностной самореализации. Наличие развитой системы наставничества позволяет руководству детского сада и педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых воспитателей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Система наставничества позволяет молодым воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом.

Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Работа с молодыми специалистами помогает повысить профессиональную компетентность в сфере знания методических новинок, посредством участия в педагогических конкурсах и конференциях, а также овладения инновационными технологиями, особенно в области наставнической деятельности, включая поддерживающее гуманистическое общение с молодыми педагогами.



Медведицкий детсад № 1 «Радуга» – лауреат областного конкурса «Лучшая дошкольная образовательная организация года»



**Акименко
Ольга
Николаевна –**

воспитатель МБДОУ «Детский сад № 4 «Солнышко» городского округа г. Урюпинск». Образование высшее, педагогический стаж свыше 23 лет, имеет высшую квалификационную категорию. Профессионал своего дела, по отзывам родителей. Умеет рисовать, лепить, мастерить, с удовольствием учит этому детей. Профессиональные интересы – разработка конспектов, участие в выставках и конкурсах. Постоянно повышает квалификацию, делится педагогическим опытом с коллегами, публикует свои разработки. Увлечения – вышивка бисером и пластилинография. Понимая важность детско-родительских отношений, создала в соавторстве практику наставничества родителей, включая их в совместную деятельность с детьми.



**Волобуева
Валентина
Васильевна –**

воспитатель МБДОУ «Детский сад № 4 «Солнышко» городского округа г. Урюпинск». Образование высшее, стаж работы свыше 25 лет, педагогический стаж 19 лет, имеет высшую квалификационную категорию. Родители отзываются как о профессиональном воспитателе. Использует индивидуальный подход к каждому ребенку и игровые приемы работы с детьми, делая их жизнь насыщенной, интересной, познавательной. Применяет ИКТ. В соавторстве создала практику наставничества родителей в совместной деятельности с детьми. Стала первой в рейтинге воспитателей, победив в конкурсе на премию главы городского округа – город Урюпинск. Победитель международных и всероссийских профессиональных конкурсов различной тематики.

5.5. Практика наставничества родителей в детском саду⁷

Мы рассматриваем взаимодействие педагогов дошкольного образования с родителями воспитанников как реализацию наставничества. При этом различаем две категории родителей – тех, кто имеет опыт конструктивного воспитательного взаимодействия с детьми в семье, а также тех, кто нуждается в психолого-педагогической и консультационной помощи. Родителям обеих категорий нередко желательны повышение их педагогической компетентности в сфере воспитания детей и гуманного диалогического общения с ними, что может стать целью наставничества.

Понятно, что профессиональная деятельность воспитателя в детском саду подразумевает взаимодействие с родителями воспитанников в ходе образовательной деятельности и в рамках воспитательных событий, нацеленных на обеспечение позитивного влияния на развитие личности каждого ребенка с учетом его особенностей. Но подчас без согласования с семьей педагогические влияния теряют силу.

Семья и детский садик – два важных звена в воспитании детей, каждое из которых по-своему влияет на приобретение ребенком социального опыта и на формирование личностных качеств детей. Поэтому не случайно в современных реалиях уделяется большое внимание роли семьи в воспитании и развитии ребенка. Важным представляется участие семейного сообщества в управлении образовательными учреждениями и в решении воспитательно-образовательных задач. На это прямо указано в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», который признает семью равноправным участником образовательных отношений.

Для успешного осуществления своей роли, закрепленной в законодательстве, родителям требуется повышать педагогическую компетентность, а семейное воспитание нуждается в квалифицированной поддержке. Именно это объявлено одной из ключевых задач модернизации воспитания в «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». Сегодня очевидна потребность в грамотном и компетентном родителе, способном вырастить достойного гражданина России, развив в ребенке личностные качества на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

В связи с этим немаловажно создавать ситуации, когда современные родители будут прислушиваться к воспитателям, учитывать их мнение, проявлять интерес к содержанию образовательного процесса, к вопросам детской психологии, стремясь совместно с воспитателями решать сложные задачи воспитания детей. Технологией создания подобных ситуаций мы считаем наставничество родителей. При переходе на позицию наставничества воспитатель и родители более гибко используют эффективные модели и методы совместной деятельности, в том числе в рамках оказания и получения услуг психолого-педагогической и консультационной помощи.

Создавая нашу практику наставничества, мы опирались не только на законодательные и нормативные правовые акты, но и принимали во внимание имеющийся опыт организации родительского наставничества в системе образования. Нами обнаружены два варианта наставничества, когда родитель выступает наставником детей⁸, либо наставляемым лицом во взаимодействии с воспитателем⁹.

⁷ Авторы практики и описания О.Н. Акименко и В.В. Волобуева, воспитатели детского сада № 4 «Солнышко» городского округа г. Урюпинск.

⁸ Проект 2022 года. «Родитель-наставник – школа». – URL: <http://school96.roovr.ru/shkolnaya-zhizn/otvetstvennyy-roditel/proekt-2022-goda-roditel-nastavnik/>

⁹ Урюмова Е.В. Организация наставничества с родителями «заинтересованные педагоги – ответственные родители». – URL: http://rostokdou64.ucoz.net/blog/organizacija_nastavnichestva_s_roditeljami_zainteresovannye_pedagogi_otvetstvennye_roditeli/2023-01-29-20

В нашей практике мы выстраивали наставническое взаимодействие воспитателей с родителями, одновременно нацеливая их на то, чтобы становиться наставниками своих детей. Мы учитывали, что влияние семейного воспитания на ребенка многозначно и сильно. Планируя наставническую деятельность в формате «воспитатель – родитель», мы предпочитали очное групповое и индивидуальное наставничество. При этом стремились получить информацию об отношениях родителей к детскому саду и об особенностях воспитания детей в семье, о семейных ценностях и традициях. В наставническом взаимодействии полагали, что родители и семьи являются равноправной стороной, общаясь наравных с воспитателями. Но старались четко придерживаться ролей каждой из сторон: воспитатель – это наставник, а родитель – наставляемое лицо. От воспитателей родители получали информацию о своем ребенке и о деятельности дошкольного учреждения в целом. И лишь иногда в рамках осуществления наставнической деятельности возникали ситуации реверсивного наставничества, когда воспитатели в каких-то вопросах становились теми, кого наставляют.

Основной целью всех форм и видов наставничества родителей в дошкольном учреждении является установление доверительных отношений с семьей, а также между детьми, родителями и воспитателями. Наставничество родителей содействует освоению ими способов гуманного отношения к детям, обучению их тому, чтобы семья давала ребенку любовь, чувство защищенности, семейно-бытовой опыт. Роль воспитателей как наставников в том, чтобы быть помощниками родителей и, взаимодействуя с ними, помогать воспитанию детей честными и активными, любознательными и творческими.

Задачами воспитателей в наставнических мероприятиях предусматривается установление партнерских отношений с семьей каждого воспитанника, объединение с родителями усилий по развитию и воспитанию детей. Важно создать атмосферу взаимопонимания между воспитателями и родителями, чтобы активизировать и обогатить воспитательные умения, навыки и опыт воспитательной деятельности родителей, поддерживая педагогические возможности родителей.

Выстраивая наставническую деятельность, мы стараемся использовать педагогический арсенал традиционных форм взаимодействия с семьей и применять инновационные формы и методы сотрудничества с родителями в рамках наставничества. Наставническую работу с родителями начинаем с момента, когда набираем группу малышей, и используем познавательные, информационно-коммуникативные и наглядно-информационные методы.

Так, в приемной нашей группы красиво и доступно оформлен родительский уголок, который выполняет информационно-образовательную функцию наставничества. Для этой цели оформлены стенды: «Для вас, родители», «Я – ребенок, Я имею права!», «Детский сад со всех сторон», «В каждом рисунке солнце». Посредством экспонируемой информации мамы и папы знакомятся с занятиями, проводимыми с детьми в группе, читают советы педагога-психолога и логопеда. Родители имеют возможность регулярно просматривать работы своих детей и следить за динамикой успехов своего ребенка. Учитываются эмоциональная и эстетическая составляющие наставничества – информация дается в красочных формах кратко, разборчиво и содержательно, чтобы родители, знакомясь с необходимой и полезной информацией,

сами испытывали позитивное влияние на себе. И чтобы у них укреплялось чувство уважения к труду воспитателя. Мы добиваемся, чтобы они, замечая обновление материалов родительского уголка, задумывались: когда же они все это успевают делать?

Одна из задач наставничества – развитие субъектности родителей, проявляющейся в активности, инициативности и родительской ответственности, включая ответственное отцовство. В связи с этим мы применяем интерактивные формы наставнической деятельности, включая родителей в совместную с воспитателем деятельность на открытых занятиях детей, в том числе в заинтересованное наблюдение за образовательной деятельностью детей (фото 1).

Полезным для достижения целей наставничества является применение такой формы взаимодействия, как дискуссия. В ее рамках происходит коррекция и тренинг родительских позиций, когда родители высказывают и отстаивают свои взгляды на воспитание детей, одновременно знакомясь с многообразием воспитательных подходов. Мы выбираем заранее неоднозначные проблемы для дискуссии, чтобы у родителей было свое мнение и предмет для обсуждения.



Фото 1. Открытое занятие в присутствии родителей



Фото 2. Игровое упражнение с родителями группы

Полезной интерактивной формой наставнической деятельности является «круглый стол» по вопросам воспитания детей, предполагающий презентацию равноправных позиций и свободный обмен мнениями родителей с участием специалистов детского сада – не только воспитателей, но и педагога-психолога, логопеда и др. Необходимость рассмотреть сложную и неоднозначную проблему, востребует применение такой формы наставнической деятельности, как дебаты. Здесь проводится специальная подготовка, в частности, выбираются по индивидуальной договоренности спикеры (заранее подготовленные участники), презентующие противоположные взгляды на проблему. Каждый из них кратко излагает свою позицию, затем стороны по очереди задают друг другу вопросы, в ходе ответа на которые комментируются ответы и уточняется информация. Воспитатель в заключение подводит итоги.

Иногда мы применяем, если подготовленность родителей позволяет это сделать, такую интерактивную форму наставничества, как дискуссия-ринг, содержащую полемику заранее подготовленных двух родителей или родительских групп по актуальной для родительской общности проблеме. Вопросы выбирают сами родители. В ходе дискуссии остальные родители в полемику не вступают, а поддерживают стороны аплодисментами, выражая свое отношение. Обсуждаемые позиции и вытекающие из них выводы в конце комментируют эксперты. Они отмечают конструктивность, взвешенность, обоснованность формулировок. В заключение проводится «открытый микрофон», когда родители, бывшие зрителями, высказывают свои суждения и впечатления.

Эффективные интерактивные формы наставничества – это игры и игровые упражнения, в которых родители тренируют способности понимания себя и своего ребенка,



Фото 3. Игровой практикум родителей

осваивая способы гуманного взаимодействия с ним. Назовем в качестве примера коммуникативные и диалоговые игры, проводимые в начале встреч с родителями для создания атмосферы эмоционального комфорта и раскрепощения, сплочения родительской группы (фото 2).

Полезными являются игры по актуализации детских впечатлений родителей, например, игровое упражнение «Детство». Осознанию родительской ответственности и потенциала полезны такие игры, как «Какой вы родитель?», «Родители, какие они?», стимулирующие рефлексию личностных качеств родителя. Ролевые и ситуационные игры по решению проблемных ситуаций семейного воспитания помогают родителям выработать навыки эффективного взаимодействия с ребенком.

Так, к примеру, на первой встрече показываем родителям дидактические игры, в которые играют дети в детском саду, проводим экскурсию по группе. На следующих встречах проводим для родителей мастер-класс по пластилинографии, в ходе которого вместе с родителями обсуждаем важность развития мелкой моторики. Организуем игровые практикумы по тематике обучения детей (фото 3).

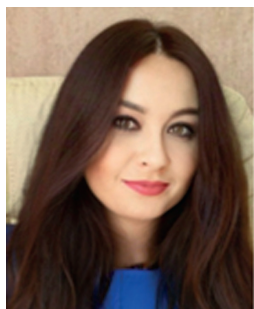
Советуем родителям находить свободную минутку для общения с ребенком и совместной деятельности, так как это развивает мышление, фантазию, усидчивость не только детей, но и родителей.

В рамках празднования памятных дат (День Победы, 1 мая, Новый год, День семьи и др.) мы используем для целей наставничества так называемые «семейные гостиные», которые предполагают выступления дошкольников, родителей и педагогов, развивая художественно-творческую деятельность детей и взрослых, сближая их. Мы организуем рисование, лепку из пластилина, игры, а также совместные выступления во время праздников и досугов, в ходе участия в конкурсах (международных, всероссийских, городских и конкурсов внутри детского сада). Интерес детей к совместной деятельности, включая участие родителей, поддерживают совместные детско-родительские проекты, которые помогают родителям овладеть способами расширения кругозора и развития любознательности детей, одновременно сближаясь с ними, обогащая детско-родительские отношения.

Виртуальное наставничество родителей происходит в формате просветительно-консультативной деятельности посредством использования ресурса официального сайта и интернет-страницы детского сада, а также родительских чатов. На этих ресурсах в специальных папках размещаем методические рекомендации родителям, советы по актуальным вопросам воспитания детей, проводим дистанционные консультации по различным направлениям родительского просвещения.

Таким образом, наставничество родителей в детском саду не только возможно, но и явно полезно для повышения родительской компетентности в сфере воспитания детей дошкольного возраста. Взаимодействие с родителями в рамках наставнической деятельности позволяет расширить диапазон партнерства взрослых участников образовательных отношений в вопросах повышения качества дошкольного образования. Мы уверены, что, чем оптимальнее общение семьи и группы детского сада, тем эффективнее совместная поддержка воспитателями и родителями ребенка в его жизни в детском саду, наполненной впечатлениями, любовью и доверием.

Наставничество родителей со стороны воспитателей детского сада, нацеленное на обеспечение поддержки семейного воспитания и повышение его качества, требует партнерских отношений семьи и дошкольного учреждения. Мы стремимся к тому, чтобы дети и родители чувствовали себя комфортно в нашем детском саду. В этом контексте выстраиваются наставнические события в отношении семей детей, посещающих наш детский сад, включая совершенствование форм и метод сотрудничества воспитателей с родителями воспитанников.



**Журавлева
Ирина
Владимировна,**

старший воспитатель, МКДОУ «Детский сад № 4 «Якорек» г. Калача-на-Дону Волгоградской области. Образование высшее, учитель-логопед. Профессиональные интересы: проектирование и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ, дисграфия и дислексия, сопровождение детей с РАС, защита прав детей, управление дошкольным образованием. Куратор наставничества и педагог-наставник. Имеет поощрения за профессиональные успехи.

5.6. Система наставничества в детском саду¹⁰

Чтобы соответствовать современным требованиям, педагогам с разным профессиональным уровнем необходима методическая поддержка наставников. Не случайно 2023 год объявлен президентом России Годом педагога и наставника. Цель такого решения – повысить статус педагогов, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность.

В Волгоградской области объявлен и реализуется региональный план мероприятий, посвященных Году педагога и наставника, разработано Положение о наставничестве педагогических работников. В этой социально-педагогической ситуации старшие воспитатели должны определить актуальные для своего детского сада форматы наставнической деятельности, чтобы оказывать адресную помощь всем педагогам, прежде всего, воспитателям. Это соответствует тому, что Национальный проект РФ «Образование» определил основные векторы работы в системе общего образования, затрагивающие и первый уровень общего образования – дошкольное образование.

¹⁰ Автор практики и описания: И.В. Журавлева, старший воспитатель детского сада № 4 «Якорек» г. Калача-на-Дону Волгоградской области.



Фото 1. Обсуждение системы наставничества участниками педагогического совета

Первое направление наставничества – «педагоги со стажем – молодые педагоги». Это направление наставнической деятельности в детском саду традиционное. В качестве педагогов-наставников выступают педагоги со стажем, в качестве наставляемых педагогов – молодые педагоги-воспитатели. В рамках наставнической пары «педагог со стажем – молодой педагог» профессиональная помощь опытного воспитателя дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, с документами. Удается в короткие сроки развить необходимые для педагогической деятельности навыки и умения. Наставником в данном случае может быть не просто опытный педагог, а тот, кто умеет подсказать решение педагогу, выстроить его профессиональный маршрут. Наставник берет на себя ответственность за качество педагогического процесса в группе своего наставляемого, координирует его педагогическую деятельность, вместе проектируя, проводя и анализируя занятия с детьми (фото 2).



Фото 2. Вместе проводим занятие с детьми

Второе направление наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области». В данном случае наставники – это чаще всего молодые педагоги, которые владеют ИКТ, а наставляемые – педагоги, у которых есть трудности в освоении компьютерной грамотности. Такие трудности испытывают чаще всего педагоги старшего поколения. Важное преимущество данного формата наставнической деятельности – взаимобмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми. Опытные педагоги часто не сильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей дошкольного возраста.



Фото 3. Осваиваем премудрости ИКТ

В центре внимания Национального проекта «Образование» – ребенок и его интересы, полномасштабная информатизация и цифровизация образовательных организаций, забота о педагогах и их постоянном профессиональном росте и развитии, раскрытие потенциала молодых граждан. Одним из механизмов решения новых задач – создание условий для развития наставничества.

В нашем детском саду реализуются четыре направления в системе наставничества, рассмотренные и одобренные на установочном заседании педагогического совета (фото 1).

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «педагоги со стажем – молодые педагоги» поможет сформировать индивидуальную систему педагогической деятельности конкретного педагога, которая будет отличать его от коллеги и позволит стать конкурентоспособным в профессиональной среде. Работа в паре научит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, сформирует у него эмоционально-ценностное отношение к профессии на личном примере наставника.

Молодые педагоги стремятся внедрять цифровые технологии, но забывают о принципе дошкольной педагогики «Не навреди». Таким образом, опытные педагоги помогают молодым коллегам выработать единую стратегию, чтобы вместе компетентно использовать современные технологии в образовательном процессе детского сада. Наставничество подчас носит реверсивный характер (фото 3).

Ожидаемый результат: наставническая деятельность данного формата позволит внедрить ИКТ и сделать их неотъемлемой составляющей воспитательно-образовательного процесса в детском саду. Все педагоги будут в равной степени на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.

Третье направление наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители». Третье направление наставнической деятельности – расширенное, так как выходит за пределы педагогического коллектива детского сада. В данном случае педагог взаимодействует с родителями в качестве наставника. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников своей группы, но с одной или двумя семьями выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает ситуации проблемного общения родителей с ребенком, дает рекомендации. Педагог, который заинтересован в результатах своей работы, понимает, что нельзя развивать, обучать и воспитывать детей в детском саду без участия родителей. Поэтому его задача – создать для этого необходимые условия и искать эффективные формы взаимодействия.

Наставничество может быть одной из таких форм. Преимущество данного формата наставнической деятельности – возможность сформировать доверительные отношения с родителями. Такой формат общения позволяет родителям открыто говорить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника.

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «заинтересованные педагоги – ответственные родители» поможет создать в детском саду профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию детей.

Четвертое направление наставничества – «заведующий – старший воспитатель». Здесь наставническая деятельность имеет организационно-управленческую направленность. Роль наставника в данном случае берет на себя заведующий детским садом. В качестве наставляемого лица выступает старший воспитатель. Задача данного формата наставничества – выработать единое педагогическое кредо, общие ценности, сформировать и сохранять традиции детского сада. Старший воспитатель – руководитель второго звена, поэтому часть его обязанностей носит управленческий характер. Совместно с заведующим он подбирает и расставляет педагогические кадры, комплектует группы. Старший воспитатель отвечает за повышение профессиональной компетентности педагогов, от которого напрямую зависит качество образовательной деятельности в детском саду. Сориентироваться во всем этом объеме новой деятельности начинающему старшему воспитателю помогает заведующий, у которого есть опыт организационно-управленческой и методической работы. В рамках наставнической деятельности заведующий и старший воспитатель научатся согласовывать свои действия. Как правило, формируют единые требования к педагогическому коллективу. Это позволит создать коллектив единомышленников, в котором сохраняются традиции и стремятся осваивать инновации внутри созидательной среды.

Ожидаемый результат: наставническая деятельность в формате «заведующий – старший воспитатель» поможет создать положительный психологический климат в коллективе. Степень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью станет выше, что, в свою очередь, будет повышать качество образовательной деятельности в детском саду.

По реализации программы наставничества в нашем детском саду разработан план мероприятий. В него включены:

- разработка и утверждение на установочном педагогическом совете локальных документов по наставничеству;
- сбор и обработка аналитических материалов;
- проведение заседаний Совета наставников;
- мониторинг реализации плана работы Совета наставников и индивидуальных планов работы педагогов-наставников.

– подведение итогов работы педагогов-наставников на итоговом педагогическом совете.

Итогом работы стала программа наставничества «Вместе к успеху», которая включает четыре направления наставнической деятельности. В основе каждого из этих направлений – принципы, которым должен следовать педагогический коллектив:

- диалог наставника с наставляемым педагогом;
- конкретные действия вместо устных поучений;
- комфортный режим работы и здоровая психологическая среда в паре, группе и педагогическом коллективе в целом.

Планируемые результаты внедрения программы наставничества:

- значительное улучшение показателей, наставляемых педагогов, включенных в профессиональную деятельность;
- улучшение психологического климата в детском саду внутри педагогического коллектива;

- организация профессиональной деятельности педагогов детского сада на основе успешного применения ИКТ;
- создание модели управления научно-методической работой в детском саду;
- полное признание приоритета семейного воспитания и создание в детском саду профессионально-родительского сообщества, объединенного общей целью воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста.

Мы рассматриваем наставничество в детском саду в качестве универсальной кадровой и методической технологии. С ее помощью педагог-наставник передает наставляемому педагогу свой опыт, знания, формирует у него навыки, компетенции и помогает осваивать ценности и смыслы педагогической профессии в рамках неформального общения на основе доверия и партнерства.



**Спицына
Валерия
Вячеславовна –**

педагог-психолог МДОУ «Детский сад № 280 Ворошиловского района Волгограда», ст. преподаватель кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ». Высшее образование. Стаж 29 лет. Профессиональные интересы: практическая психология и психотерапия. Регулярно повышает квалификацию. Награждена почетными грамотами ВГСПУ, имеет благодарность от комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

5.7. Психологические аспекты наставничества в ходе адаптации молодого педагога дошкольной образовательной организации¹¹

Практика наставничества, которую мы представляем, посвящена психологическому сопровождению молодого педагога в период его адаптации в дошкольной образовательной организации. Описаны актуальные условия и факторы процесса профессиональной адаптации, выявлены факторы, препятствующие эффективности этого процесса.

Известно, что одним из первоочередных условий эффективной профессиональной деятельности, включая наставническую деятельность, в любом коллективе, в том числе, в дошкольной образовательной организации является психологический климат. В благоприятном психологическом климате коллектив способен функционировать оптимально, а его члены – наиболее полно раскрывают собственный потенциал и достигают более высоких результатов. И, наоборот, при неблагоприятных условиях чувствуют себя некомфортно, стремятся проводить меньше времени в коллективе или покинуть его, замедляется личностный и профессиональный рост специалиста. Трудности и ограничения возникают и у молодых специалистов, начинающих трудовую деятельность. В то время как на практике эффективность образовательно-воспитательного процесса напрямую взаимосвязана с уровнем комфортности педагогов в педагогическом коллективе¹².

В связи с этим актуально изучение психологических и социально-психологических факторов адаптации молодых педагогов в дошкольной образовательной организации. В науке разрабатываются, апробируются и внедряются инновационные технологии формирования настроения, творческой и нравственной среды, трудовой сплоченности, управленческой активности, авторитетности и системы наставничества.

В дошкольных образовательных организациях молодые педагоги в ходе профессионального становления встречается с трудностями объективного содержания, а именно:

- недостаточное развитие психологических компетенций и навыков организации работы с воспитанниками различных категорий;
- несформированность навыков делового и педагогического общения, что обусловлено недостаточностью опыта и личностными особенностями молодых специалистов;
- отсутствие опыта рефлексии в профессиональной деятельности и ориентированность на внешнюю оценку;
- недостаточный опыт тайм-менеджмента и эффективного распределения личного и профессионального времени, следствием которого может стать профессиональное выгорание;

¹¹ Автор практики и описания: В.А. Спицына, педагог-психолог детского сада № 280 Ворошиловского района Волгограда.

¹² Хмелькова М.А. Психологическое сопровождение педагогического процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07. – М., 2012. – 212 с.

– неуверенность в себе, развитие «синдрома самозванца», что в конечном итоге приводит к профессиональному стрессу¹³.

Перечисленные трудности во многом связаны с необходимостью соответствовать новым профессиональным требованиям, предъявляемым профессиональным стандартом и должностными обязанностями педагога дошкольной образовательной организации. Молодые педагоги испытывают так называемый «шок от реальности», для которого свойственны колебания эмоционального фона, трансформация поведенческих реакций в условиях повышенной ответственности и нестандартных ситуаций педагогической деятельности. Это порождается противоречиями между профессиональными ожиданиями, сформированными при подготовке в вузе, и осознанием социально-педагогической ответственности в первые месяцы работы в детском саду.

В этих условиях очевидна потребность в учете психологических аспектов наставничества молодых педагогов, которое выстраивается в детском саду с целью их поддержки в период адаптации. Важна психологическая помощь в освоении профессиональной роли воспитателя, которая должна учитывать специфические черты трудовой деятельности, автономного смыслообразования позиции начинающего педагога в дошкольном учреждении. Актуальными оказываются такие направления адаптации молодого педагога в дошкольном учреждении, а именно: профессиональная, правовая, психофизическая, организационно-экономическая, социально-психологическая¹⁴.

Молодому педагогу дошкольной образовательной организации необходимо освоить и интериоризировать специфику собственной роли в организационной структуре учреждения, адаптироваться к правовым, организационно-экономическим и социально-психологическим условиям работы при выполнении профессиональных обязанностей. Психологическое сопровождение молодого педагога в процессе адаптации должно включать следующие блоки:

- стимулирования профессионального саморазвития и самообразования молодых педагогов;
- интериоризации эффективных форм наставничества;
- психологической помощи, ориентированной на развитие профессионально-значимых качеств личности, мотивационно-ценностного отношения к профессии;
- формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

В рамках выделенных направлений психологического сопровождения молодого педагога в период адаптации могут быть применены методы и технологии, которые реализуются психологической службой в дошкольной образовательной организации (табл. 1).

Таблица 1. Методы и технологии психологической адаптации молодого педагога в системе наставничества

Тренинги	Мастер-классы	Лектории
Формирование позитивной профессиональной Я-концепции	Ориентация и направленность в педагогической деятельности в коллективе	Формирование профессиональной педагогической субъектности
Психотехнические игры с моделированием нестандартных педагогических ситуаций	Раскрытие «секретов» профессионального мастерства	Реализация смысложизненных ориентаций в процессе профессиональной адаптации
Формирование субъектной профессиональной идентичности	Программа «школы молодого педагога»	Актуальные стили педагогической деятельности в ДООУ
Моделирование процесса профессиональной коммуникации, осознание и принятие факторов ее успешности с детьми, родителями, педагогами	Советы и наглядные примеры оптимизации распределения рабочего времени	Слагаемые личностно-профессионального развития и педагогического роста
Тайм-менеджмент	Мои способы тайм-менеджмента	Великие педагоги о профессиональном мастерстве
Формирование и подкрепление эффективных копинг-стратегий, регуляции эмоциональных состояний	Трудности в работе воспитателя	Педагогическое мастерство начинающего воспитателя

¹³ Овчинникова Л.А., Декман И.Е. Психолого-педагогическое сопровождение процесса адаптации молодого педагога к условиям профессиональной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. №2 (31). С.354–357.

¹⁴ Мороз А.Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – Киев, 1983. – 460 с.



Фото 1. Встреча в «Школе молодого педагога»

своего общения в процессе профессиональной коммуникации, интуитивно осваивать смысл действий и поступков окружающих, выступая в позициях «Я – взрослый», «Я – ребенок», «Я – родитель»¹⁵.

«Ядром» нашей системы наставничества стала «Школа молодого педагога» (во главе с В.В. Спицыной), в деятельности которой организовано психологическое сопровождение начинающих воспитателей. Взаимодействие происходило один раз в квартал (фото 1).

На встречах обсуждалось применение в профессиональной деятельности психологической модели транзактного анализа. По основным типам общения педагоги моделировали позиции «Ребенок», «Родитель», «Взрослый», подбирали культурный контекст (литературные произведения, пословицы и поговорки, художественные и мультипликационные фильмы, живопись). В завершение проходила рефлексия. Осуществлялось взаимодействие педагогов с разным стажем в рамках проведения народных праздников о вращении Земли вокруг Солнца: «Осеннее равноденствие», «День Спиридона – солнцеворота», «Сороки», «Летнее равноденствие».

Арт-терапевтические методы в работе с молодыми педагогами позволяют достичь эмоциональной стабильности и устойчивости уже в первые 1–2 месяца. Через рисунок, сказку, игру, музыку молодой специалист находит выход переживаемым сильным эмоциям, помогает понять и выразить собственные чувства и переживания, раскрыть творческий потенциал и познать собственный мир.

В качестве вывода подчеркнем, что реализация этих методов и технологий психологического сопровождения наставляемых молодых педагогов в период их адаптации в дошкольном образовательном учреждении способствует развитию психолого-педагогической компетенции молодого специалиста. Вносится вклад в формирование творческого потенциала и качеств психологически зрелой личности, способной на основе полученных знаний в предшествующий период профессионального образования выстраивать свою жизнедеятельность, формировать траекторию личностно-профессионального развития. Одновременно при этом добиваться высоких результатов в педагогической деятельности. Организатором и «двигателем» подобной системы наставнического сопровождения выступает психологическая служба в дошкольной образовательной организации.

¹⁵ Гудименко Ю.Ю. Психологическая готовность к инновационной деятельности как условие профилактики профессиональной деформации личности воспитателя дошкольного образовательного учреждения: автореф. дисс. ... канд. псих. наук: 19.00.03. – Тверь, 2014. – 28 с.



**Яковлева
Светлана
Сергеевна –**

воспитатель МКДОУ «Детский сад № 4 «Якорек» г. Калача-на-Дону Волгоградской области». Специалист в сфере социально-культурной деятельности и народного художественного творчества. Квалификация «Руководитель творческого коллектива, преподаватель». Освоила программу профпереподготовки по направлению «Педагогика и методика дошкольного образования». Стаж свыше 7 лет. Регулярно повышает квалификацию. Профессиональные интересы: дополнительное образование детей-дошкольников, использование новейших технологий дошкольного образования. Имеет поощрения.

5.8. Методическая разработка занятия для педагогов-наставников в детском саду¹⁶

В условиях повышенного внимания к организации наставничества в сфере образования обострилась проблема специальной подготовки педагогов-наставников. При организации наставничества часто предполагается, что достаточно приказом назначить педагога с опытом работы выполнять функции педагога-наставника, чтобы автоматически решались вопросы наставнической помощи, к примеру, молодым специалистам, начинающим трудовую деятельность. Но реальная практика наставничества указывает, что это далеко не всегда так.

В Концепции наставничества, подготовленной РАО, прямо указано на необходимость подготовки специалистов для осуществления наставнической деятельности в системе непрерывного педагогического образования. Мы, создавая практику наставничества в нашем детском саду, уделили особое внимание решению этой проблемы. В частности, предусмотрели цикл занятий для педагогов-наставников, чтобы помочь им овладеть новыми для них компетенциями в сфере наставничества. Предлагаемая методическая разработка является частью дидактического обеспечения такой помощи педагогам-наставникам.

Начало занятия мы посвящаем вступительному реферату ведущего занятия для педагогов-наставников (фото 1).



Фото 1. Вводный реферат ведущего занятия с педагогами-наставниками

Ведущий отмечает, что в современном образовании особая роль отводится личности педагога и, прежде всего, молодого воспитателя. От него ожидается способность осуществлять нестандартные и эффективные подходы к обучению, воспитанию и развитию детей. В связи с этим востребуется владение обучающей, воспитательной и развивающей деятельностью, как это закреплено в профессиональном стандарте «Педагог», действующем с 2017 года. Ожидается, что

воспитатели, сегодня приходящие в детские сады, неся с собой «энергию молодых», обладают «современными знаниями, и самое главное, желанием работать с детьми». Начинающий педагог испытывает вначале большие трудности: он должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. С первого дня работы начать успешно выполнять те же обязанности и нести ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. Никто не делает скидок на молодость и трудности адаптации. Родители, коллеги, администрация рассчитывают на их безупречный профессионализм.

Но для этого начинающий педагог должен обладать совокупностью универсальных качеств: высоким уровнем профессиональной и общей культуры, педагогической, а также коммуникативной компетентностью, владением всеми видами педагогической деятельности. Практика же обнаруживает подчас дефицит требуемых качеств. И даже при достаточной готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога нередко протекает длительно и сложно.

И далее ведущий занятия формулирует главный посыл: если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У него могут появиться сомнения в собственной профессиональной и личностной состоятельности.

¹⁶ Автор практики и описания: С.С. Яковлева, воспитатель детского сада № 4 «Якорек» г. Калача-на-Дону Волгоградской области.

Далее формулируются цель и задачи наставничества для рассмотрения во время занятия. Цель наставничества в детском саду – это создание условий для личностно-профессионального развития и возможного должностного роста молодых специалистов. Это необходимо, чтобы содействовать снижению затруднений молодого педагога в адаптации и успешному его вхождению в профессиональную деятельность, в освоение ценностей и смыслов профессии воспитателя.

Педагог-наставник, формулируя задачи наставнической деятельности, должен исходить из конкретных условий, учитывать специфику ситуации и особенности наставляемого педагога. Но вместе с тем, ему следует принимать во внимание типовые задачи наставничества, а именно:

- обеспечить легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечив информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и деятельностью;
- совместно планировать наставнические действия и события, способствующие личностно-профессиональному развитию и возможному должностному росту;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре детсада, содействуя объединению с коллегами на традициях и с учетом уклада учреждения.

Важнейший момент наставничества – помощь в освоении методики проведения занятий в детсаду. Далее ведущий переходит к рассмотрению методических основ проведения занятий с дошкольниками в контексте наставничества молодых педагогов. Делая историко-педагогический экскурс, он указывает, что ведущей формой обучения воспитанников занятие является со времен Я.А. Коменского. Именно он в педагогическом труде «Великая дидактика» охарактеризовал классно-урочную систему как «универсальное искусство обучения всех всему», разработал правила организации, четкое распределение и содержание всех видов работы, обосновал дидактические принципы обучения детей на уроках. Кроме того, он один из первых выдвинул идею о том, что начало планомерного воспитания и обучения лежит в дошкольном возрасте, разработал содержание обучения детей дошкольного возраста и изложил их в педагогическом труде «Материнская школа».

Делая промежуточный вывод, ведущий формулирует тезис: систематическое обучение на занятиях – важное средство образовательной работы с детьми дошкольного возраста.

После этого делается отсыл к современной дошкольной педагогике, также придающей большое значение занятиям. Важным педагогическим положением является утверждение о том, что, несомненно, занятия оказывают положительное воздействие на детей, способствуют их интенсивному интеллектуальному и личностному развитию, планомерно готовят их к обучению в школе.

Вслед за этим ведущий обращается к практике дошкольного образования. Он подчеркивает, что в настоящее время продолжается совершенствование занятий в различных аспектах, расширяется и усложняется содержание обучения, осуществляется поиск форм интеграции различных видов деятельности, способов привнесения игры в процесс обучения, поиск новых нетрадиционных форм организации детей. Все чаще можно наблюдать переход от фронтальных занятий со всей группой детей к занятиям с подгруппами, малыми группами. Учет данной тенденции обеспечивает повышение качества обучения и индивидуальный подход к детям.

После этого ведущий обращает внимание педагогов-наставников на то, что следует помочь наставляемым педагогам разобраться в формах организации обучения детей. Форма организации обучения, отмечает он, это совместная деятельность воспитателя и воспитанников, которая осуществляется в определенном порядке и в установленном режиме. Подчеркивает, что обычно выделяют три формы организации обучения: индивидуальную, групповую, фронтальную.

Опять обращаясь к практике дошкольного образования, ведущий указывает, что данные формы организации обучения можно использовать как на занятиях, так и в повседневной жизни. В детсаду может быть выделено специальное время в процессе проведения режимных моментов, организована индивидуальная работа с детьми. Содержанием обучения в этом случае являются такие виды деятельности, как: предметно-игровая, трудовая, спортивная, общение, сюжетно-ролевые игры и др., которые смогут быть источником и средством обучения.

Переходя к рассмотрению методико-технологических особенностей занятий в детсаду, ведущий привлекает внимание педагогов-наставников к такой особенности, как программность. В связи с этим воспитатель должен намечать программное содержание, которое должно быть реализовано в ходе занятия.

После этого, ведущий подводит участников семинара к рассмотрению структурных моментов в построении занятия с детьми. Он указывает, что в занятии выделяют три основные части:

– *начало занятия* (предполагает непосредственную организацию детей, нужно переключить из внимание на предстоящую деятельность, вызвать интерес к ней);

– *ход занятия* (это самостоятельная инициативная или практическая деятельность детей, заключающаяся в усвоении знаний и умений; воспитатель должен стремиться к тому, чтобы у каждого ребенка получился результат, показывающий, чему он научился);

– *окончание занятия* (это подведение итогов и оценка результатов учебной деятельности детей).

Данная структура является типовой, но в настоящее время в практике работы дошкольных учреждений эффективно используются нетрадиционные формы организации обучения: занятия по подгруппам, которые формируются с учетом возрастных особенностей детей. Они сочетаются с кружковой работой: по ручному труду, по изобразительной деятельности. Занятия обогащаются игровыми и сказочными сюжетами. Ребенок, увлекаясь замыслом, не замечает скрытой учебной задачи. Такие занятия помогают высвободить время ребенка, которое он может использовать по своему усмотрению: отдохнуть или заняться тем, что для него интереснее или более эмоционально значимо.



Фото 2. Моделирование «занятия с увлечением»

Широко используются вариативные формы «занятий с увлечениями». Они насыщены играми и самостоятельными творческими делами. Все это, безусловно, делает занятие более интересным ребенку, более результативным. Широкое применение в практике организации и проведения занятий получили такие формы, как занятие-беседа и занятие-наблюдение. Но эти формы лучше применять в старших группах детей (фото 2).

От рассмотрения форм занятий ведущий переходит к анализу условий и факторов достижения положительных результатов занятий. Называется, прежде всего, правильная организация учебного процесса. При посещении занятий, прежде всего, следует обратить внимание на соблюдение гигиенических условий: помещение должно быть проветрено, при общем нормальном освещении свет должен падать с левой стороны, оборудование, инструменты и материалы и их размещение должны отвечать педагогическим, гигиеническим и эстетическим требованиям согласно утвержденным санитарным правилам.

Другой фактор – это длительность занятия, которая должна соответствовать установленным нормам, а время использоваться полноценно. Большое значение имеет начало занятия, организация детского внимания, постановка перед детьми учебной или творческой задачи, объяснение способов ее выполнения.

Еще одно условие – это организация деятельности детей и ее активизация, пробуждение интереса. Важно, чтобы воспитатель во время объяснения, показа способов действия активизировал детей, побуждал осмыслить, запомнить то, о чем он говорит. Детям надо предоставлять возможность повторять, проговаривать те или иные положения. Объяснение не должно занимать более пяти минут.

Воспитатель ходе занятия должен привлекать к активному участию в работе всех детей, учитывая их индивидуальные особенности, формируя у них навыки учебной деятельности, развивая способность оценивать и контролировать свои действия. В процессе общения на занятии воспитателю следует заботиться не только об одностороннем воздействии на ребенка, но и об обратном процессе. Ребенок должен иметь возможность максимально использовать свой собственный, уже имеющийся опыт, лично-значимый для него, а не просто находиться в ситуации безоговорочного принятия всего, что ему сообщает воспитатель.

Еще одно важное условие результативности занятия – это повышение работоспособности детей, предупреждение утомляемости, связанного с большой сосредоточенностью, длительным напряжением внимания, а также однообразным положением тела во время сидения за столом. Этому содействуют физкультурные минутки. Физкультминутки благоприятно влияют на активизацию деятельности детей, помогают предупредить нарушение осанки.

Завершая занятие с педагогами-наставниками, ведущий делает акцент на проблеме целеполагания. Он подчеркивает, что организуя занятия с дошкольниками, воспитателю необходимо, прежде всего, определить его главную цель. А заключается она в том, будет ли это занятие носить развивающий характер или преследовать решение обучающих задач. На обучающем занятии дети накапливают необходимый личностный опыт: знания, умения, навыки и привычки познавательной деятельности. На развивающем занятии они, используя приобретенный опыт, самостоятельно добывают знания. Поэтому в образовательном процессе дошкольного учреждения должны использоваться и развивающие, и обучающие занятия. Этому следует учить начинающего воспитателя в период его адаптации. При этом необходимо помнить, чтобы ребенок мог быть успешен в собственной исследовательской деятельности, ему необходимы определенные знания, навыки и опыт.

Этим занятие завершается в его содержательной части. После этого ведущий организует его рефлексивную часть. Часто она носит неформальный характер.

Но независимо от того, в каком формате организована эта часть занятия, главным в ней является акцент ведущего на освоении педагогами-наставниками рефлексивных методик. При первичном обучении можно сосредоточиться на методиках самоанализа и самопрезентации, эффективных коммуникаций, разбора этапов реализации программы наставничества¹⁷.

Важно в совместном обсуждении договориться, что при организации эффективной работы с наставляемым специалистом педагогу-наставнику необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме или портфолио. Полезно использовать техники «Анализ опыта личного и профессионального», «Мои сильные и слабые стороны», «Мои достижения», «Моя мотивация». Эти же техники можно рекомендовать наставляемым педагогам.

Методики эффективных коммуникаций могут стать предметом обсуждения в ходе разбора блока вопросов по общению. Разговор можно выстроить, если вместе искать ответы на вопросы:

- если наставляемый педагог неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?
- если наставляемый педагог не хочет отвечать, развивать определенную тему, как его «разговорить» и нужно ли это делать?
- если наставляемый педагог чем-то расстроен, стоит ли его утешать и каким образом?
- если наставляемый педагог негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что делать в этом случае?

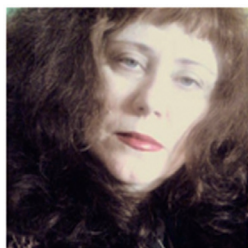
Более глубокое рассмотрение рефлексивных методик можно вынести на отдельное занятие.



Плакат-приглашение в детский сад № 4 «Якорёк»

¹⁷ Рефлексивные методики. – URL: <https://savitar-agidel.ru/wp-content/uploads/2023/02/refleksivnye-metodiki-dlya-nastavnikov.pdf>

6 раздел. Наставничество в профессиональных образовательных организациях региона



**Плаkitкина
Елена
Евгеньевна,**

преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин, ГБПОУ «Волгоградский колледж управления и новых технологий им. Ю.А. Гагарина», Волгоград, педагогический стаж свыше 16 лет, работает в колледже с 2014 года, по образованию учитель русского языка, литературы и английского языка; профессиональные интересы связаны с построением индивидуальных образовательных траекторий и применением продуктивных способов обучения, которые сочетаются с организацией наставничества.

6.1. Наставничество как форма взаимодействия педагогов при интеграции общеобразовательных и профессиональных дисциплин¹

Мы представляем наставническую практику в форме сотрудничества опытных педагогов общеобразовательных и профессиональных дисциплин при создании учебно-методического обеспечения с учетом профессиональной направленности предмета «Иностранный язык» на первом курсе в профессиональной образовательной организации.

В настоящее время среднее профессиональное образование особенно актуально в рамках модернизации всей системы российского образования с учетом исторического контекста модернизационных процессов. Одним из условий совершенствования среднего профессионального образования является интеграция общеобразовательных и профессиональных дисциплин, усиление профессиональной направленности общеобразовательных предметов. Немаловажно, чтобы преподаватели общеобразовательных и профессиональных дисциплин совместно разрабатывали учебно-методическое обеспечение, цель которого не обзорное информирование о будущей профессии или специальности, а формирование определенных профессиональных компетенций студентов.

Совместность разработки невозможна вне профессионального сотрудничества педагогов, реализуемого в формате взаимного наставничества. С учетом этого мы под наставничеством понимаем способ реализации целевой модели посредством организации наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Конструируя собственную наставническую практику, мы принимали во внимание, что самыми распространенными формами наставничества являются множественные вариации. Это могут быть формы: «педагог – педагог», «педагог – студент», «руководитель образовательной организации – педагог» и др. В нашем колледже реализуются такие модели и формы наставничества, как:

- «студент – студент»: школа волонтерства;
- «педагог – студент»: внеурочная деятельность;
- «работодатель – студент»: дуальное обучение;
- «педагог – педагог»: школа педагогического мастерства и иные формы методической поддержки педагогов.

Модель «педагог – педагог» реализуется через форму взаимодействия молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом. Наставничество устанавливается и в отношении сотрудников, впервые принятых на педагогическую работу и не имеющих необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Наставничество как условие и механизм интеграции профессиональных и общеобразовательных дисциплин востребует наставническую деятельность как форму взаимодействия опытных педагогов, основанную на взаимовыгодном сотрудничестве. Преподаватели-предметники, начиная с первого курса формировать профессиональные компетенции будущих специалистов, совершенствуют свое педагогическое мастерство и мотивируют студентов на образовательную деятельность.

¹ Автор практики и описания: Е.Е. Плаkitкина, преподаватель ГБПОУ «Волгоградский колледж управления и новых технологий им. Ю.А. Гагарина», Волгоград

Рассмотрим далее особенности наставнической деятельности в контексте интеграции профессиональных элементов в иностранный язык. Такое взаимодействие делает иностранный язык средством получения знаний по специальности или профессии и требует тщательного отбора учебных материалов для создания учебной базы. Какие же важные аспекты интеграции должны быть в фокусе наставнической пары?

Разберем это в случае разработки учебно-методического обеспечения общеобразовательной дисциплины «Иностранный язык».

Несмотря на актуальность знания иностранного языка в мире профессий, студенты-первокурсники воспринимают этот предмет как второстепенный и сложный. Учитывая это, наставники, выбирая компетенцию при интеграции профессионального элемента, не должны усложнять изучение самого предмета трудными для понимания терминами. Напр., Иностранный язык /английский / специальность 09.02.07 «Информационные системы и программирование» / ПК 2.2. «Выполнять интеграцию модулей в программное обеспечение».

При подборе профессиональной компетенции наставнической паре следует учитывать максимальную коррелятивную связь общеобразовательной и профессиональной дисциплин. Напр., Иностранный язык / английский / специальность 22.02.06 «Сварочное производство» / ПК 2.4. «Оформлять конструкторскую, технологическую и техническую документацию».

Возможна интеграция профессиональной компетенции, формирование которой, с позиции преподавателя профессиональных модулей, может быть начато раньше. Напр., Иностранный язык / английский / специальность 22.02.06 «Сварочное производство» / ПК 4.5. «Обеспечивать профилактику и безопасность условий труда на участке сварочных работ».

Развитие определенной компетенции предполагает выполнение различных компетентностно-ориентированных заданий. Эти задания наставнические пары разрабатывают с учетом специфики преподавания общеобразовательной дисциплины и возрастных особенностей студентов. Компетентностно-ориентированное задание – вид учебного задания со специфической структурой, выполнение которого требует задействования имеющихся или освоения новых предметных и общеучебных знаний и умений с целью решения построенной на проблемной ситуации с предметным и жизненным материалом.

Рассмотрим далее основные направления работы наставнической пары при разработке компетентностно-ориентированных заданий.

Так, для осуществления наиболее эффективной интеграции профессиональных элементов в Иностранный язык, необходимо детальное обсуждение специфики специальности или профессии. Профессиональная направленность в обучении иностранным языкам осуществляется в речевой деятельности. Поэтому для ее правильной организации необходима консультация преподавателя профессиональной дисциплины в области наработки речевого материала по той или иной компетенции (термины, клише, речевые обороты).

Для продуктивного осуществления совместной деятельности наставников по схеме «педагог – педагог» в сфере преподавания общеобразовательной и профессиональной дисциплин использование метода проектов будет особенно полезным для наставничества. В ходе проектной деятельности наставническая пара осуществляет самостоятельное решение учебной проблемы в рамках профессиональной ситуации. При этом учитывается, что проявление интереса студентов к выбранной профессии или специальности начинается уже с первого курса обучения. Знакомство с профессией и формирование профессиональных навыков в ходе изучения общеобразовательных предметов значительно усиливает мотивационный аспект, а в тандеме с иностранным языком помогает сформировать конкурентоспособного выпускника среднего профессионального образования.



**Шостак
Наталья
Анатольевна,**

окончила Институт народного хозяйства им. Г.В. Плеханова в 1991 году, преподаватель профессионального цикла в Камышинском политехническом колледже, председатель методической комиссии «Технология продукции общественного питания и торговли». Любит талантливых, инициативных, энергичных студентов. Готовит студентов к конкурсам и научно-практическим конференциям. Осуществляет наставничество по схеме «преподаватель – студент».

6.2. Наставничество в форме «преподаватель – студент»²

Я представляю опыт реализации программы наставничества в форме «преподаватель – обучающийся», а также ролевую модель «преподаватель – способный обучающийся» в системе среднего профессионального образования. Сразу отмечу особую роль наставника в формировании личности студента и назову ведущие принципы наставнических отношений как взаимодействия через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Считаю существенным элементом наставничества построение траектории взаимодействия в рамках программы наставнической деятельности, нацеленной на получение конкретного результата в профессиональной подготовке студентов. Потребность в наставничестве связываю с востребованностью на рынке труда креативных и мобильных специалистов, имеющих навыки и опыт работы. Это и обуславливает значимость наставничества как специальной технологии взаимодействия преподавателя и студента.

Нами апробирована и показала эффективность наставнической практики, содействующей развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в условиях нестабильности и неопределенности. Наставничество при этом практикуется как перспективная технология, отвечающая потребности образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций студентов.

Наставничество я практикую в рамках подготовки участия студентов в чемпионате «Профессионал» (ранее World Skills). Для нашего колледжа участие в чемпионате World Skills, на сегодня «Профессионал», давало возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ по данным квалификациям, материально-техническую базу и уровень квалификации преподавательского состава.

На практике это моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков по компетенции «Поварское дело». В ходе подготовки по этому направлению я отмечаю несколько этапов наставнической деятельности в форме «преподаватель – студент», позволяющих не только подготовить студента к квалификационному экзамену, но и сформировать у него ряд личностных и профессиональных компетенций.

Первый этап наставничества – это проведение мастер-классов в формате демонстрации приготовления блюд, тренинга с практическим занятием, дегустации блюд, практикума по оформлению блюд, где главными участниками являются преподаватели и студенты. Мастер-класс – это инновационная и эффективная форма наставничества, способствующая повышению профессионального мастерства и наставника, и студента.

Второй этап наставнической деятельности – проведение конкурса профессионального мастерства на занятиях учебной практики в учебных лабораториях колледжа, где студенты соревнуются между собой в умении показать свое мастерство и творчество по компетенции «Поварское дело». На этом этапе педагоги-эксперты анализируют субъективные и объективные аспекты деятельности студентов, а также их психологическое состояние, готовность в нестандартной ситуации оставаться спокойным, довести начатое дело до конца, адекватно реагировать на оценки и выгодно представить свою работу. Важными параметрами являются:

² Автор практики и описания: Н.А. Шостак, ГАПОУ «Камышинский политехнический колледж», г. Камышин, Волгоградская область

- желание участвовать, профессионально развиваться, а также четко понимать объем временных, эмоциональных и других видов затрат, которые связаны с подготовкой и проведением занятия;
- личные цели участников по реализации себя в профессии или специальности;
- способность студентов к критической самооценке и адекватное отношение к конструктивной критике;
- психологическая устойчивость студентов.

Третий этап наставничества – это этап, где большое внимание уделяется самостоятельной работе студентов. Студенты должны уметь продуктивно, рационально, качественно и самостоятельно проявлять теоретические знания и практические навыки. Студент на виду у нескольких экспертов делает свое задание. Он понимает, что уже ничего не скроешь: ни отсутствие навыков, ни медлительность, ни незнание санитарии. Студент демонстрирует владение профессиональной компетенцией, умение концентрировать внимание и рассчитывать временной промежуток. Единое задание для всех участников, равные условия и сырьевой набор – все это объективная возможность проявить себя как результат совместной работы с наставником. Организационной формой наставнической деятельности здесь может быть участие в конкурсах и профессиональных праздниках (фото 1).



Фото 1. День повара в Камышинском политехническом колледже (<https://pressa-uezd.ru/wp-content/uploads/2018/10/nupozi.jpg>)

На учебной практике мною как наставником применяется индивидуальный подход. Это организация, под моим руководством, самостоятельной работы студентов по решению поставленных целей и задач, в ходе которых у них развиваются способности к принятию самостоятельного решения. При практическом обучении применяются различные формы самоорганизации и самостоятельности, труд становится интересным, устанавливается взаимосвязь между теоретическими знаниями и практической деятельностью.

Если соблюдаются указанные условия, выполнение заданий становится привлекательной деятельностью, вызывает у студентов чувство удовлетворения. При подготовке к экзамену я стараюсь не просто передать собственный опыт, формировать профессиональные компетенции, но и укрепить у студента веру в свои возможности, в достижение успеха, овладение новыми техниками, дальнейшее развитие и профессиональный рост.

Наставническая роль всегда была самой не простой задачей, особенно, когда необходимо быть не просто хорошим педагогом, но, прежде всего, Человеком с большой буквы, чувствовать и понимать своего студента, быть для него опорой. Все эти факторы оптимизируют наставническую деятельность, повышают ее эффективность в ускорении процесса освоения социального опыта, быстром развитии и усвоении новых компетенций, органичному становлению полноценной личности наставляемого и реализации его психолого-педагогических умений.

При наличии системы наставничества в образовательном процессе появляются дополнительные возможности эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого его субъекта. Студенты получают поддержку в реализации индивидуальной образовательной траектории для полного раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала. Всё это немаловажно для повышения качества подготовки студентов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.



**Москвитина
Оксана
Павловна,**

преподаватель профессионального цикла в ГАПОУ «Камышинский политехнический колледж» Волгоградской области, аттестована на первую квалификационную категорию, в 2008 году окончила Волгоградский филиал московского университета сервиса и туризма по специальности «Социально-культурный сервис», специалист по сервису и туризму. С 2012 года работает в колледже. Педагогическое кредо: ученику нужно отдавать не только знания, но и частичку души. Осуществляет наставничество, главные принципы которого: не навреди, обучая и воспитывая; уча и воспитывая других, учись сам.

6.3. Наставничество и формирование лидерских компетенций в профессиональном становлении преподавателя³

Мы создали практику наставничества как инновационную форму работы с молодыми специалистами системы среднего профессионального образования и условие формирования у преподавателей лидерских компетенций. Наставничество рассматривается нами в качестве ключевого условия и формы формирования у преподавателей лидерских компетенций, что особенно важно в условиях профессионального образовательного учреждения. При этом мы принимаем во внимание потребность профессионального образования в повышении конкурентоспособности преподавателей.

Наставничество актуализируется сегодня, когда одной из ключевых задач современного преподавателя становится непрерывное повышение квалификации и постоянное совершенствование в профессиональной деятельности. В педагогической деятельности современным преподавателям требуются качества, не значимые в традиционной системе образования.

Но в условиях происходящей сегодня модернизации зависит успех педагогической деятельности. Такими качествами могут быть, например, уверенность в себе, коммуникативные и организаторские способности. Все они характерны для современного преподавателя как наставника.

Действительно, педагогическая деятельность современного специалиста образовательного учреждения характеризуется переходом к внедрению и реализации основных положений федерального государственного образовательного стандарта, устанавливающего новые требования к системе образования. Новые методы обучения, в свою очередь, предъявляют иные требования к личности самого педагога, формируя новое поколение преподавателей, обладающих инновационным мышлением.

Преподаватель сегодня – это профессия, предполагающая наличие лидерских качеств, имеющих профессиональную значимость и представляющих собой одно из ключевых условий успешности в педагогической деятельности. Компонентами лидерства преподавателя становятся его способность влиять на других, мотивировать, побуждать действовать, планировать и организовывать деятельность, руководить, брать на себя ответственность за полученные результаты.

Успех работы современного преподавателя во многом определяется его способностью влиять на студентов. В частности, делать их соисполнителями в педагогическом процессе, а не просто «подчиненными», бездумно выполняющими указания взрослого. Лидерские компетенции преподавателя нового поколения развиваются, прежде всего, в процессе профессионального обучения в вузе. Однако идея непрерывности личностно-профессионального развития требует, чтобы процесс становления таких компетенций не заканчивался в момент получения диплома о профессиональном образовании, а продолжался в течение всей жизни педагога, приобретая на разных этапах его развития как личности и профессионала новые формы.

Поэтому в условиях профессионального образовательного учреждения ключевым условием и формой формирования у преподавателей лидерских компетенций является наставничество. Именно оно позволяет наладить связь между формированием профессиональных компетенций и лидерских качеств у преподавателей, без установления которой невозможно обретение их конкурентоспособности.

³ Автор практики и описания: О.П. Москвитина, преподаватель ГАПОУ «Камышинский политехнический колледж», г. Камышин, Волгоградская область

Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из видов педагогической деятельности. Понятие «наставник» означает мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Наставничество как форма методической работы с молодыми специалистами профессионального образовательного учреждения имеет в качестве своей цели достижение высокого уровня личностно-профессионального развития преподавателей и формирование у них профессионально значимых качеств и характеристик. В их число, несомненно, входят необходимые преподавателям сегодня лидерские компетенции.

Основными аспектами влияния наставничества на процесс развития профессиональных компетенций являются, по нашему мнению, следующие:

- обеспечение успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности, без чего невозможно говорить о проявлении уже имеющихся у преподавателя лидерских качеств и способностей;

- формирование умения преподавателя нового поколения самостоятельно и эффективно выполнять поставленные перед ними задачи на основе использования лидерских качеств;

- развитие интереса молодых преподавателей к выполнению педагогической деятельности на основе вовлечения студентов в педагогический процесс, делая их соисполнителями в обучении и формировании личности.

Основная *цель работы наставника с молодым преподавателем* – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи. Личности, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым федеральным закон «Об образовании в РФ», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Наставничество в условиях профессионального образовательного учреждения осуществляется через совместную деятельность наставника и молодого специалиста. Его содержанием становится:

- практическое освоение преподавателем инновационных педагогических технологий и их применение в работе с обучающимися;

- ознакомление молодого специалиста с особенностями педагогического взаимодействия и создания атмосферы успеха;

- участие наставника в образовательных мероприятиях и контроль режима работы преподавателя;

- совместный выбор наиболее эффективных форм организации учебно-воспитательной работы;

- консультации по общим вопросам организации взаимодействия с членами семей обучающихся;

- консультации по самообразованию, обучению и аттестации молодых преподавателей и т.д.

Цель наставника – оказать помощь молодым преподавателям адаптироваться к новым условиям педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для достижения цели мы избрали в качестве наиболее эффективных форма наставничества молодых преподавателей такие, как:

- проведение уроков для молодого преподавателя;

- организация индивидуальных консультаций;

- знакомство с опытом других преподавателей, совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;

- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;

- посещение уроков молодого преподавателя, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;

- ознакомление с новинками методической литературы;

- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Намеченные задачи нами решаются в таких формах наставнической деятельности, как:

- деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств;

- групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения;

- краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др.

Они помогают развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики.

За приоритет наставнической деятельности мы приняли принцип «Развитие позитива важнее исправления негатива». Это означает, что в ситуациях наставничества важнее увидеть удачу и достижения молодого специалиста, чем анализировать ошибки и неудачи в его работе. Важно также повысить самооценку начинающего преподавателя, чувство уверенности в себе, формировать способность оптимистически воспринимать окружающий мир.

Такая работа обеспечивает консолидацию внутренних и внешних форм воздействия на личность современного преподавателя, стимулируя развитие и проявление у него лидерских компетенций. В ходе взаимодействия с наставником развиваются психологические качества молодого специалиста, его мотивация и готовность к лидерству, активная познавательная деятельность, личный практический опыт.

И в то же время наставничество обеспечивает насыщенное содержание и разнообразие профессиональной деятельности преподавателя, успешность формирования системы профессиональных и личных отношений с субъектами процесса образования. В результате формирование лидерских компетенций специалиста становится результатом совместных усилий молодого преподавателя и его наставника.

Сущность наставничества мы реализуем в процессе обучения на рабочем месте. В нашем колледже выработана стратегия адресного подхода к молодым преподавателям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это *индивидуальный план сопровождения*.

У наставничества много положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми преподавателями. В процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного, но и неявного знания молодым специалистам.

Таким образом, наставничество выступает ключевым условием формирования лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в области среднего профессионального образования. На мой взгляд, это создает предпосылки для становления преподавателей-наставников, способных вести за собой других участников отношений в сфере образования – обучающихся и членов их семей, коллег, представителей социальных партнеров.

Наставничество позволяет создать в образовательном учреждении все необходимые для этого организационно-педагогические условия. Польза от наставничества двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые специалисты, способные вырасти в педагогов-наставников, и одновременно повышается уровень квалификации и профессиональное мастерство преподавателя-наставника.



**Захарова
Татьяна
Владимировна –**

преподаватель и куратор студенческой группы в ГБПОУ «Фроловский промышленно-экономический техникум». Образование высшее. Педагогический стаж 28 лет. Профессиональные интересы связаны с преподаванием инженерной графики, с методическим сопровождением самостоятельной работы студентов и с методиками профессионального воспитания в техникуме. Создала наставническую практику студентов в волонтерстве. Регулярно повышает квалификацию. Участвовала в Региональном конкурсе «Преподаватель года 2020» и прошла отбор в муниципальном конкурсе «Человек города – 2023» (номинация «Педагог и наставник»). Имеет благодарственные письма и ведомственный знак «За высокий профессионализм». Увлечения: спорт и танцы.

6.4. Наставничество студентов в волонтерской деятельности⁴

Созданная нами практика наставничества студентов отличается тем, что наставническая деятельность протекает в ходе волонтерских акций и событий. Это обусловлено целевой направленностью наставничества на помощь, поддержку и сопровождение студентов в социальном взрослении и духовно-нравственном развитии в волонтерстве. Добровольческая деятельность, или волонтерство, открывает студентам дополнительные возможности реализовать свои стремления к самоорганизации и полезной жизнедеятельности, обретая уверенность в своих способностях, обучаясь навыкам и опыту социально полезной деятельности, устанавливая новые социальные связи. И одновременно находя себя и закладывая в свою жизнь ценности и привычки, позволяющие вести продуктивную и социально значимую жизнь. Достичь этого эффекта помогает механизм наставничества, содействующий вовлечению студентов в волонтерскую деятельность⁵.

⁴ Автор практики Т.В. Захарова, преподаватель Фроловский промышленно-экономического техникума. Материалы предоставлены Е.Г. Кувшиновой.

⁵ Федуллова И.В. Роль наставничества при организации волонтерской деятельности. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-pri-organizatsii-volonterskoy-deyatelnosti>

В нашей практике наставническая деятельность организована в определенной системе, когда преподаватель-наставник в рамках своей основной работы, например, куратора студенческой группы, может без помех привлекать в качестве своих помощников студентов-волонтеров, которые овладевая азами профессии, выполняют добровольческие функции. Иначе говоря, максимально полезно для социума и для техникума выстраивается цепочка «техникум – преподаватель-наставник – студент-волонтер как наставляемое лицо – потребители волонтерских услуг».

Наставничество – способ педагогического влияния на деятельность и поведение студента-волонтера, когда он, находясь рядом, может видеть своего преподавателя-наставника не только в преподавательской роли, но и в социально значимой ситуации, где преподаватель лично участвует в совместной общественно полезной волонтерской акции. Демонстрируя лучшие профессиональные и человеческие, нравственные, гражданские качества, преподаватель-наставник активизирует механизм освоения и принятия студентами своих ценностных установок, чтобы формировать социально-гражданские качества студента-волонтера, находящегося рядом и участвующего в волонтерском событии. В конечном счете, это вносит вклад в улучшение социальной адаптации студентов и в овладение ими способами решения жизненных проблем.

Ключевыми методами наставничества в волонтерстве являются непрерывный диалог и межличностная коммуникация. Важно не ограничивать общение со студентами формальными рамками, исключать барьер непонимания между преподавателем-наставником и студентом-волонтером как наставляемым лицом. Диалог не состоится без открытости между ними. Поэтому важно совместно формулировать цели волонтерских акций, обсуждать возможности и способы решения стоящих перед подопечными задач. Для преподавателя-наставника немаловажной является опора на традиционные российские духовно-нравственные ценности, чтобы ответственно формировать у своих подопечных социально и гражданско-значимые позиции.

Для наставнической деятельности студентов как волонтеров мы приняли за базисное социокультурное направление. Избрали организационную форму наставнической деятельности «преподаватель – студент», а основным ее видом определили групповое наставничество. Целью наставничества предусматривается сопровождение студентов в социально-ориентированном волонтерском движении, содействующем включению их в социально-общественную деятельность в единстве с развитием способностей и укреплением гражданской идентичности на основе присвоения традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Имеются в виду ценности патриотизма, гражданственности, ответственности за судьбу Отечества, гуманизма, милосердия, взаимопомощи и единства народов России. С этим связана ориентация на такие ценности, как сострадание, участие, сопереживание, уважение к Другим.

Волонтерская деятельность позволяет молодым людям ощутить себя взрослыми. Для этого важно создавать ситуации, в которых ребята почувствуют себя самостоятельными и на практике увидят и оценят свою полезность. «Сверхзадача» наставничества в волонтерстве – это создание условий развития нравственного и духовного потенциала студентов как основы их личностного развития и гражданского становления. Одним из таких условий является построение воспитательного и наставнического пространства «настоящих дел».

Студенты моей учебной группы (28 человек) являются субъектами «настоящих дел» во внутреннем и внешнем сегменте воспитательно-наставнического пространства. Внутри техникума это коллективная уборка территории (фото 1), совместное участие в акции «Живая книга памяти», культурно-образовательные выезды в музеи и театры в Волгограде. А также участие в интеллектуальной игре, актуализирующей историческую память о Сталинградской битве, и в конкурсе чтецов, посвященном победе в Великой Отечественной войне.

Внешний сегмент воспитательно-наставнического пространства охватывает социально значимые дела и акции, связанные с жизнью города Фролово. В их числе: общегородской субботник в железнодорожном парке и в городском клубе, городская акция «Чистый берег» и участие в оказании гуманитарной помощи бойцам СВО (фото 2).



Фото 1. Уборка территории

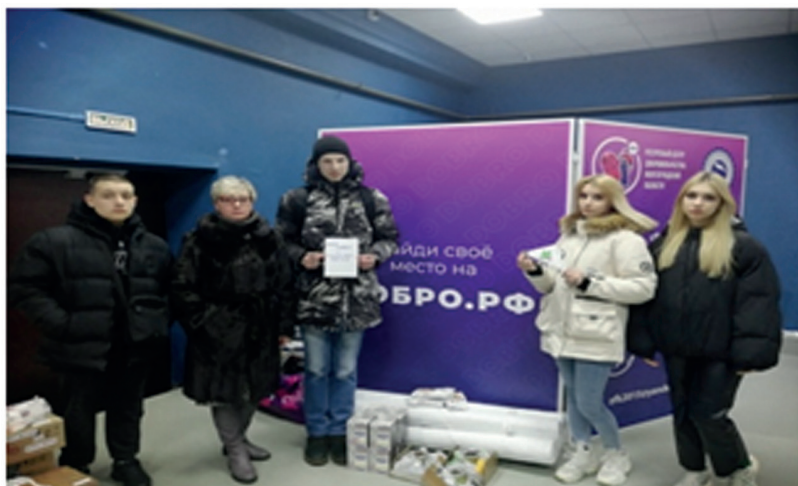


Фото 2. Сбор гуманитарной помощи бойцам СВО



Фото 3. Помощь семье участника СВО



Фото 4. Помощь пожилым людям



Фото 5. Уборка подворья пожилого жителя

Ребята с пониманием значимости и ответственности включаются в очистку дворовых территорий, где проживают семьи участников СВО и пожилые люди (фото 3–5).

Студенты являются активными участниками городских акций «Поход за добрыми делами» и «Тропа здоровья». В рамках волонтерской поддержки дошкольных образовательных учреждений они помогают убирать территорию детсада «Солнышко» и проводят мастер-классы для его воспитанников (фото 6 и 7).

В День памяти и скорби – 22 июня – ребята участвуют в городском митинге, посвященном этой печальной исторической дате.

Воспитательные ситуации в волонтерском движении востребуют от студентов желание и способность оказывать бескорыстную, а потому идущую от сердца помощь тем, кто в ней действительно нуждается. Это происходит в ситуациях помощи пожилым людям, благоустройства территории, ремонта или изготовления спортивной либо игровой площадки для детворы, проведения других интересных и социально значимых мероприятий. Я наблюдаю, как меняются у ребят выражения их лиц, голос, походка, когда они творят добрые дела, как загораются глаза, когда они слышат слова благодарности за помощь. Чувство собственной значимости и осознание серьезности и важности своих дел – вот что движет молодыми людьми и не позволяет им оставаться равнодушными к чужим нуждам и значимым событиям. Обсуждая с ребятами каждое волонтерское дело, я говорю им, как здорово, что мы здоровые, сильные, молодые, и нам ничего не стоит просто так помочь тем, кто в этом нуждается. Ведь, если мы помогаем бескорыстно и от души, то в мире становится больше доброты. Этот довод стопроцентно убеждает и мотивирует студентов к осуществлению волонтерских дел.

Анализ показывает, что педагогический эффект наставничества в волонтерстве обеспечивает сплочение студенческой группы в дружный коллектив. Это волонтерский отряд «Электрики ФПЭТ», участники которого, не задумываясь, идут как на познавательные и развлекательные мероприятия, так и на физические и трудоемкие дела. Ребята научились принимать решения в нестандартных ситуациях волонтерской деятельности и успешно решать их без моего прямого контроля. Теперь уже я хочу участвовать вместе с ребятами в различных волонтерских делах.

Студенты умеют думать и рационально использовать свои ресурсы в волонтерстве, работать в команде, понимая значимость своей деятельности и творчески выполняя ее. Они самостоятельно ставят цели, организуют и контролируют свои действия, контролируя качество их осуществления. Организуя собственную деятельность, ребята умело определяют методы решения задач, полно оценивают их эффективность, контролируют качество действий с опорой на традиционные российские духовно-нравственные ценности.



Фото 6 и 7. Мастер-класс для воспитанников д/с «Солнышко»

Духовно-нравственный эффект наставничества в волонтерстве проявляется в личностных качествах студентов, характеризующих их внутренний мир – доброта, сострадание, милосердие, ответственность, инициатива, уважение, честность, дружба и др. Я уверена, что благодаря наставничеству в волонтерских акциях и событиях, в техникуме удастся воспитать хороших людей, полноценных членов российского общества и достойных граждан России.

В числе наставнических достижений в волонтерстве:

– успех в акции «В поход за добрыми делами» и большой вклад в развитие социального добровольчества, отмеченные грамотой директора МБУ «ЦФК спорта, здоровья молодежи и детей»;

– содействие муниципалитету в возрождении железнодорожного парка и волонтерская помощь в общегородских субботниках, отмеченные Благодарственным письмом главы городского округа – город Фролово;

– высокий вклад в развитие города Фролово, весомость которого отражена в награждении наставнического отряда техникума как лучшего во время празднования Дня России 12 июня 2023 года.



**Лашченова
Елена
Александровна –**

преподаватель ГБПОУ «Фроловский промышленно-экономический техникум» Волгоградской области, педагог-наставник молодых преподавателей. Профессиональные интересы: использование ИКТ для повышения эффективности учебного процесса. Призер регионального конкурса профессионального мастерства «Цифровые образовательные ресурсы» (номинация «Электронные медиауроки или медиапрезентации к урокам»). Педагог-наставник студентов в проектно-исследовательской деятельности, подготовила призеров регионального конкурса эссе «Мой выбор – мое будущее» (направление «Мое профессиональное будущее») и др. Имеет поощрения и награды. Увлечения: рисование.

6.5. Анализ педагогической практики наставничества молодого преподавателя в 2022–2023 учебном году⁶

Нами создана педагогическая практика наставничества молодых преподавателей в рамках обновления и укрепления кадрового потенциала техникума. Предлагаем аналитический материал о содержательно-целевых и процессуально-методических аспектах данной педагогической практики наставничества молодого преподавателя А.С. Мишиной по итогам выполненной в 2022–2023 учебном году программы наставнической деятельности. По основным этапам наставничества в модели «преподаватель-преподаватель» сделаны выводы и намечены направления дальнейшего наставнического сопровождения.

Целью наставничества стало создание условий для самореализации молодого преподавателя А.С. Мишиной, выработки ею практико-методических навыков и опыта педагогической деятельности в условиях адаптации к труду в техникуме.

Цель наставничества достигнута посредством решения следующих задач наставнической деятельности:

- создание атмосферы принятия и поддержки молодого специалиста педагогическим коллективом техникума;
- сопровождение молодого педагога в профессиональной и должностной адаптации;
- помощь молодому педагогу в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды техникума;
- поддержка молодого педагога в овладении профессиональными компетенциями по использованию ресурсов цифровой образовательной среды в образовательном процессе;
- оказание методической помощи молодому педагогу в развитии профессиональных умений и навыков по планированию и организации педагогической деятельности по обучению студентов техникума;
- формирование потребности молодого педагога в постоянном саморазвитии и устойчивой мотивации к непрерывному самообразованию;
- воспитание исполнительской дисциплины и профессиональной ответственности молодого педагога.

Достижение намеченной цели и решение запланированных задач обеспечивалось в рамках таких форм наставнической деятельности, как: беседы, тренинговые занятия, методические консультации, взаимопосещение занятий, участие в научно-практических и методических мероприятиях, повышение квалификации.

⁶ Автор практики Е.А. Лашченова, преподаватель ГБПОУ «Фроловский промышленно-экономический техникум» Волгоградской области

- Содержанием наставнической деятельности предусматривалось:
- диагностика затруднений преподавателя и составление календаря наставничества;
 - консультирование молодого преподавателя;
 - организация практикумов по вызывающим затруднения направлениям профессиональной деятельности;
 - посещение занятий наставляемого преподавателя педагогом-наставником;
 - организация саморазвития и самосовершенствования молодого преподавателя;
 - помощь в организации внеклассной работы с группой;
 - организация наставляемым преподавателем участия студентов в различных конкурсах и проектах;
 - учебно-методическая деятельность молодого преподавателя.

Ниже представлены итоги реализации намеченного содержания наставничества молодого преподавателя в 2022–2023 учебном году по выделенным направлениям наставнической деятельности.

1. Диагностика затруднений преподавателя и составление календаря наставничества

В начале года проведена диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста путем анкетирования. Разработана профессионально-диагностическая анкета-опросник. В ходе личной беседы по итогам анкетирования составлен совместно с молодым преподавателем календарь наставничества.

2. Консультирование преподавателя

Для адаптации молодого преподавателя в профессионально-образовательной среде техникума и выработки им авторской системы преподавания, включая формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, педагогом-наставником были организованы консультации, систематизированные в таблице 1.

Таблица 1. Тематика консультаций наставляемого преподавателя

Тематика консультаций	Ожидаемый результат
Ознакомление с требованиями к оформлению классного журнала, журнала в сетевом городе, зачетных книжек, зачетных и экзаменационных ведомостей.	Приобретение профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями образовательной среды, ее культурой.
Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Обучение в цифровой образовательной среде: учет психологических особенностей студентов (срок: 06.10.22)	Приобретение профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями образовательной среды, ее культурой. Овладение профессиональными компетенциями использования ресурсов цифровой образовательной среды в обучении с учетом психологических особенностей студентов.
Современный урок: структура и конструирование в условиях среднего профессионального образования (срок: 12.10.22)	Приобретение профессионального опыта проектирования структуры урока, определения его целевых характеристик, выбора методов обучения в сочетании с цифровыми образовательными технологиями.
Использование современных образовательных технологий в учебном процессе (срок: 17.10.22)	Грамотное применение образовательных технологий для реализации ООП СПО, соблюдение образовательного минимума и информационной безопасности.
Электронная информационная образовательная среда техникума (24.10.22)	Грамотное использование электронной информационной среды техникума: доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик; организация доступа к электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам для самостоятельной работы студентов.
Обеспечение дисциплины во время уроков и формирование дисциплинированности студентов, предотвращение конфликтов (01.11.22)	Овладение профессиональными компетенциями в сфере корректного решения конфликтных ситуаций во время занятий, поддержания дисциплины и формирования дисциплинированности.
Эффективность урока – результат организации активной учебной деятельности студентов (ноябрь 2022).	Установление связи педагогической деятельности молодого специалиста с результатами развития студентов, их общей культуры, умений применять теоретические знания в практике профессионального обучения и деятельности.

3. Организация практикумов по вопросам, вызывающим затруднения

Совместно с наставляемым преподавателем проведен цикл практических занятий по темам, отражающим его профессиональные дефициты (табл. 2).

Таблица 2. Тематика и ожидаемые результаты проведения практикумов для наставляемого преподавателя

Тематика практикумов	Дата	Ожидаемые результаты
Практикум по разработке календарно-тематического плана дисциплины и плана воспитательной работы	06.09.22 22.09.22	Преодоление затруднений в грамотном применении ООП СПО, в соблюдении образовательного минимума и обеспечении информационной безопасности. Преодоление затруднений в документальном оформлении организуемых учебных занятий по преподаваемым предметам, в ведении педагогической документации.
Проектирование и анализ урока. Виды и технологии анализа.	12.10.22	Развитие способности наставляемого грамотно проектировать уроки различных типов, выбирать методы и средства обучения, анализировать проведенные уроки, используя различные аналитические техники.
Организация индивидуальной работы со студентами (посещение уроков молодого педагога, самоанализ уроков).	12.10.22	Развитие способности наставляемого педагога проводить учебные занятия по преподаваемым предметам с использованием ИКТ, грамотно выбирать методы и средства обучения при организации индивидуальной работы студентов на различных видах уроках.
Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока.	Во время анализа посещения занятия	Способность наставляемого педагога оптимально выбирать методы и средства обучения для проведения учебных занятий по преподаваемым предметам, в т.ч. с использованием ИКТ, анализировать оптимальность выбора методов и средств обучения по итогам наблюдения посещения урока.

4. Посещение занятий наставляемого преподавателя

В целях ознакомления с методами и формами педагогической деятельности молодого педагога, выявления его затруднений и оказания методической помощи педагогом-наставником посещены открытые уроки наставляемого преподавателя (фото 1).

Сведения о посещении систематизированы в табл. 3.

Таблица 3. Сведения о посещении занятий наставляемого преподавателя

Дата	Тема урока	Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа уроков	Проблемы, выявленные в ходе анализа урока
12.10.22	Правописание приставок	Соблюдены основные этапы занятия. Новые знания преподнесены студентам доступно, в форме лекции. Закрепление изученного материала производится поэтапно, в форме совместного выполнения упражнений.	Цели занятия сформулированы преподавателем без участия студентов.
14.11.22	Глагол	В содержание урока включены задания творческого характера.	Цели занятия сформулированы преподавателем без участия студентов.
29.11.22	Финансовая грамотность в романе «Война и мир»	Используемый дидактический материал представлен в наглядном электронном виде, что позволило проиллюстрировать важность финансовой грамотности в различных сферах деятельности человека.	Не озвучены выставленные за время занятия отметки.
07.02.23	Созвездия	Новый материал преподнесен с использованием средств ТСО, демонстрацией работы ПО «Карта созвездий», что позволило разнообразить урок, и способствовало поддержанию внимания студентов.	Не охвачены пассивные студенты.
25.02.23	Система: Земля – Луна	Преподаватель старался охватить в ходе урока большее количество студентов, предлагая различные задания.	Не хватило времени подвести итоги урока и озвучить отметки.
08.04.23	Солнце: его состав и строение	В завершение урока преподаватель попросила студентов самостоятельно сформулировать основные положения изучаемой темы.	На занятии была активна небольшая группа студентов, остальные не вовлечены процесс изучения материала.



Фото 1. Учебное занятие по программе наставничества молодого преподавателя

По результатам анализа посещенных занятий было сделано заключение о том, что все уроки по содержанию и срокам проведения соответствовали календарно-тематическому планированию. Методическая структура уроков отражала запланированные цели и задачи. Подобран оптимальный набор методов, приемов и средств обучения, которые соответствуют содержанию учебного материала. Молодой преподаватель во время уроков сочетает организацию усвоения студентами знаний в готовом виде и путем их самостоятельного поиска. Тем самым содействует развитию творческой и познавательной активности студентов, поддерживает их внимания во время занятий.

Вместе с тем были сформулированы рекомендации молодому преподавателю, а именно:

- во время планирования урока четче выделять этапы урока, разделяя их на временные отрезки;
- проводить подробный инструктаж выполнения домашних заданий, помогая студентам сформулировать учебную задачу;
- продумывая содержание самостоятельной и домашней работы, соблюдать оптимальный объем, доступность, дифференциацию заданий и предусматривать право выбора заданий;
- избегать однообразия учебной деятельности студентов в ходе занятий, чередуя различные виды занятости и активности, чтобы исключить утомляемость студентов;
- глубже изучить методические приемы закрепления нового материала с целью увеличения охвата всех студентов группы.

5. Работа по саморазвитию и самосовершенствованию молодого преподавателя

Помощь в формировании потребности и мотивации в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, в непрерывном самообразовании, заключалась в организации и вовлечении молодого специалиста в методические мероприятия (табл. 4).

Таблица 4. Мероприятия по саморазвитию молодого преподавателя

Мероприятия по саморазвитию	Организация (ресурс, сайт)
«Инструменты трансформации профессионального образования»	Частное профессиональное образовательное учреждение «Центр профессионального и дополнительного образования ЛАНЬ» (с 29.09.22 по 12.10.22г.)
«Разговоры о важном»: система работы классного руководителя (куратора группы)	Цифровая система «Дополнительное профессиональное образование»
Обзор электронных СМИ, Интернет-ресурсов, электронных библиотечных ресурсов	Интернет издание «Профобразование»; Образовательная социальная сеть nsportal.ru; Электронно-библиотечная система Лань

6. Помощь в организации внеклассной работы с группой

Помощь в организации внеклассной работы с группой представлена в таблице 5.

Таблица 5. Помощь в организации внеклассной работы с группой

Сентябрь 2022	Обмен опытом классного руководства.
29.09.22	Посещение кинотеатра «Россия» по программе «Пушкинская карта».
27.10.22	Посещение кинотеатра «Россия», просмотр фильма «Если бы не я». Обсуждение увиденной истории, помощь студентам в осмыслении принципа: побеждает тот, у кого есть воля и мечта.
По необходимости	Беседа с родителями студентов

7. Организация наставляемым преподавателем участия студентов в различных конкурсах и проектах

Отмечена высокая активность в подготовке студентов к участию в различных конкурсах наставляемого преподавателя А.С. Мишиной. В частности, по таким направлениям, как:

- Всероссийский конкурс сочинений. Осенняя сессия РусФеста – 2021 (48 студентов);
- Всероссийский конкурс сочинений. Весенняя сессия РусФеста – 2022 «Фронтальной треугольник» (48 студентов);

– Региональный этап всероссийского конкурса сочинений 2022 года.

Зафиксировано содействие участию студентов в проектах разного рода. При поддержке наставляемого преподавателя студенты участвовали в проекте Центрального Банка по финансовой грамотности.

8. Учебно-методическая деятельность наставляемого преподавателя



Фото 2. Наставническое мероприятие

Наставляемым преподавателем подобран материал для создания электронного учебного пособия по преподаваемой дисциплине «Астрономия» для студентов первого курса.

Вывод по итогам анализа педагогической практики наставничества молодого преподавателя А.С. Мишиной в 2022–2023 учебном году

Анализ педагогической практики наставничества показал эффективность наставнической деятельности в адаптации молодого специалиста к условиям работы в техникуме. Обнаружились сильные и слабые стороны в педагогической деятельности. Молодой специалист успешно налаживает устойчивый контакт со студентами, активно применяет информационно-коммуникативные технологии в работе со студентами, участвует в методической работе цикловой комиссии и занимается самообразованием, заботясь о собственном саморазвитии. Стиль отношений молодого преподавателя со студентами доброжелательный и внимательный (фото 2).

В целом задачи наставнической деятельности, намеченные на 2022–2023 учебный год, решены.

В следующем учебном году наставничество преподавателя А.С. Мишиной будет концентрироваться на методической поддержке проектирования уроков различных типов с учетом приоритетов ФГОС СПО и рабочих программ по преподаваемым дисциплинам, а также на сопровождении создания электронного учебного пособия по дисциплине «Астрономия» в рамках дипломного проектирования студентами специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование».



Фроловский промышленно-экономический техникум

7 раздел. Практики наставнической деятельности педагогов дополнительного образования детей



**Хрипунов
Максим
Николаевич –**

тренер-преподаватель по спортивному туризму Калачевского Детско-юношеского центра «Танаис». Работает в дополнительном образовании детей более 25 лет. Имеет высшую квалификационную категорию. Наставник в области спортивного туризма и ориентирования. Создал наставническую практику, нацеленную на «возвращение» юных спортсменов и обеспечение их достижений в соревнованиях по спортивному туризму и ориентированию.

Одному из первых работников системы дополнительного образования детей в регионе ему вручена высшая награда – знак отличия «Почетный наставник».



Фото 1. Удостоверение о награждении М.Н. Хрипунова знаком отличия «Почетный наставник» (<https://borbagazeta.ru/2022/12/28/trenera-tanais-nagradil-znakom-otlichiya-pochetnyj-nastavnik/>)

7.1. Наставник юных спортсменов¹

Максим Николаевич Хрипунов создал авторскую систему, сочетающую педагогическую деятельность как тренера-преподавателя и как наставника в области спортивного туризма и ориентирования. Собственно наставнический компонент авторской системы нацелен на подготовку юных спортсменов и обеспечение их достижений в соревнованиях разного уровня по спортивному туризму и ориентированию. Тренер-преподаватель – успешный наставник юных спортсменов в сфере спортивного туризма и ориентирования получил знак отличия «Почетный наставник» за заслуги в профессиональном становлении молодых специалистов и активную наставническую деятельность (фото 1).

Хрипунов М.Н. имеет высшее профессиональное образование: в 1995 году он окончил Волгоградскую государственную сельскохозяйственную академию. Максим Николаевич – профессионально подготовленный тренер-преподаватель, освоивший в 2016 году программу профессиональной переподготовки на право осуществления педагогической деятельности по направлению «Педагогическое образование: тренер-преподаватель». Он продуктивно сочетает две педагогические деятельности – тренера-преподавателя и наставника юных спортсменов.

Как тренер-преподаватель он по учебному плану Детско-юношеского центра «Танаис» реализует дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы «Спортивный туризм» туристско-краеведческой направленности для обучающихся возрастом 12–16 лет. В ходе занятий Максим Николаевич формирует духовный облик ребят на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей. Он умело помогает им выработать волевой и целеустремленный характер, жизненные ориентиры на здоровье, безопасность, спортивные достижения, физическое развитие и образование. Содействует становлению у ребят ценностного отношения к Родине, к природе, к труду, уважительных отношений к другим людям, прежде всего, к «одноручникам» и членам спортивной команды.

Максим Николаевич умело выстраивает учебный процесс как тренинг, протекающий в обоснованной логической последовательности групповых занятий. В ходе него с ребятами происходят реальные и предсказуемые изменения в их поведении, деятельности и общении. Они приобретают новые знания о технике и тактике туризма, об ориентировании на местности, о ведении краеведческих наблюдений, о правилах оказания первой помощи. С помощью Максима Николаевича у ребят формируются навыки оценки ситуаций спортивного туризма и ориентирования, возникающих при этом опасностей, планирования действий в экстремальных ситуациях. Они овладевают правильными действиями в непростых ситуациях спортивного туризма и ориентирования, вырабатывают опыт самостоятельного поиска, анализа и отбора способов безопасного поведения и овладения ими. При этом у них формируются устойчивые установки на ценности сознательного и ответственного отношения к личному здоровью и общественной безопасности, командного взаимодействия и спортивных достижений.

¹ Автор практики: М.Н. Хрипунов, тренер-преподаватель по спортивному туризму Калачевского Детско-юношеского центра «Танаис», Калачевский муниципальный район, Волгоградская область. Описание подготовила: И.Н. Подледнова, и.о. директора Калачевского Детско-юношеского центра «Танаис».

Успешной педагогической деятельности Максима Николаевича как тренера-преподавателя содействует его личностно-профессиональное развитие. Он активно участвует в заседаниях педагогического и методического совета Детско-юношеского центра, выступает с докладами на совещаниях руководителей, ответственных за туристскую работу в районе и области. Ежегодно принимает участие в областном семинаре-совещании руководителей организаций дополнительного образования туристско-краеведческой направленности, специалистов, организаторов, курирующих туристско-краеведческую и экскурсионную работу в образовательных организациях муниципальных районов и городских округов Волгоградской области. Максим Николаевич активно работает в методическом объединении учителей физической культуры Калачевского района. В 2023 году Максим Николаевич принимал участие в региональном педагогическом форуме «Образование Волгоградской области – 2023».

Успехи в педагогической деятельности тренера-преподавателя М.Н. Хрипунова отмечены по достоинству. В 2003 году он награжден Почетной грамотой Министерства образования РФ, а в 2009 году – нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», в 2016 году отмечен памятной медалью «Патриот России». Он – победитель конкурсного отбора на получение Гранта Главы администрации Калачевского муниципального района в 2017 году. В 2018 году стал лауреатом конкурса лучших работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в Волгоградской области.

Не менее значимое место в авторской системе М.Н. Хрипунова занимает наставничество как особый вид педагогической деятельности. «Особость» его практики наставничества – в персонализации и адресности наставнической деятельности. Чтобы вырастить юных спортсменов, Максим Николаевич опирается на детей, особо предрасположенных к будущей спортивной деятельности в области спортивного туризма и ориентирования – по телосложению, функциональным возможностям организма, физическим способностям (силовым, скоростным, координационным, выносливости, гибкости).

Он формирует «наставнические пары» для индивидуальной работы с ними, которая состоит в опеке и дополнительной нагрузке во время занятий, в выделении времени для работы «один на один», чтобы нацелить на достижения, снабдить для этого знаниями и помочь освоить индивидуальные техники. При этом отношения между наставником и наставляемыми оказываются более насыщенными, чем между тренером-преподавателем и другими участниками занятий. В этом проявляется дифференцированный подход в организации и проведении занятий с детьми. При этом как наставник Максим Николаевич всякий раз подчеркивает, что свобода и новизна действий, которую он предоставляет наставляемым, соответствует ценностным приоритетам и целям целостного учебно-тренировочного процесса в группе.

В дальнейшем, как правило, из наставляемых формируются команды для соревнований, что не исключает включения в их состав других ребят из групп по результатам диагностики их подготовки. Важный этап наставничества – это работа с командой: достижение командной слаженности, взаимоподдержки, нацеленности на общий результат на основе принятия значимой ценности спортивного успеха. При этом наставническая деятельность осуществляется как фронтально-групповая. Наиболее доступными средствами воспитания через наставничество в команде являются ходьба, кроссовый бег, прыжки, спортивное ориентирование на местности, спортивные и подвижные игры, гимнастика, преодоление препятствий, личностно-смысловой диалог и др.

В наставничестве Максим Николаевич использует только ему доступные ресурсы. Прежде всего, это богатый профессиональный опыт тренера-преподавателя и личный опыт участника соревнований по спортивному ориентированию, старшего тренера Волгоградской области по спортивному туризму, опыт спортивного судьи первой категории и главного судьи Чемпионата и Первенства Волгоградской области по спортивному туризму на пешеходных дистанциях. А также ресурс активного участия в работе Волгоградской областной общественной организации «Федерация спортивного туризма». Опираясь на свой разнообразный опыт, он помогает наставляемым ребятам овладеть техниками спортивной борьбы и понять ее нюансы, осознать ценности и особенности спортивного туризма и ориентирования, развивать эмоциональный интеллект, совершенствовать навыки межличностного общения и построения поддерживающих отношений, формирования лидерства и ответственности за личный успех и командные достижения. Важный ресурс наставничества – это взаимодействие с родителями: вместе с ними он оборудовал спортивный зал для занятий спортивным туризмом в зимнее время и спортивный полигон для занятий летом.

Умело осуществляя наставничество в деле «взращивания» из юных обучающихся лучших спортсменов Волгоградской области по спортивному туризму, Максим Николаевич успешно готовит призеров и победителей соревнований по спортивному туризму и спортивному ориентированию. Его наставнические достижения – это многократные призеры и победители из числа подопечных Максима Николаевича, на соревнованиях разного уровня и масштаба.



Фото 2. Три победительницы первенства ЮФО по спортивному туризму, воспитанницы Максима Николаевича (г. Камышин, 2023 год)



Фото 3. Спортсмены из Калачевского района отлично показали себя в соревнованиях

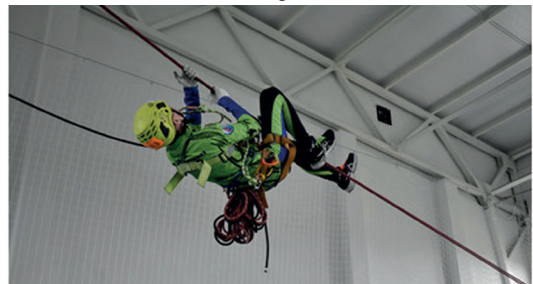


Фото 4. Соревнования на личных дистанциях

На всероссийских соревнованиях по спортивному туризму и спортивному ориентированию, на Первенстве по спортивному туризму на пешеходных дистанциях в Южном Федеральном Округе (фото 2). Это областные соревнования: Первенство и Чемпионат Волгоградской области по спортивному туризму, Первенство и Чемпионат Волгоградской области по спортивному ориентированию, областные соревнования по спортивному туризму среди образовательных организаций, областные соревнования по программе «Школа безопасности» и др.

Воспитанники Максима Николаевича были участниками Первенства России по спортивному туризму и слета Союзного государства по пешеходному туризму (фото 3).

За последние три года восьми наставляемым ребятам присвоено спортивное звание «Кандидат в мастера спорта». Это звание подтверждает, что спортсмены, наставником которых является М.Н. Хрипунов, имеют определенные спортивные достижения, и вышли на профессиональный уровень в спортивной деятельности. Первый разряд получили 15 ребят, 54 юных спортсмена – второй и третий разряды. Из ребят, наставляемых М.Н. Хрипуновым, 12 человек входят в состав областной сборной по спортивному туризму.

Хрипунов М.Н. не только подготовил выдающихся спортсменов, но и внес ощутимый вклад в развитие спортивного туризма в Волгоградской области. К примеру, в 2023 году с 1 по 2 апреля в Калачевском районе, в поселке Пятиморск, состоялись Чемпионат и Первенство Волгоградской области по спортивному туризму на пешеходных дистанциях, а также Региональные соревнования. В соревнованиях приняли участие более 130 человек из Волгограда, Михайловки, Камышина, а также Калачевского, Городищенского и Урюпинского районов².

В первый день спортсмены соревновались в дисциплине «дистанция – пешеходная – связки». Одновременно проходило сразу несколько соревнований, и спортсменам удалось принять участие в нескольких классах дистанций. Во второй день спортсмены соревновались на личных дистанциях (фото 4 – это фото 5 из № 2 2023).

Наибольшее число призов было получено делегациями из Калачевского района, Камышина и Михайловки. Победители и призеры награждены грамотами, медалями и призами. Соревнования проходили при поддержке Фонда президентских грантов и стали заключительным стартом зального сезона для волгоградского региона.

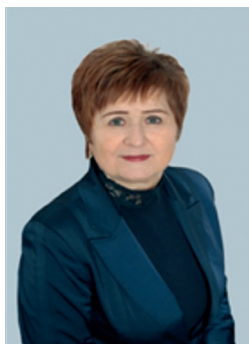
Ежегодно Максим Николаевич вместе со своими подопечными ходит в поход I-й категории сложности по Западному Кавказу. В 2022 году команда ДЮОЦ «Танаис» под руководством Хрипунова М.Н. заняла третье место в региональном этапе всероссийского конкурса туристских походов обучающихся.

Как наставнику М.Н. Хрипунову присуща способность вести за собой и увлечь настоящим делом, он обладает терпимостью и настойчивостью в сопровождении подопечных, имеет ощутимые наставнические достижения.

В педагогической деятельности тренера-преподавателя и наставника Максиму Николаевичу помогают его личные качества – требовательность к себе, профессионализм, любовь и преданность детям. В коллективе Детско-юношеского центра он является образцом трудолюбия, выдержки, активного участника в общих делах. Не удивительно уважение его обучающимися, коллегами из педагогического коллектива, родителями, а также признание в Калачевском районе и в Волгоградской области.

В педагогической деятельности тренера-преподавателя и наставника Максиму Николаевичу помогают его личные качества – требовательность к себе, профессионализм, любовь и преданность детям. В коллективе Детско-юношеского центра он является образцом трудолюбия, выдержки, активного участника в общих делах. Не удивительно уважение его обучающимися, коллегами из педагогического коллектива, родителями, а также признание в Калачевском районе и в Волгоградской области.

² Чемпионат и Первенство Волгоградской области (апрель 2023 г.). – URL: http://volgograd.tssr.ru/news/chempionat_i_pervenstvo_volgogradskoj_oblast_aprel_2023_g/2023-04-02-84



**Прокопенко
Валентина
Васильевна –**

учитель технологии, педагог-психолог и педагог дополнительного образования детей в МКОУ «СШ с углубленным изучением отдельных предметов г. Жирновска», Волгоградская область. Свое предназначение видит не только в роли учителя-предметника, но, прежде всего, воспитателя и наставника, доброго друга детей. Создала наставническую практику на основе авторской программы дополнительного образования «Путь в профессию», реализуемой с привлечением сетевых партнеров с целью наставничества учащихся как будущих педагогов. Награждена Почетной грамотой Минобрнауки РФ, Почетный работник общего образования РФ, Заслуженный педагог Волгоградской области, обладатель Грантов Президента РФ и Губернатора Волгоградской области, имеет Почетную грамоту Администрации Волгоградской области, Благодарственное письмо Волгоградской Областной Думы и другие поощрения.

7.2. Освоение дополнительной программы «Путь в профессию» – ресурс наставничества девятиклассников как будущих педагогов³

Мы рассматриваем наставничество как эффективный механизм повышения качества образования. В понимании наставничества мы отталкиваемся от идеи Конфуция о том, что согласие между учителем и учеником, легкость учения и возможность для ученика думать самому и составляют то, что зовется умелым наставничеством. Организуя наставничество, принимаем его как главный тренд национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Наставничество, в нашем понимании, значимая социальная практика. Она позволяет в образовании максимально полно раскрыть возможности личности наставляемого человека. При этом выстраивая для него удобную образовательную навигацию и, в свою очередь, содействуя обогащению тьюторских компетенций наставника⁴. Цель наставнической деятельности в дополнительном образовании детей видим в продуцировании качественно новых взаимоотношений между наставляемым и наставником, включая взаимодействие с другими участниками образовательных отношений. Имеются в виду лица, заинтересованные в развитии потенциала наставляемого и наставника посредством влияния на их личности. В своей практике ориентируемся на то, что в наставнической деятельности передается опыт от наставника к наставляемому лицу, и происходят изменения в личности того и другого, что в целом влияет на качество образования в образовательной организации.

Наставничество реализуем в ходе освоения учащимися 9-х классов дополнительной общеразвивающей программы социально-гуманитарной направленности «Путь в профессию». Программа направлена на вовлечение девятиклассников в изучение основ педагогической деятельности посредством организации взаимообусловленной теоретической и практической подготовки в условиях совместной творческой активности и педагогической практики с целью их профессионального самоопределения⁵. Главная идея состоит в реализации профориентационной наставнической программы дополнительного образования, являющейся своеобразным трамплином к будущей профессиональной жизни. Наставничество в ходе освоения программы помогает раскрыться педагогическим способностям обучающихся в условиях использования новых форм проведения профессиональных проб по различным педагогическим специальностям. Одновременно с этим наставническая деятельность, отличающаяся персонификацией и адресностью, открывает возможность подлинной индивидуализации образовательного процесса в формате «наставнических пар». Вместе с тем реализация программы активизирует усилия по построению сетевой коллаборации нашей школы с организациями профессионального педагогического образования – Волгоградским социально-педагогическим университетом, Жирновским педагогическим колледжем, Центром детского творчества, Центром молодежной политики и культурных организаций Жирновского муниципального района.

³ Автор практики и описания В.В. Прокопенко, учитель технологии МКОУ «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов г. Жирновска», Волгоградская область

⁴ Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся / Н.А. Волкова, И.В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. 2022. №2. С. 18–21.

⁵ Недавняя Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся // Академический вестник. Вестник СПб АППО. 2022. №2. С. 22–25.

При этом мы используем опыт сетевого наставничества «Учреждение дополнительного образования детей – учреждение СПО»⁶ (фото 1 и 2).

В нашем случае сетевая модель наставничества позволяет расширить ресурсную базу наставнической деятельности. В частности, использовать в качестве ресурсов реализации наставнической программы мастер-классы, фестивали и конференции, проводимые в образовательных организациях – участниках сетевого наставничества. А также привлекать по договоренности с ними педагогические кадры, использовать их методические материалы и рекомендации, учебные кабинеты и спортивные площадки, площадки для проведения профессиональных проб (фото 3 и 4).

Все это расширяет границы педагогического взаимодействия с наставляемыми учащимися благодаря обмену личностным, жизненным и профессиональным опытом каждого представителя субъектов сетевого наставничества. В рамках сетевого взаимодействия приоритетными задачами профориентационного наставничества мы рассматриваем:

- формирование целостных представлений наставляемых о педагогической деятельности и профессии педагога, о ее ценностях и смысле;
- анализ и адекватное восприятие нормативных требований к педагогической деятельности и к профессионально значимым качествам личности педагога согласно профстандартам;
- понимание специфики педагогической профессии по сравнению с другими профессиями группы «человек – человек»;
- овладение умениями конструктивного педагогического общения, саморегуляции поведения и деятельности, способностью работать в команде;
- освоение техник профессионально-личностного саморазвития.

Профориентационное наставничество предполагает продуцирование во взаимодействии с наставниками готовности наставляемых учащихся решать типовые профессиональные задачи, опираясь на формирующийся индивидуальный стиль деятельности, приобретаемый опыт, рекомендации наставника и собственные личностные качества, значимые для профессии педагога. Форматы наставнической деятельности в рамках сетевого наставничества и реализации наставнической программы вариативны: «учитель – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», «учитель – обучающийся – педагог СПО» и др. Из них складываются разноформатные наставнические пары.

⁶ Фазлиахмедова, Р.З. Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей – учреждение СПО» / Р.З. Фазлиахмедова, Т.Н. Фетисова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. 2022. №2. С.31–34.



Фото 1. Учащиеся у стенда об опыте взаимодействия с ВГСПУ



Фото 2. Девятиклассники – участники KID SKILLS



Фото 3. Участники сетевого мероприятия «Juncskills» (начальные навыки)



Фото 4. Занятие с педагогами-партнерами



Фото 5-8. Активности детей в школьном лагере организуют наставляемые учащиеся – будущие педагоги

Во взаимодействии наставника с наставляемым учащимся происходит прикладное знакомство с профессией педагога. Но траектория «погружения в профессию» зависит от мотивации наставляемого учащегося и его настроенности на самоопределение – личное, общепрофессиональное или конкретно профессиональное. Механизмы взаимодействия «наставники – наставляемые» также отличаются. Например, волгоградский государственный социально-педагогический университет предлагает для этого онлайн-курсы «Онлайн-педагогический класс». В Жирновском педагогическом колледже это инструктивные сборы. А непосредственно в нашей школе апробирован вариант школьного лагеря будущих педагогов, где трудятся педагоги-наставники и волонтеры-наставники. Но самое главное в том, что наставляемые учащиеся имеют возможности профессиональных проб по профессиям «вожатый», «организатор детского движения», «педагог дополнительного образования» (фото 5–8).

Результативность наставничества проявляется в наставнических достижениях: в положительном влиянии на раскрытие личностно-профессионального, творческого потенциала наставляемых; в успехах на всероссийских и региональных конкурсах, фестивалях, конференциях; в поощрении стипендиями главы Жирновского муниципального района за помощь в организации воспитательных мероприятий в школе, городе, районе (фото 9–10).

Будучи наставником, я считаю, что главное в профориентационном наставничестве – это побудить наставляемых к осознанному профессиональному выбору, создать условия для реализации их способностей и удовлетворения стремлений. Важно не просто указать «протоптанную тропу самоопределения», а помочь найти и пройти свой, пусть даже трудный, путь по лестнице успеха. Для этого надо поддержать наставляемого в поиске себя на жизненном пути.



Фото 9-10. Мероприятия, посвященные Дню космонавтики и Победе в Великой Отечественной войне

И второе не менее важное для наставника – это постоянное развитие, повышение своего уровня квалификации педагогического мастерства, совершенствование форм и методов наставнической деятельности, интенсивный обмен опытом с коллегами. Считаю, что эффективный наставник должен обязательно участвовать в конкурсах профессионального мастерства, подавая пример наставляемым. Именно поэтому я выставила авторские методические кейсы на конкурсы педагогического мастерства. Они были разработаны для применения при реализации программы «Путь в профессию». Результаты участия следующие:

- победитель в региональном конкурсе профессиональных достижений «Формула успеха – 2019»;
- победитель и обладатель Гранта Всероссийского конкурса «Я – профессионал» в 2019 г.;
- призер регионального этапа Всероссийского конкурса программ и методических кейсов «Лучшая программа организации отдыха детей и их оздоровления» в 2022 г.;
- победитель регионального конкурса «Лучшая профориентационная работа в образовательной организации» (2022 г.).

Мои наставнические и профессиональные достижения достойно оценены. Я награждена ведомственными наградами и денежными поощрениями. В заключение подчеркну, что достижение высокого качества образования, в том числе в системе дополнительного образования детей, невозможно без применения новых технологий педагогической деятельности. Среди них технологии наставничества как особого вида педагогической деятельности.



**Смирнова
Вера
Николаевна,**

заместитель директора по учебно-воспитательной работе Государственного автономного учреждения дополнительного образования Волгоградской области «Центр поддержки молодежных инициатив и детско-юношеского туризма». Создала практику наставничества в рамках реализуемых Центром направлений деятельности для привлечения специалистов из других профессиональных областей и оказания методической помощи молодым педагогам, педагогам, не имеющим опыта работы в учреждениях дополнительного образования, специалистам по профилям предметов, не имеющим педагогического образования. Постановлением Губернатора Волгоградской области в 2022 году награждена знаком отличия «Почетный наставник».



Фото 1. Центр поддержки молодежных инициатив и детско-юношеского туризма

7.3. Наставничество в государственном учреждении дополнительного образования Волгоградской области⁷

Потребность в создании наставнической практики была порождена реорганизацией нашего учреждения в 2018 году. Оно было преобразовано в Центр поддержки молодежных инициатив и детско-юношеского туризма, будучи преемником государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Волгоградская станция детского и юношеского туризма и экскурсий».

История учреждения восходит к 13 сентября 1952 года, когда оно было создано как профильное учреждение по туристско-краеведческой работе. В 2018 году к нему были присоединены «Волгоградский центр детского технического творчества», «Волгоградский детский эколого-биологический центр» и «Центр развития творчества детей и юношества» (фото 1).

После реорганизации в деятельности учреждения актуализировались все направления дополнительного образования: техническое, естественно-научное, туристско-краеведческое, физкультурно-спортивное, художественное и социально-педагогическое. Для их реализации активно стали привлекаться специалисты из других профессиональных областей. Кроме того, методическая помощь потребовалась многим педагогическим работникам: молодым педагогам – недавним выпускникам, педагогам без опыта работы в учреждениях дополнительного образования, профильным специалистам, не имеющим педагогического образования.

В декабре 2018 года в учреждении открыто структурное подразделение «Кванториум» для создания условий, обеспечивающих доступность дополнительных общеобразовательных программ естественно-научной и технической направленности в рамках госпрограммы РФ «Развитие образования». А в 2020 году создан мобильный технопарк «Кванториум», чтобы решить проблему доступности дополнительного образования детей для удаленных районов, удовлетворить научно-технический интерес детей и повысить привлекательность в их глазах научных профессий.

⁷ Автор практики и описания: В.В. Смирнова, зам. директора ГАУ дополнительного образования Волгоградской области «Центр поддержки молодежных инициатив и детско-юношеского туризма».

Все эти изменения востребовали серьезное обновление содержания деятельности учреждения, усиление его кадрового обеспечения и совершенствование кадровой политики в учреждении. С учетом этого были определены приоритеты деятельности учреждения. В частности, связанные с развитием нового содержания дополнительного образования, что актуализировало акцент на разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, соответствующих современному уровню развития техники, культуры, технологий и социальной сферы. Проектировались программы нового поколения, предусматривающие создание условий для личностного развития обучающихся, их позитивной социализации, социального, культурного, профессионального самоопределения и творческой самореализации. Программы открывали возможности обучающимся для приобретения практико-ориентированных знаний, умений и навыков посредством развертывания широкого поля социально-профессиональных проб.

Целевыми группами реализации программ стали педагоги и методисты Волгоградской области, профессиональное мастерство которых нуждалось в существенном повышении применительно к новым условиям. Особого внимания требовали выпускники из педагогических учебных заведений и педагоги, пришедшие из учреждений общего образования. Им не хватало специальных теоретических знаний и практических умений для работы в системе дополнительного образования, так как в основном они имели подготовку по квалификации «учитель». Эти же профессиональные дефициты были присущи и педагогам в нашем учреждении, в том числе молодым педагогам и недавно пришедшим в коллектив.

В качестве основного механизма совершенствования профессионального мастерства кадров и базисной кадровой технологии мы избрали наставничество в методической сфере. Наставническая деятельность в части методического обеспечения функционирования учреждения отличается целостностью, многофункциональностью, основывается на анализе результатов работы, учебно-воспитательного процесса, его условий и направлена на достижение оптимальных результатов по ключевым направлениям. Планируя работу, педагогический коллектив старался внедрить в свою деятельность инновации, которые дополняют и обновляют традиции, сложившиеся за время существования учреждения.

Система наставничества в коллективе помогала начинающим педагогам избежать неуверенности в собственных силах, наладила успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировала мотивацию к самообразованию. Наставничество – это неотъемлемый компонент образовательной системы учреждения, универсальная модель построения отношений внутри него. Основная цель наставничества – создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешного личностно-профессионального развития работника и адаптации молодого специалиста. Основные организационные форматы наставничества «педагог – педагог», «педагог – методист», руководитель – педагог». К примеру, для решения организационно-методических задач были выстроены профессиональные связи с методистами. В частности, молодые педагоги активно включались в уже традиционные для нашего учреждения механизмы повышения профессиональной компетентности, которые способствовали быстрому и комфортному вхождению в профессию.

Базисным «ядром» наставничества стала созданная в учреждении «Школа педагогического мастерства», в которой реализовывалась специально разработанная программа научно-методического сопровождения педагогических работников. Был проведен конкурс профессионального мастерства среди педагогов дополнительного образования учреждения «Открываем таланты». Участники смогли проявить себя в конкурсе «Видео-визитка «Моя профессия – педагог»», в конкурсе презентаций «Мое объединение – просто класс!», в конкурсе сценического творчества «Педагогическое многоборье» и на открытом занятии по ознакомлению педагогов, обучающихся в учреждении, с новым видом деятельности в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой. Победителем в 2022 году стала педагог дополнительного образования естественно-научной направленности Д.Ю. Гурчева.

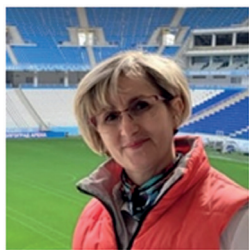
Еще раньше, с сентября 2019 года, в учреждении открыта региональная инновационная площадка (РИП) по программе «Система организационно-методического сопровождения разработки и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ». В 2022 году в рамках программы РИП сформированы условия для сопровождения разработки и реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. А также повышена компетентность педагогов в сфере проектирования программ дополнительного образования детей, в том числе адаптированных для детей с ОВЗ и с инвалидностью. Было активизировано сетевое взаимодействие педагогических работников в сфере дополнительного образования детей Волгоградской области.

Методистами и педагогами дополнительного образования достигнуты определенные успехи по ключевым позициям инновационного проекта, а именно:

- обеспечено соответствие дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ современному уровню развития науки, техники и искусства;
- осуществлена диверсификация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в частности, увеличено их разнообразие, расширен спектр видов деятельности;
- достигнута уровневая классификация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- расширен контингент обучающихся, осваивающих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы.

Вместе с этим наше учреждение в числе 12 образовательных организаций Волгоградской области включилось с 1 сентября 2021 года в пилотную апробацию в России системы установления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник». Участниками пилотной апробации стали: С.А. Левина, педагог дополнительного образования (квалификационная категория «педагог-методист») и Т.В. Катригина, методист, педагог дополнительного образования (квалификационная категория «педагог-наставник»). Наши коллеги получили положительные экспертные заключения об установлении искомых квалификационных категорий.

Все это стало возможным вследствие созданной в учреждении наставнической практики, которая нацелена на кадровое обеспечение инновационного развития нашего учреждения. А также на повышение профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования Волгоградской области.



**Паршева
Ирина
Геннадьевна,**

директор МБОУ дополнительного образования «Ленинский ДЮЦ» Волгоградской области. Имеет высшее образование (уровни специалитета и магистратуры), окончила Волгоградский педагогический университет (1993). Создала практику наставничества молодых педагогов как восхождения к наивысшим достижениям, в основе которой личный пример наставника.



Фото 1. Здание ДЮЦ г. Ленинска Волгоградской области является архитектурным памятником

7.4. Побуждение к успеху: о моих наставниках⁸

Я убеждена, что наставничество – это способ побудить человека к успехам и помочь ему в их достижении. Одному не стоит рассчитывать на быстрый результат, помня известную мысль «Лифт к успеху не работает. Используйте ступеньки. Шаг за шагом»⁹. Такие ступени предоставляет наш Детско-юношеский центр, а ранее это просто «Дом пионеров и школьников».

Чудесный купеческий особняк со своей историей и волшебными стенами, которые помнят первые пионерские отряды Царицынской губернии и первые кружки, возглавляемые комсомольцами. Они помнят слезы жен и матерей, провожавших в 1941 году своих мужчин на фронт от здания военкомата, находившегося в годы войны в этом доме, и послевоенный подъем внешкольного, а теперь дополнительного образования детей (фото 1).

С детства этот дом ассоциировался у меня с успехом. В различных кружках и студиях занимались, как мне казалось, только самые лучшие и талантливые дети. Для меня это был храм. И уже потом, будучи педагогом, я для подтверждения этой мысли использовала кусочек стихотворения А. Кардакова «Храм природы» со словами: «Есть просто храм, есть храм науки, а есть еще и детства храм. Там детство, тянущее руки навстречу солнцу и ветрам. Он свят в любое время суток, открыт для нас в жару и стынью, входи сюда, будь сердцем чуток, не оскверняй ее святыню!»¹⁰. Это ведь и о нашем Доме – храме детства!

Когда в детстве я приходила сюда, то, открыв входную дверь, замирала перед ступенями внутри дома. Они вели на второй этаж, были крутыми и казались мне живыми. В сентябре ступеньки переливались на солнце и пахли свежей краской, кое-где были видны подтеки, но от этого они казались еще красивее. А к маю краску стирали до самой доски. И ступая на каждую ступеньку, я понимала, что иду вверх – туда, где мне всегда рады. Ступенек было ровно двадцать одна, и, поднимаясь по ним, я была уверена, что я стану лучше.

⁸ Автор описания: И.Г. Паршева, директор МБОУ ДО «Ленинский ДЮЦ» Волгоградской области.

⁹ <https://socratify.net/quotes/dzho-zhirar/250789>

¹⁰ <https://stihi.ru/2011/04/07/2432>

Прошло более 40 лет, и теперь мне понятно, какую роль сыграли в развитии и становлении личности ребенка руководители кружков. Мне тогда хотелось быть такой же, как Лидия Владимировна Язенцева, преподаватель хореографии, как Нина Михайловна Язынина, преподаватель художественной гимнастики, но больше всего – как Эльвира Михайловна Морозова, директор Дома пионеров. Она пользовалась непререкаемым авторитетом, ее любили и слушались дети и руководители из всех кружков. Она всегда находила доброе слово для каждого ребенка. Ценила и понимала каждого работника.

Будучи подростком, я думала, какой прекрасный человек, всех любит и хвалит, и только спустя много лет, я узнала, что Эльвира Михайловна была очень требовательным директором. Она много училась сама и учила своих работников. И строго отчитывала, когда было за что, но этого никто никогда не слышал. Она всегда помнила слова Солона Афинского из Древней Греции, политического деятеля и социального реформатора, который говорил: «Упрекай друга наедине, хвали – публично».

В 1996 году, когда за плечами у меня было педагогическое училище и восьмилетний опыт работы в детском саду, я пришла работать в Детско-юношеский центр. Второго сентября я открыла входную дверь, и почувствовала знакомый с детства запах свежей краски. Ступени к новому учебному году вновь были выкрашены и ждали воспитанников. А для меня вновь открылся мир творчества и безусловного принятия каждого ребенка.

Обучаясь в педагогическом училище, я овладела кукольным театром, освоила игру на музыкальных инструментах, изучила методики преподавания музыки и кукольного театра детям дошкольного и младшего школьного возраста. У меня неплохо получалось работать в детском саду. Но ступени в моем сознании, как напоминание о движении вверх, не отпускали. Хотелось подняться еще выше. И не в сравнении с кем-то, а по сравнению с собой.

И здесь огромную побудительную роль сыграл наставник. Это была не кто иной, как директор Детско-юношеского центра Эльвира Михайловна. Это была для меня судьбоносная встреча! Хотя к тому времени Эльвира Михайловна была уже на пенсии, но ее попросили поработать во время декретного отпуска основного работника. Вот так мы снова встретились с ней, но уже в другом формате – как руководитель и работник.

Под влиянием Эльвиры Михайловны я погрузилась сразу же в новые формы работы и проекты. Мне было поручено детское общественное движение и кружок «Лидер». Я должна была координировать работу вожатых школ всего района и организовывать детский парламент. Задача казалась невыполнимой, так как я ничего не знала о работе с подростками, о лидерских технологиях. Но руководитель ожидала от меня конкретных практических действий, и надо было идти вперед и вверх.

Мне повезло, потому что я встретила на своем профессиональном пути еще с одним моим наставником – Николаем Михайловичем Борытко, профессором, доктором педагогических наук. Дело в том, что в то время я училась заочно в Волгоградском педагогическом университете. А как начинающий работник постоянно повышала свою квалификацию. Так я попала на областной семинар методистов из организаций дополнительного образования детей, который проводился в Детско-юношеском центре Волгограда. Занятия по программе семинара проводил Н.М. Борытко. Просто и доступно он объяснял педагогические премудрости: процесс интеграции – на примере чайного пакетика и кружки с кипятком, системный подход – на примере стула. Тонкий педагог и чуткий психолог, он вел занятия с кружкой кофе, и мы, слушатели, также наливали себе кофе, и впитывали его слова и примеры. Вроде бы непринужденная обстановка, но содержание каждого занятия помнится до сих пор. Он научил гуманистическому общению, и это пригодилось мне позже в работе с молодыми педагогами.

Каждый понедельник, в свой выходной день, я приезжала в Детско-юношеский центр, что в Центральном районе Волгограда, а там, в кабинете № 40, работала методистом Лариса Борисовна Цыбизова. Она ввела меня в новый мир – в мир современного пионерского движения. Работая в составе областного совета Волгоградской областной пионерской организации, я научилась проводить пионерские линейки, слеты, соревнования, на областных семинарах старших вожатых познавала науку работать с ними, готовила своих вожатых на конкурсы, которые занимали призовые места. Работа с подростками, в том числе с трудными и с одаренными детьми, побуждала меня «вставать цыпочки, чтобы дотянуться до каждого ребенка». Ровно так, как советовал Я. Корчак, который подчеркивал: «... чтобы понять ребенка, расслышать его, не надо наклоняться, опускаться. Нужно, наоборот, подняться, встать на цыпочки, дотянуться до него. Главное – не обидеть»¹¹.

¹¹ <https://nsportal.ru/ap/library/literaturnoe-tvorchestvo/2012/07/10/vstat-na-tspochki-chtoby-dotyanutsya>

Еще один мой наставник – Лариса Борисовна Камышева, председатель ВРОДО «Созвездие талантов». Она научила меня работать творчески и с огоньком. И это была еще одна ступень восхождения. Мои ступени вели меня к пониманию важности и нужности моей работы и дарили удовлетворение. Я стала одним из редакторов детско-юношеской газеты «Дарование», и погружение в журналистику научило меня в самых обыкновенных вещах находить интересное и полезное. Я стала методистом и педагогом дополнительного образования высшей квалификационной категории, экспертом и наставником для молодых педагогов. Мною инициирован и успешно развивается проект «Вожатенок».

Сегодня я поднялась на высокую ступень моего личностно-профессионального развития и должностного роста – руковожу детско-юношеским центром в г. Ленинске Волгоградской области, являюсь наставником для педагогов, работающих в Центре. Мои принципы наставнической деятельности просты: «Смотри, как делаю я, и делай вместе со мной!», «Делай, как я, и учись!», «Твори! Создавай новое! И научи меня!».

И каждый год, перед первым сентября, мы красим ступеньки свежей краской. Жизнь продолжается. Центр стал не просто домом, где ребят ждут разнообразные кружки и студии, это методический и координационный центр воспитательной работы в Ленинском районе Волгоградской области. Это муниципальный опорный центр по персонифицированному дополнительному образованию в Ленинском районе. Это дом для творческих встреч и интересного общения.

Конечно, в этом есть и мой вклад, но еще больше – вклад моих наставников: Эльвиры Михайловны Морозовой, Николая Михайловича Борытко, Ларисы Борисовны Цыбизовой, Ларисы Борисовны Камышевой. Это они помогли мне подняться по моим ступеням. Они – частые гости в нашем Центре. И, понимаясь на второй этаж, нередко приговаривают: «Ох, уж эти ваши ступени!».

Теперь за эти ступени я несу особую ответственность. И тех, для кого сама стала наставником, я знакоблю со своими ступенями – не просто как с лестницей, а со ступенями восхождения к своему акме! Помните, говорю я им, наш Центр – это Храм, «...он свят в любое время суток, открыт для нас в жару и стынь, входи сюда, будь сердцем чуток, не окверняй его святынь!» Стройте свои ступени восхождения, а я помогу вам в этом.



**Лапина
Анастасия
Валерьевна,**

педагог дополнительного образования МБОУ ДО «Еланский дворец творчества». Победитель Волгоградского областного конкурса профмастерства «Лучший педагог дополнительного образования» (2019). Окончила Высшую школу деятелей сценического искусства «Школа Г.Г. Дадамяна» по направлению «Педагогика дополнительного образования». Педагогический стаж 17 лет. Автор методразработок, открытых уроков, мастер-классов по хореографии. Создала практику наставничества молодых педагогов. Награждена Почетной грамотой Министерства образования РФ, знаком отличия «Почетный наставник», Почетными грамотами Волгоградской областной Думы, комитета образования и науки Волгоградской области и др.

7.5. Путь наставничества – восхождение к успеху¹²

В нашем коллективе, хореографическом ансамбле «NEXT», которым я руковожу, появился пять лет назад молодой педагог дополнительного образования. Это целеустремленный педагог, любящий детей и лидер по натуре. В то время молодой педагог не имела опыта работы. Поэтому возникла потребность в наставничестве. Имея 17-летний педагогический стаж, я решила помочь неопытному специалисту. Это было не только мое решение, но и поручение администрации Еланского дворца творчества, предложившей мне роль наставника.

После этого я задала себе вопрос, что я могу дать молодому педагогу для личностно-профессионального развития, и, может быть, карьерного роста? Далее я расскажу, как я помогала молодому педагогу подниматься к вершине успеха в его карьере.

Для начала я углубилась в проблему наставничества. И для себя определила, что наставничество – это эффективная форма профессиональной адаптации, повышения профессиональной компетентности и закрепления педагогических кадров. Но вместе с тем наставничество – не волшебная палочка, автоматически создающая успех. Эффективность наставничества требует усилий наставника и подопечного – наставляемого лица. Если обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь, то успешность совместной работы неизбежна. Залог успеха в активном, заинтересованном, поддерживающем взаимодействии педагога-наставника и наставляемого педагога.

¹² Автор практики и описания А.В. Лапина, педагог дополнительного образования МБОУ ДО «Еланский дворец творчества» Волгоградской области.

Указом Президента России В.В. Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Это не случайно, так как учителя и наставники – это основа любого общества. У всех великих личностей в истории были наставники: Аристотель у А. Македонского, Семеон Полоцкий у Петра I. За каждым великим именем стоит наставник.



Фото 1.
Хореографический ансамбль «NEXT» – победитель танцевального конкурса

Я руковожу хореографическим ансамблем «NEXT», в котором занимаются около двухсот учащихся от 5 до 18 лет. Для каждого из них я не просто педагог по хореографии, но, смею надеяться, еще и наставник. Потому что успех в нашей художественно-танцевальной деятельности зависит не только от освоения техники танца. А, может быть, в большей мере от взаимной поддержки, наставнического сопровождения взрослого, помогающего двигаться к победам. Не случайно наш ансамбль неоднократно становился победителем танцевальных конкурсов – как районных, так и международных (фото 1).

Но по-особенному трепетное отношение у артистов ансамбля к выступлениям перед жителями городов и районов нашей области. К примеру, в День России в 2023 году три состава NEXT поразили своим искусством и талантами жителей Киквидзенского района и станицы Преображенской. «Взращивание» талантов – содержание и результат художественно-педагогической деятельности и наставничества ребяташек в составе ансамбля.

Другой трек моей наставнической деятельности – это помощь, поддержка и сопровождение молодых педагогов. Расскажу ниже о целенаправленном наставничестве молодого педагога дополнительного образования, пришедшего к нам в ансамбль. Сначала мы определили цель наставничества как создание условий для личностно-профессионального развития и карьерного роста молодого специалиста. С этим было связано снижение остроты проблемы его адаптации и успешного вхождения в профессиональную деятельность. Главной задачей для меня как наставника стала адресная помощь молодому специалисту в реализации себя как педагога, в развитии его личных профессионально значимых качеств, коммуникативных, организаторских и управленческих умений.

Очень важно было для меня иметь образ «хорошего наставника», чтобы настраивать себя на идеал. Я для себя определила, что хороший наставник должен быть не просто успешным человеком. Хороший наставник должен обладать характером и желанием помогать развиваться другим людям. Это требует готовности размышлять и делиться собственным опытом, в том числе и негативным, в котором содержатся важные «правила запрета». Хорошие наставники должны уметь говорить и подтверждать свои слова действиями.

Я глубоко убеждена, что ключевым качеством наставника является его искренняя заинтересованность в успехе наставничества. Я, лично, искренне заинтересована в том, чтобы помочь наставляемому педагогу, причем, вовсе не рассчитывая на какую-либо «официальную» награду. Я делаю это потому, что искренне желаю, чтобы наставляемый педагог также добилась успеха. Я с большим желанием вкладываю энергию и силу в развитие подопечного.

Но одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени. Наличие знаний, владение методами обучения взрослого человека, опытом наставнической деятельности. Все это должно сочетаться с глубокими знаниями и опытом в области профессии, в нашем случае в хореографии, чтобы передавать их подопечному. Я всегда готова делиться личным опытом, рассказывать о неудачах, предупреждая возможные ошибки. Делюсь своими историями, «как я сделала это правильно» и «как я сделала это неправильно». Оба опыта бесценны для наставляемого педагога.

Важно понимать, что необходимо для саморазвития и самосовершенствования? Есть мнение, что лучшими учителями становятся люди, которые сами являются любознательными учениками и стремятся углубить свои знания. Я, как педагог, обладаю умением развивать других. Это требует наличия определенных навыков: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.п.

Но успех наставничества зависит не только от квалификации и профессионализма наставника. Наставляемый, подопечный педагог также должен прикладывать определенные усилия для совместного сотрудничества. Наставляемый должен стремиться к успеху, ценить и уважать труд своего наставника, понимать, что ему помогают от чистого сердца.

Наставничество – это не терапия, когда один человек бесцельно бродит, а другой помогает ему выбрать нужное направление. Требуется целенаправленное движение. Поэтому совместно с молодым педагогом дополнительного образования мы создали программу наставничества. При составлении программы наставляемый педагог приблизилась к пониманию того, что собственно она хочет получить в итоге. Ей удастся осознать, что в любой момент она может обратиться за помощью. Для этого следует включить рефлексию и определиться со своими профессиональными затруднениями и дефицитами.

Немаловажно, чтобы наставляемый был открытым и обладал жадой познания, не боялся идти своей дорогой, а не просто копировать. Ни один наставник не захочет иметь дела с равнодушным и нежелающим развиваться подопечным. Наставляемый должен стремиться искать и адекватно воспринимать обратную связь с наставником, действовать согласно указаниям наставника, быть ответственным и дисциплинированным. Я, как наставник, хочу видеть движение и рост. По моему мнению, слова не должны расходиться с действиями. В противном случае наставничество не принесет никаких результатов.

Важнейшее условие продуктивного наставничества – это взаимоотношения наставника и подопечного на основе доверия и уважения. Ведь успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон. Если кто-то не станет выполнять свои обязательства, работа не принесет результатов. Для того чтобы совместный труд был эффективным и продуктивным, мы сотрудничаем под девизом: «Не бойся расти медленно, бойся стоять на месте и не расти совсем».

Как строится и функционирует наш наставнический альянс? Мы часто обсуждаем наши взгляды на сотрудничество. Имеем общее понимание цели, содержания и логики взаимоотношений. Это подразумевает обсуждение таких вопросов, как:

- Кто с кем выходит на связь?
- Каким образом и когда?
- Где, когда и как часто будут проходить наши встречи?
- В каком формате – лично, по телефону, виртуально?

Все это требует выбора подходящих видов наставнической деятельности – виртуальной (дистанционной), краткосрочной или целеполагающей, ситуационной или скоростной и т.п.

Важнейшая характеристика наставничества, по нашему мнению, это конфиденциальность. С этим связаны ответы на вопросы:

- Каковы ожидания относительно предоставления и получения обратной связи?
- Что мы хотели бы извлечь из этого опыта?
- Чего каждый из нас ждет?

Взаимоотношения наставника и подопечного похожи на любые другие отношения – для их развития необходимо время. Как только люди узнают друг друга поближе – им будет легче общаться, достигать взаимопонимания, оптимизировать рабочий процесс. Мы стараемся установить доверительные отношения, чтобы достичь лучших результатов.

В наставничестве важен личный пример. Я рассказываю подопечному о своих профессиональных достижениях. Это не хвастовство, а представление в качестве примера личной успешности, обсуждение того, благодаря чему этого удалось достичь.

Я как педагог дополнительного образования имею высшую квалификационную категорию, награждена многими ведомственными наградами. Самая значимая из них Почетная грамота Министерства образования РФ. Являюсь победителем волгоградского областного конкурса профессионального мастерства «Лучший педагог дополнительного образования» в 2019 году.

Как педагог-наставник я стараюсь всячески способствовать, в том числе и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать ее к участию в общественной жизни коллектива. Например, к активному участию в концертной деятельности, в поездках на конкурсы, в разработке сценариев. Все это немаловажно для формирования у нее общественно значимых интересов, развития общекультурного и профессионального кругозора, ее творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитываю в молодом педагоге потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания в системе дополнительного образования детей. Объясняю, что не развивающийся педагог становится не интересным для учащихся.

Есть ли наставнические достижения? Да, я вижу, как моя подопечная стремится расширить свои личные возможности, ориентирована на достижение профессиональных результатов. Например, участвуя в конкурсе профессионального мастерства, она заняла 1-е место в районе и вошла в десятку лучших педагогов в Волгоградской области. Кроме того, она четко знает о своих карьерных целях, потребностях и желаниях, в частности, планирует повысить квалификационную категорию.

Непрерывная рефлексия наставнических действий и обобщение опыта наставничества позволили сформулировать «лестницу» восхождения к успеху. Она включает десять заповедей-ступеней, которые надо пройти, чтобы подняться на вершину успешности:

1) Найди свою цель (здесь молодому педагогу, начинающему свой путь, должен помочь наставник, убедив в диалоге наставляемого: ты сможешь достичь свою цель, если захочешь и сможешь потрудиться).

2) Будь уверен в своих возможностях (помни, чемпионы продолжают играть до тех пор, пока не получают то, что нужно).

3) Строй план достижения цели (когда кажется, что цель недостижима, не изменяй цель – изменяй план действий).

4) Будь уверен в себе (не бойся совершать ошибки, спотыкайся и падай, но иди к цели, чаще всего величайшую награду приносит то, что больше всего нас пугает).

5) Не стесняйся просить о помощи (с помощью доброго слова и требования ты сможешь добиться больше, чем просто словом).

6) Ставь задачи выше своих сил, при этом веря в свои силы (никогда точно не знаешь, каковы твои силы, которые подчас и появляются по мере решения недостижимой задачи).

7) Будь уверен, что сумеешь (чтобы дойти до цели, надо, прежде всего, идти).

8) Убеди себя, что ты сможешь сделать то, что задумал (помни, что, когда твои крылья ослабнут, вера иссякнет, и дальше лететь ты не сможешь, то ты как раз на полпути к цели).

9) Не сдавайся обстоятельствам и добивайся цели (нельзя сменить направление ветра, но всегда можно поднять парус, чтобы достичь цели).

10) Не сомневайся в правильности пути (ты не должен стать какой-нибудь звездой, ты должен стать легендой).

Но самое главное правило, значимое для наставника и наставляемого: прежде всего, нужно искренне любить свое дело, работу, и тогда вы вместе поднимитесь по лестнице успеха на его вершину.



Эмблема Еланского Дворца творчества

8 раздел. Лучшие наставники в сфере обучения и воспитания детей-инвалидов и детей с ОВЗ



**Жадько
Оксана
Николаевна –**

директор Центра обучения детей-инвалидов в МОУ «Лицей № 8 «Олимпия» Дзержинского р-на Волгограда». Возглавляет лицейскую Школу молодого педагога. Организует наставничество молодых и вновь прибывших учителей в формате сопровождения, передачи опыта через освоение в действии, совместный анализ процесса обучения с последующим выбором эффективных методических приемов. Награждена Благодарственным письмом Волгоградской городской Думы, представлена к государственной награде – знаку отличия «За наставничество» в 2023 г.

8.1. Наставничество молодых педагогов в сфере обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ¹

Будучи директором Центра обучения детей-инвалидов (ЦДО) в волгоградском лицее № 8 «Олимпия», О.Н. Жадько возглавила лицейскую Школу молодого педагога с целью наставничества молодых и вновь прибывших учителей в лицей. По образованию она учитель истории и обществознания, ее педагогическое кредо «Учитель учит других, пока учится сам». Как никто другой она знает педагогические затруднения и профессиональные дефициты учителей особенно в начале их работы с особенными детьми.

Для преодоления затруднений и профессиональных дефицитов Оксаной Николаевной сформированы *три практики наставничества*: сопровождение, передача опыта через освоение в действии, совместный анализ процесса обучения с последующим выбором эффективных методических приемов. В создании и реализации наставнических практик ей помогает владение компетенциями личностного и профессионального самосовершенствования, а также сопереживание за успехи и профессиональное благополучие молодых коллег.

☛ *Практика сопровождения* предполагает длительное взаимодействие с молодым учителем. Своей длительностью и системностью она отличается от эпизодических консультаций, мастер-классов, демонстрирующих собственное мастерство и опыт наставника. Хотя как элементы целостной практики сопровождения эти формы наставнической деятельности применяются Оксаной Николаевной.

В непрерывный процесс сопровождения она включает оказание помощи молодым педагогам в преодолении затруднений, связанных с дефицитом практических знаний, умений и навыков адресной работы с детьми различных нозологических групп (фото 1).

Понятно, что молодым педагогам приходится при поддержке и помощи Оксаны Николаевны овладевать приемами обучения и воспитания детей с нарушениями слуха, зрения, речи, опорно-двигательного аппарата. Специфический профессиональный опыт востребуется от молодых педагогов в случаях обучения и воспитания детей с выраженными расстройствами эмоционально-волевой сферы, включая ранний детский аутизм, и с задержкой психического развития, а также с множественными нарушениями развития.

Конечно, с учетом специфики нозологии состав детей подвижен, а вместе с тем и устойчив в отношении некоторых нозологических групп детей. В связи с этим практику сопровождения молодых педагогов О.Н. Жадько отличает сочетание признаков стабильности и изменения. Но в целом это система наставнической деятельности, нацеленная на оптимизацию профессионального становления молодых педагогов, содействие совершенствованию творческих способностей и раскрытию профессионального потенциала наставляемых.



Вместе преодолеваем затруднения

¹ Автор практики: О.Н. Жадько, директор центра обучения детей-инвалидов МОУ «Лицей № 8 «Олимпия» Дзержинского р-на Волгограда». Описание подготовила Л.П. Маркова

☛ В целостный процесс сопровождения молодых педагогов О.Н. Жадько умело «вписывает» более частную *практику передачи опыта* через освоение в действии, которая направлена на освоение наставляемыми новых способов и педагогических технологий применительно к условиям обучения и воспитания детей определенной, особенно новой, но-зологической группы.

В период адаптации к поступившим детям молодые учителя при участии Оксаны Николаевны выработывают опыт организации учебно-воспитательного процесса на основе овладения эффективными методиками работы с определенными особенными детьми. Учителя погружаются в освоение правил и приемов ведения школьной документации, ознакомление с дидактическим потенциалом специальных средств обучения и подходящих электронных (цифровых) образовательных ресурсов. При этом учителя пробуют, проектируют, самостоятельно исследуют и действуют «под присмотром» наставника, помогающего в осуществлении реального практического действия.

☛ Содержание наставнической деятельности, организуемой О.Н. Жадько, предполагает не только демонстрацию и обучение освоению действия. Наставник ставит задачу научить молодых педагогов анализу пробного осуществления осваиваемого действия, выявлению и обсуждению рисков и ограничений в реализации действия, оценке и выбору подходящих приемов его выполнения. В этом проявляются признаки созданного О.Н. Жадько *аналитико-практикологического варианта практики наставничества*, предусматривающей совместный анализ процесса обучения с последующим выбором эффективных методических приемов.



В перерыве между занятиями (<https://i.ytimg.com/vi/iQhLN-IYnrs/maxresdefault.jpg>)

☛ Практики наставничества сформированы в течение 12 лет наставнической деятельности О.Н. Жадько. «Взращиваясь» под наставнической опекой, каждый молодой и вновь прибывший учитель всегда может быть уверен в том, что наставник поможет ему в разработке программы личностно-профессионального роста с учетом современных тенденций в инклюзивном образовании и обновлением состава детей, поступающих в ЦДО, а также в подготовке к будущей аттестации. Оксана Николаевна учит молодых педагогов преподносить учебный материал детям доступно и эмоционально, осуществляя индивидуальный подход при решении сложных педагогических задач. Нацеливает их на преодоление профессиональных шаблонов и штампов для достижения творческого разнообразия методик, прогнозирования результатов и поддержки успехов детей. Благодаря этому молодые и вновь прибывшие педагоги успешно работают под руководством О.Н. Жадько в ЦДО лицея (фото 2).

☛ Наставнические достижения О.Н. Жадько проявляются, прежде всего, в том, что многие из ее подопечных аттестованы на высшую и первую квалификационные категории и демонстрируют профессиональное мастерство не только в педагогической деятельности, но и на различных конкурсах. Так, к примеру, учитель географии И.С. Зыкова и учитель английского языка Е.В. Марчук победили в конкурсном отборе на получение денежного поощрения лучшими молодыми учителями образовательных организаций Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы. Учитель начальных классов М.И. Курышова стала призером районного и городского конкурсов «Педагогический дебют» (2021 год), победителем в номинации «Конкурс научных докладов на секции» в рамках XVI Международного студенческого форума «Векторы образования: традиции и инновации» (2022 год), призером Городского конкурса профессионального мастерства «Педагогический вектор» (2023 год).

Оксана Николаевна последовательно и планомерно выводит своих подопечных на публичную демонстрацию своего опыта, помогая молодым учителям в разработке адаптивных программ по предметам, в конструировании уроков с учетом современных нормативно-правовых и методических требований к занятиям в системе инклюзивного образования. В течение последних трех лет под руководством Оксаны Николаевны по плану Школы молодого педагога учителя разработали и провели 18 открытых уроков и дали мастер-классы для учителей Дзержинского и других районов Волгограда и Волгоградской области. В рамках наставнической деятельности О.Н. Жадько помогает молодым педагогам готовить детей-инвалидов и детей с ОВЗ к сдаче экзаменов в ходе государственной итоговой аттестации.

Практику наставничества, созданную Оксаной Николаевной, отличает коллективность и совместность: ею сформирована команда профессионалов, помогающая молодым педагогам обеспечивать достижение детьми, обучающимися в ЦДО, высоких результатов. Среди выпускников ЦДО есть окончившие 9-й или 11-й классы с аттестатом особого образца. Дети, обучающиеся в ЦДО, успешно сдают ОГЭ и ЕГЭ.

Наставническое сопровождение молодых педагогов содействует становлению их педагогического мастерства, что в свою очередь проявляется в высоких результатах участия детей во внеурочной деятельности. Дети активно участвуют в инклюзивном театре, созданном в ЦДО, в краеведческой работе по пополнению новыми материалами музея имени 8-ой воздушной армии, открытого в лицее. За последние три года более 30 обучающихся в ЦДО стали победителями и призерами конкурсов в рамках проектной и исследовательской деятельности, в олимпиадах различного уровня. Так, творческие группы учащихся ЦДО в конкурсе book-trailer «Зримые страницы», организованном Волгоградским МУК «Централизованная система городских библиотек», заняли II место («Удивительная кошка», Д. Хармс) и III место («Федорино горе», К. Чуковский).

Одним из условий эффективности наставнической деятельности О.Н. Жадько является ее непрерывное личностно-профессиональное развитие, участие в инновационной деятельности лица. Она работает над темой «Развитие мотивации профессионального развития у молодых педагогов». Оксана Николаевна непрерывно изучает эффективные практики наставничества в системе инклюзивного образования. Она умело обобщает собственные уникальные практики наставнической деятельности в публикациях. Ею подготовлено и опубликовано 11 работ. Среди них:

– статья «Музей им. 8-ой Воздушной Армии МОУ Лицей № 8 «Олимпия» Волгограда. Опыт участия детей с ОВЗ» (Вестник центра по изучению Сталинградской битвы, 2021 год);

– выступления и презентации на конференциях, семинарах, например, на Всероссийском семинаре «Лучшие региональные практики дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью» (в рамках реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», 2022 год);

– статья «Воспитание гражданской идентичности на уроках истории как одно из приоритетных направлений воспитания детей с ОВЗ» (Международные педагогические чтения, 2022 год).

Оксана Николаевна заботится не только о наставничестве молодых педагогов, но и о личностно-профессиональном развитии других педагогических работников. Так, ею спроектирован и проведен вебинар «Инклюзивное образование: школа возможностей и возможности школы» для учителей начальных классов, методистов, учителей-предметников, педагогов дополнительного образования детей, для специалистов коррекционной педагогики и тьюторов. Программа Школы молодого педагога в лицее и программы социализации детей, обучающихся в ЦДО, с интересом восприняты профессиональным сообществом, свидетельствующим о публичном признании значимости наставнических практик, созданных и апробированных О.Н. Жадько.

Оксана Николаевна является победителем конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (2018 г.). За многолетний добросовестный труд в сфере образования она награждена Благодарственным письмом Волгоградской городской Думы (2019 г.)

В представлении Оксаны Николаевны к государственной награде – знаку отличия «За наставничество» отражено значение ее наставнической деятельности не только в волгоградском регионе, но и во всей отечественной системе подготовки учителей для сферы инклюзивного образования.

8.2. Сетевое наставничество в рамках регионального методического объединения педагогов для обучения детей-инвалидов и детей с ОВЗ²

Совершенствование системы подготовки педагогических кадров для обучения, воспитания, психолого-педагогического сопровождения развития обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – важнейший приоритет модернизации образования на период до 2030 года. В сфере методической работы с педагогическими кадрами реализации данного приоритета содействует созданное в Волгоградской области региональное учебно-методическое объединение (УМО) в системе общего образования³. В составе регионального УМО действуют районные методические объединения (РМО) педагогов, реализующих адаптированные основные образовательные программы (АООП) по различным направлениям. Они образуют сеть наставнического сопровождения педагогов, прежде всего, молодых учителей, обучающихся детей с инвалидностью и с ОВЗ.

Практика сетевого наставничества в рамках регионального УМО представляет собой взаимодействие опытных педагогов, выступающих наставниками, и молодых учителей, а подчас и учителей со стажем, испытывающих профессиональные затруднения в области обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ на основе АООП. В ходе взаимодействия передается позитивный профессиональный опыт, облегчающий адаптацию учителей к новым условиям профессиональной деятельности. Одновременно открываются возможности для повышения уровня квалификации участников взаимодействия и «подтягивание» их наличных компетенций до требований профессиональных стандартов.

Заседания РМО педагогов, реализующих АООП, служат для этого масштабной площадкой наставнической деятельности. При этом реализуются девять направлений наставничества – для учителей-логопедов, учителей-дефектологов, педагогов-психологов, учителей начальных классов, учителей физической культуры, учителей трудового обучения, а также тьюторов, заместителей директоров воспитательной работе, педагогов изобразительного искусства и декоративно-прикладного творчества.

В рамках РМО взаимодействие наставников и наставляемых происходит в форме полилога, когда имеется возможность поделиться опытом, задать вопросы, обсудить проблемные ситуации, проанализировать процессы, выявить риски и ограничения в связи с применением новых способов реализации АООП и эффективных приемов обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ. Потребность именно в сетевом наставничестве обусловлена реалиями педагогической деятельности учителей, особенно имеющих малый стаж работы.

Дело в том, что в ряде образовательных учреждений, особенно в сельской местности, приходится обучать одного ребенка с инвалидностью или с ОВЗ. Некоторые руководители образовательных учреждений создают специализированные классы (группы) из детей с инвалидностью и с ОВЗ. В этих условиях число педагогов, реализующих АООП по своему профессиональному направлению, как правило, не велико в таких образовательных учреждениях. Обратиться за квалифицированной профессиональной помощью и поддержкой по своему направлению педагогической деятельности не к кому. Ресурс наставнической помощи от РМО – единственный источник снятия профессиональных дефицитов, испытываемых педагогами, особенно молодыми учителями, обучающими в таких условиях детей с инвалидностью и с ОВЗ.

² Авторы коллективной практики: участники волгоградского регионального методического объединения педагогов, обучающихся детей с инвалидностью и с ОВЗ. Описание подготовили: Т.Г. Юдина, И.Ю. Кива

³ Приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 05.05.2015 № 616 «Об утверждении Положения о региональном учебно-методическом объединении в системе общего образования Волгоградской области». – URL: <https://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2020/08/2.-Prikaz-RUMO-ot-05.05.2015-616.pdf>

Диагностика профессиональных дефицитов молодых учителей показывает, что они испытывают отсутствие или недостаток практических навыков при наличии теоретических знаний, переживают внутренние барьеры во время взаимодействия с коллегами, родителями и детьми. И все это в отсутствие реальной возможности получить поддержку «рядом», обратившись за помощью к квалифицированному коллеге, занимающему аналогичную должность в данном образовательном учреждении. А между тем руководитель образовательного учреждения включает в должностные обязанности педагогов, впервые обучающихся детей с инвалидностью и с ОВЗ, трудовые функции и действия без скидки «на незрелость». Да и родители предъявляют аналогичные требования и рассчитывают на получение их детьми качественного образования.

Возможность непрерывного профессионального совершенствования в контексте, прежде всего, реальных затруднений и дефицитов предоставляет наставничество посредством механизма функционирования РМО по девяти ключевым направлениям, организующим наставническую деятельность не только в очном, но чаще в заочном формате с применением дистанционных технологий и электронных (цифровых) ресурсов. Участники наставнической сессии в рамках РМО имеют возможность изучать методические, практические и информационные материалы, находящиеся в свободном доступе в виртуальных хранилищах, причем увязывая выбор источников со своими профессиональными затруднениями и дефицитами.

При этом происходит диалог педагога (как наставляемого лица) с авторами предложенных материалов (как наставниками), а содержание наставнической деятельности фактически регулируется персональными запросами наставляемых педагогов и обуславливается потенциалом разработок, составленных наставниками. Функционирование РМО как механизма наставнической деятельности придает ей персонифицированную направленность и одновременно коллективность / совместность организационного формата. Все это способствует развитию профессиональной мотивации участников наставнической сессии, обогащению их методической культуры и укреплению творческого потенциала педагогической деятельности.

Вместе с тем функционирование РМО как механизма наставнической деятельности позволяет сочетать формальное и неформальное в личностно-профессиональном развитии педагогических работников. Заочный формат с применением дистанционных образовательных технологий и электронных (цифровых) ресурсов преобразует РМО в открытое сетевое сообщество педагогических работников, объединенных общими проблемами, целями и ценностями обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ. С каждым годом увеличивается число участников наставнических сессий за счет дистанционного подключения к ресурсам РМО по вопросам обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ.

Формальный аспект организации личностно-профессионального развития педагогических работников представлен ежегодным планированием заседаний РМО по всем девяти направлениям. Тематики заседаний определяются с учетом данных предварительного анкетирования и выявления запросов, а также личных обращений педагогов как участников наставнических сессий. На основе анализа полученных данных руководители РМО составляют годовые планы работы. Получается, что в значительной степени педагоги – будущие участники наставнических сессий самостоятельно определяют круг вопросов, впоследствии раскрываемые квалифицированными наставниками на заседаниях РМО.

Заседания проводятся в форме взаимодействия опытных специалистов-наставников и наставляемых педагогов, приходящих со своими дефицитами в области обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ. Заседания проходят в очном и заочном форматах. При этом используются различные виды организационные формы наставнического взаимодействия и сотрудничества членов РМО, а именно единые методические дни, семинары-практикумы, смотр-конкурсы, мастер-классы, вебинары. Благодаря многообразию видов и форм наставничества, педагоги получают поддержку по всем направлениям работы, что позволяет раскрыть потенциал коллег, создать условия для личностно-профессионального развития каждого педагога как участника наставнических сессий в рамках заседаний РМО.

Система наставничества, функционирующая внутри РМО – это «живой организм», что обусловлено постоянными переменами и непрерывным движением. В частности, изменением состава участников, обновлением содержания работы, возникновением текущих вопросов, связанных с обучением детей с инвалидностью и с ОВЗ согласно АООП. Молодые педагоги, имея по одному или нескольким наставникам, с течением времени становятся опытными. У наставника меняются подопечные, при этом количество наставляемых лиц может меняться. Наконец, один педагог может быть одновременно наставником и наставляемым в рамках так называемого реверсивного наставничества.

Коллективный / совместный формат функционирования РМО, его процессуальный характер позволяют в течение длительного времени преодолевать затруднения, испытываемые педагогами, которые невозможно разрешить в ходе разовых мероприятий. В процессе продолжительного взаимодействия в цикле заседаний РМО наставляемые педагоги, но и наставники повышают компетентность в сфере успешной реализации АООП.

В подтверждение назовем события, демонстрирующие эффективность сетевого наставничества. Так, в 2021–22 учебном году по каждому из направлений работы педагогов, реализующих АООП, состоялось по три Единых методических дня в рамках РМО (фото 1 и 2).

По программе методических дней обсуждались темы актуальных наставнических практик:

- «Организация и проектирование образовательной среды для детей с ОВЗ и детей-инвалидов»;
- «Эффективные практики организации и проектирования образовательной среды для детей с ОВЗ и детей-инвалидов»;
- «Панорама продуктивных технологий организации и проектирования образовательной среды для детей с ОВЗ и детей-инвалидов».

На заседаниях РМО представлен успешный опыт реализации комплексного подхода к коррекции нарушений, освещены практики организации образовательного процесса, рассмотрены современные средства и технологии психолого-педагогического сопровождения обучающихся. Особое значение в рамках РМО уделено наставничеству обучающихся в целях их профориентации. Так, педагоги ГКОУ «Волгоградская школа-интернат № 2» презентовали разработанный сайт «Проф-ОЛИН», на котором размещен «Путеводитель выпускника»: учреждения, в которых учащиеся с умственной отсталостью могут получить профессиональное образование в городах Волгоградской области.

В работе методического семинара «Развитие в школах добровольческой деятельности, функционирования общественных организаций и объединений», А.Е. Воробьев, председатель регионального отделения РДДМ «Движение первых», показал важность включения обучающихся с ОВЗ в работу Российского движения детей и молодежи (РДДМ). На семинаре транслировались направления работы РДДМ, миссии и ценности движения, возможности точечного и дозированного участия обучающихся с ОВЗ в проектах, акциях и конкурсах, содействующих социализации детей в современном мире.

В рамках Единых методических дней наставническая деятельность организована в форме семинаров-практикумов, мастер-классов, открытых уроков (занятий). Благодаря этому созданы идеальные условия для освоения эффективного опыта обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ, следствием чего стало совершенствование профессионально-педагогических компетенций наставляемых педагогов.

К примеру, педагоги Н.С. Манушкина (ГКОУ «Урюпинская школа») и Т.Ф. Машурик (ГКОУ «Волгоградская школа-интернат № 1») представили собственные системы наставничества и взаимодействия учителей профессионально-трудового обучения с педагогическим составом в рамках проведения образовательных и досуговых мероприятий.

В заключение подчеркнем, сетевое наставничество, использующее ресурс РМО педагогов, реализующих АООП, позволяет организовать коллективно-совместную наставническую деятельность. Она направлена на повышение квалификации и адаптацию к профессиональной деятельности, преобразование теоретических знаний и опыта педагогов в сфере обучения детей с инвалидностью и с ОВЗ в их профессионально-педагогическую компетентность по реализации АООП.



Единый методический день региональных методических объединений педагогов, реализующих АООП «Панорама продуктивных технологий организации и проектирования образовательной среды для детей с ОВЗ и детей – инвалидов» (traektoriya34.ru).

9 раздел. Наставничество в методической деятельности и в дополнительном профессиональном образовании



**Мартынец
Надежда
Алексеевна –**

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учитель русского языка и литературы МОУ «Средняя школа № 55 «Долина знаний» Советского района Волгограда». Имеет высшую квалификационную категорию; педагогический стаж работы свыше 35 лет. Профессионал высокого уровня, свободно владеет теорией и практикой управления, внедряет современные технологии. Хорошо знает основы наставничества, формы и методы наставнической деятельности. За высокие достижения в сфере образования награждена почетным знаком «Отличник народного просвещения».



**Шуманова
Альбина
Симбаевна –**

методист МОУ «Средняя школа № 55 «Долина знаний» Советского района Волгограда». Образование высшее, специальность – учитель начальных классов. Стаж педагогической работы свыше 20 лет. Профессиональные интересы отражают общий приоритет «Учить учиться». С этим связаны направления наставнической деятельности, направленной на сопровождение молодых учителей и повышение их профессиональной компетентности посредством применения наставничества как кадровой технологии. Увлечения: кулинария и изобразительное искусство.

9.1. Наставничество – эффективный механизм развития педагогов¹

Поддержка молодых педагогов, а также вновь прибывших педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики в волгоградской средней школе № 55 «Долина знаний».

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации традиционных российских духовно-нравственных ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационную деятельность.

Овладение профессией представляет собой длительный процесс, предполагающий овладение профессиональными компетенциями и формирование профессионально значимых качеств. Начинаям учителям необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую придется разрабатывать и вести в учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Кадровый состав школы № 55 «Долина знаний» включает 109 педагогических работников. Из общего количества педагогических работников свыше 40% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, средний возраст педагогических работников школы – 38 лет, а доля молодых специалистов возрасте до 35 лет составляет 47 %.

Мы организуем *практику наставничества* в организационной форме «педагог – педагог», целью которой является успешная адаптация молодого педагога, повышение его потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей успешно реализовывать актуальные педагогические задачи.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым педагогом мы видим в том, чтобы:

- создать организационно-методические условия для приобретения молодыми педагогами профессиональных навыков и закрепления в профессии;
- способствовать формированию потребности анализировать результаты своей педагогической деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта;
- прививать молодому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество единомышленников;
- помочь в применении на практике приобретенного педагогического опыта.

¹ Авторы практики и описания – Н.А. Мартынец, А.С. Шуманова, зам. директора и методист МОУ «Средняя школа № 55 «Долина знаний» Советского района Волгограда»

Реализуемая нами практика наставничества выстраивается в традиционном формате «Опытный педагог – молодой специалист». Организационно-управленческим «ядром» наставнической практики является действующая в нашей школе Школа молодого педагога (рис. 1).



Рис. 1. Организационная схема Школы молодого педагога

Опытный педагог как наставник в ходе реализации различных задач наставнической деятельности занимает одну из двух позиций: наставник-консультант и наставник-предметник. Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник – это опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, и способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставника характеризует малый опыт работы (от 0 до 3 лет), трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с учащимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Это может быть специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, который нуждается в получении представлений о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации, сложившихся в ней укладе и организационной культуре.

По направлению «Учитель-учитель» в нашей школе реализуется система наставничества молодых педагогов или вновь прибывших сотрудников. Исходный посыл – молодой педагог должен освоиться в максимально короткие сроки, в новых для него условиях практической деятельности. И от того, как будет организована его адаптация, во многом зависит, закрепится ли молодой специалист в образовательной организации. Следовательно, наставническое сопровождение молодого специалиста в школе – это дело всех: администрации, методистов, коллег-учителей.

Администрация знакомит с образовательной организацией молодых педагогов, проводит экскурсию по школе, рассказываем о ее традициях, ее достижениях и возможностях, знакомит педагога с рабочим местом. В беседе с новым сотрудником делается акцент на соответствие статусу педагога. На педагогическом совете представляют молодых и вновь принятых педагогов коллективу школы и вручают подарочные наборы, так называемые welcome-боксы, в которые может входить самое основное для работы в школе (пачка бумаги, ручки, карандаши, значок с логотипом школы, календарь и проч.).

Кроме welcome-бокса, мы внедрили в практику наставничества «Welcome book». Это несложный, но эффективный инструмент, который можно назвать «справочником сотрудника». Он представляет собой блокнот с информационными разделами: о школе, администрации, сведениями о профсоюзе, методической службе, руководителях школьных методических объединений, социально-психологической службе, библиотечном центре и проч. В этом блокноте находится необходимая информация для работы педагога.

Методисты знакомят молодых специалистов с функционалом администрации школы, чтобы было понятно, к кому, по какому вопросу может обратиться педагог. Разъясняют, где можно найти те или иные сведения, знакомят с необходимыми для работы локальными нормативными правовыми актами. Также знакомят с системой облачного хранения документов, шаблонов, образцов, которой могут пользоваться все педагогические работники школы.

Одним из условий реализации программы наставничества является опрос или анкетирование опытных педагогов с целью выявления желания и возможностей работать с молодыми педагогами, передачи своего опыта и других педагогических навыков. В школе сформированы и регулярно обновляются базы сведений о молодых педагогах и педагогах-наставниках.

Проводя беседы с прибывшими педагогами, выясняют профессиональные дефициты, на основе которых проводится анализ проблем, а также предлагаются способы их решения. Полученные результаты мониторинга задают основу формирования *наставнических пар* – своеобразных педагогических дуэтов «молодой педагог и педагог-наставник». Для эффективной организации работы в парах ведутся методические папки, которые постоянно пополняются необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» молодого учителя. Это дает возможность увидеть динамику профессионального роста молодого учителя, свидетельствует о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечает его потребности в практической самореализации. Кроме того, все это можно использовать и как форму полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации.

Так как наш педагогический коллектив молод (школа открыта в 2018 году) и периодически обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к педагогам. Для выстраивания «траектории», по которой будет двигаться учитель, составляется план работы педагога-наставника.

В нашей школе в 2022–2023 учебном году семь учителей начальных классов являются молодыми специалистами. Поэтому *практика наставничества молодых учителей начальных классов* хорошо развита в нашей школе.

В своей профессиональной деятельности педагог начальных классов должен владеть методиками преподавания по предметам учебного плана начального общего образования (русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир, изобразительное искусство, технология) и по занятиям разными видами внеурочной деятельности.

Наставническая деятельность с ними носит направляющий, рекомендательный и долгосрочный характер. Учитель начальных классов с каждым классом работает четыре года. Поэтому для достижения максимального результата, для целостности и завершенности проделанной работы целесообразно определить срок реализации программы в четыре года.

Следующим шагом идет разработка индивидуальных планов личностно-профессионального развития молодого педагога. Данный шаг способствует переходу к персонифицированному диалогу наставника с начинающим педагогом. При необходимости проводятся корректировки плана работы с молодым специалистом, уточнение форм взаимодействия и демонстрации полученных результатов.

Наставник вводит в курс дела молодого специалиста. Знакомит молодого учителя с методическими пособиями и рекомендациями, обучает работать с электронным журналом, посещает уроки педагога и приглашает его на свои уроки с целью наглядной демонстрации успешных методов и приемов. Основная деятельность наставника – научить молодого специалиста проводить результативные уроки, уметь рассчитать время урока, обращать внимание на психологический климат в классе, мотивировать к предмету учащихся. Наставник дает рекомендации молодому специалисту по решению проблем в работе с учащимися, с дисциплиной на уроке, взаимоотношениях с родителями учащихся.

Все педагоги и администрация школы настроены на то, чтобы помочь молодому учителю раскрыться и полюбить выбранную профессию. Для молодых учителей начальных классов в школе проводятся обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы, которые помогают формированию практических умений у учителей начальных классов.

Таким образом, молодой специалист ощущает потребность в овладении универсальными профессиональными знаниями, метаметодическими умениями, которые позволят более качественно организовывать учебный процесс на уроке и во внеурочной деятельности в начальной школе. В условиях реализации обновленных ФГОС начального и основного общего образования эта проблема особенно актуальна. В данном направлении школа плодотворно сотрудничает с кафедрой дошкольного и начального общего образования ГАО ДПО ВГАПО, проводя мероприятия по повышению квалификации учителей начальных классов.

В постоянном развитии находятся педагоги-наставники. Они демонстрируют собственный педагогический опыт работы, так как оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из важнейших составляющих работы школы.

Педагоги регулярно осваивают программы повышения квалификации по предметам, посещают семинары и круглые столы по вопросам наставничества. Наши педагоги-наставники в 2022 году выступили организаторами районного семинара-практикума «Взаимодействие педагога-наставника с молодым специалистом в условиях реализации ФГОС общего образования». В 2023 году они выступили на Региональном круглом столе «Современное наставничество: проблемы, поиски, решения», организовали на базе школы III Городскую творческую лабораторию «Формула успеха: измениться к лучшему».

Результатом наставнической деятельности является высокий уровень включенности всех педагогов в наставничество, культурную и общественную жизнь школы, что ведет к усилению уверенности в собственных силах и развитию личного, творческого и педагогического потенциалов. Это положительно влияет на уровень подготовки и психологический климат в образовательной организации. Наставляемые педагоги овладевают необходимыми профессиональными компетенциями, получают полезные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессии.

Молодые педагоги начинают демонстрировать свои наработки и опыт на открытых уроках и внеклассных мероприятиях в рамках школьного методического объединения начальных классов. Они выступают на заседаниях методического объединения учителей на базах школы и района. Учителя активно публикуют свои разработки в сети Интернет. Многие педагоги активно ведут работу с одаренными и способными детьми, а их ученики участвуют в очных и заочных олимпиадах и конкурсах.

Главным наставническим достижением стало желание молодых педагогов развиваться, профессионально расти, участвуя в мероприятиях и конкурсах различных уровней.

Несмотря на молодой возраст нашей школы, у нас сформирован высококвалифицированный профессиональный состав педагогических работников. В коллективе за эти годы работают учителя, ставшие победителями во Всероссийском конкурсе «Учитель года». Например, учитель русского языка и литературы Арачашвили Л.Г. И его призерами, в частности, учитель истории и обществознания Биличенко А.С. и директор школы Байкалов П.В. Благодаря их поддержке, желанию помочь и подсказать, молодые учителя активно принимают участие в профессиональных конкурсах различных уровней.

Планомерная реализация целевой модели наставничества направлена в нашей школе на достижение целей устойчивости и высоко квалифицированности коллектива, укрепления статуса школы. Молодые педагоги успешно делают первые шаги в системе образования, благодаря поддержке наставников, о чем свидетельствуют их успешные дела.

В образовательной организации это:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, в рамках работы школьного методического объединения учителей;
- выступления на заседаниях методического совета школы, методического объединения учителей, педагогических советов;
- участие в педагогических конкурсах и мероприятиях, проводимых образовательной организацией.

В муниципальной образовательной системе:

- участие в Школе молодого педагога Советского района (2020 – 2023 гг.);
- 2 место в районном этапе городского конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» (2020–2021 уч. г.);
- участие в районном семинаре-практикуме «Взаимодействие педагога-наставника с молодым специалистом в условиях реализации ФГОС общего образования» (2021–2022 уч. г.);
- участие в районном этапе городского конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» (2022–2023 уч. г.);
- 3 место в районном этапе городского конкурса профессионального мастерства классных руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Советского района Волгограда «Самый классный классный!» (2022–2023 уч. г.).

В региональной образовательной системе:

- участие в Форуме «Образование – 2023» (2022–2023 уч. г.);
- открытый урок в рамках Школы молодого педагога общеобразовательных учреждений Волгограда «Обновленные ФГОС НОО и ФГОС ООО: от теоретического осмысления к проектированию урока» (2022–2023 уч. г.).

На всероссийском уровне: 3 место в отборочном Всероссийском турнире по дебатам среди педагогических работников «Под крылом Пеликана – 2022» (2022–2023 уч. г.).

Логичным итогом наставничества является создание портфолио молодого специалиста и стремление пройти аттестацию для получения категории.

Продуманно выстроенная практика наставничества молодых специалистов помогает достичь больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Эффективность наставнической деятельности определяется анализом выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой педагогической деятельности. В конце учебного года мы вновь проанализируем деятельность системы наставничества, а также наметим перспективы на будущий учебный год.

В качестве перспектив мы видим следующее: необходимо расширять поле деятельности молодого специалиста, публиковать разработки в сети Интернет, активнее подключаться к работе методического объединения учителей начальных классов города, участвовать в очных и заочных конкурсах педагогического мастерства.

Мы продолжим разработку индивидуального маршрута молодого специалиста, предусмотрев в рамках личностно-профессионального развития активнее участвовать в конкурсах профессионального мастерства.



**Болотникова
Наталья
Викторовна –**

доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин и менеджмента в образовании ГАУ ДПО «ВГАПО», председатель Волгоградского отделения Российской ассоциации учителей географии, член Российского Географического Общества. Автор картографических и учебно-методических пособий, имеет свыше 150 публикаций. Создала и реализует практики наставничества в методических процессах и в дополнительном профессиональном образовании, применяя авторские форматы наставничества и приемы наставнической деятельности. Награждена серебряным знаком Волгоградского отделения Российского географического общества, Грамотой Министерства образования РФ, отмечена другими наградами.

9.2. Практики наставничества учителей географии²

Наталья Викторовна Болотникова входит в когорту лучших наставников в методической деятельности и в дополнительном профессиональном образовании учителей и руководителей образовательных учреждений Волгоградской области, прежде всего, учителей географии.

Свою наставническую деятельность Наталья Викторовна нацеливает на содействие применению целевой модели наставничества в волгоградском регионе. Содержание ее наставнической деятельности разнообразно, учитывает профессиональные дефициты наставляемых работников и реализуется в различных форматах – учебных занятий и консультаций, семинаров и вебинаров, выездных краеведческих конференций и публичных выступлений перед профессионально-педагогическим сообществом.

Прочным научно-методическим ресурсом наставничества является продуктивное сотрудничество Натальи Викторовны с федеральными издательствами, ее участие в экспертной оценке перспективной модели контрольно-измерительных материалов (КИМ) для единого государственного экзамена (ЕГЭ) по географии. Она является автором-разработчиком программ повышения квалификации, внесенных в Федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования³. Актуальность и высокое качество созданных Натальей Викторовной программ повышения квалификации подтверждены квалифицированными экспертами России. Это такие программы, как:

– «Цифровые образовательные ресурсы (цифровые технологии и цифровые инструменты обучения): организация учебного процесса по географии»;

– «Профессиональная компетентность учителя географии по формированию функциональной грамотности обучающихся в рамках стратегии 4 «К» (навыки XXI века)»;

– «Нормативно-правовое и предметно-методическое обеспечение образовательного процесса по географии в условиях внедрения обновленных ФГОС ООО».

Имея высшее географическое образование, Наталья Викторовна постоянно повышает свою квалификацию в сфере дополнительного профессионального образования учителей географии и научно-методического обеспечения ЕГЭ по географии в регионе, являясь председателем региональной предметной комиссии государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Волгоградской области по географии с 2018 года.

² Автор практики: Н.В. Болотникова, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин и менеджмента в образовании ГАУ ДПО «ВГАПО». Описание составил: В.Ю. Розка, к. ист. н., доц., зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин и менеджмента в образовании ГАУ ДПО «ВГАПО».

³ Лучшие дополнительные профессиональные программы педагогического образования субъектов РФ, прошедшие профессионально-общественную экспертизу и предназначенные для обучения педагогических работников и управленческих кадров субъектов России.

Ее авторитет в педагогическом и методическом сообществах России и Волгоградской области трудно переоценить, а уважение коллег и учителей Волгограда и Волгоградской области не вызывает никаких сомнений.

Созданная ею практика наставничества отличается вариативностью апробированных форматов и эффективностью поддержки и сопровождения работников образования на индивидуальных маршрутах личностно-профессионального развития.

Так, формат практики целеполагающего наставничества в рамках повышения квалификации предусматривает информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение освоения дополнительных профессиональных программ учителями географии и руководителями общеобразовательных учреждений, включая работников региональных инновационных площадок. В послекурсовой период Наталия Викторовна организует функционирование профессиональных сообществ и ассоциации учителей географии и педагогических работников образовательных учреждений на треке «Наставничество в образовательных организациях».

Для обеспечения функционирования практики наставничества как повышения уровня квалификации Наталией Викторовной разработаны теоретико-практические основы корпоративного повышения квалификации педагогических коллективов образовательных учреждений и персонализированного освоения программ дополнительного профессионального образования учителями географии, включая индивидуальный образовательный маршрут личностно-профессионального саморазвития. Являясь автором и организатором разновекторных мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и педагогического мастерства учителей географии, она содействует внедрению целевой модели наставничества работников образования посредством использования ресурсов системы повышения квалификации. В рамках освоения программ повышения квалификации Наталия Викторовна осуществляет наставничество слушателей посредством выявления их профессиональных дефицитов и применения интерактивных методик для выработки наставляемыми учителями нового опыта обучения географии, консультируя учителей по сложным вопросам содержания обучения предмету «География» и методики его преподавания в контексте их содержательно-методических затруднений.

Вследствие заботливого наставничества Наталии Викторовны учителя приобретают новый педагогический и методический опыт. Они публикуют свои разработки в методических и образовательных журналах, в сборниках материалов конференций и форумов. Так, к примеру, Т.Н. Потапова (гимназия № 1 Волгограда) стала одним из ведущих авторов регионального образовательного журнала «Учебный год». Многие из учителей, подопечных Наталии Викторовне, входят в состав регионального методического актива и сами организуют наставническую деятельность, являясь членами регионального клуба «Наставник» (О.В. Антушева, Л.Н. Балябина, Т.Н. Потапова и др.).

Другой формат ситуационной наставнической практики – это профессиональное просвещение и разъяснение учителям и методистам новых воспитательно-образовательных реалий посредством создания и публикации учебных и методических пособий, статей по актуальным вопросам повышения качества общего образования. В этой связи Н.В. Болотниковой разработаны и опубликованы авторские учебные и методические пособия, в том числе и федерального уровня. Это: «География Волгоградской области» (учебное пособие для общеобразовательных школ); «Практикум» (рабочая тетрадь для 6-классников общеобразовательных учреждений); «География Волгоградской области. Природа. Экономика» (рабочая тетрадь для учащихся 8–9 классов общеобразовательных учреждений). В соавторстве с коллегами и учителями Наталия Викторовна опубликовала в центральном издании учебные пособия по региональной географии, которые имеют гриф о рекомендации к использованию в системе общего образования РФ. Помимо этого, Н.В. Болотникова – автор свыше 30 различных методических разработок по организации эффективного урока географии, а также методических статей в профильном журнале «География в школе». К примеру, это публикации по актуальной тематике: «Дистанционное обучение географии в школах Волгоградской области» (№ 6, 2021 год), «Совершенствование профессиональной компетентности учителей географии: методический потенциал дополнительной профессиональной программы» (№ 1, 2022 год).

Форматом группового, ситуационного и виртуального наставничества в методической деятельности, апробированным Н.В. Болотниковой, являются циклы семинаров и вебинаров для работников образования, включая выездные семинары в других регионах РФ. Так, на базе школы № 4 г. Ангарска Иркутской области для учителей географии из 15 общеобразовательных учреждений города был организован практико-ориентированный семинар «Педагогический инструментарий формирования личностных, метапредметных и предметных результатов обучения в рамках использования УМК по географии». Семинар проведен Н.В. Болотниковой совместно с корпорацией «Российский учебник». Содержание наставничества учителей включало треки сетевого взаимодействия и использования электронных учебников, их интерактивных, коммуникативных и диагностических возможностей. Под руководством Наталии Викторовны учителя погрузились в проблему модернизации классно-урочной системы обучения в условиях формирующейся информационно-образовательной школьной среды⁴.

Для учителей волгоградского региона Н.В. Болотникова часто проводит семинары и вебинары по вопросам содержания ЕГЭ по географии и улучшения методики подготовки к нему учащихся. Будучи с 2018 года председателем региональной предметной комиссии государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования в Волгоградской области по географии, Наталия Викторовна ежегодно готовит аналитические отчеты о результатах ЕГЭ по географии в Волгограде и Волгоградской области. Одновременно с этим она разрабатывает рекомендации учителям о том, как совершенствовать подготовку учащихся к ЕГЭ с учетом его результатов в текущем году и принимая во внимание изменения в контрольно-измерительных материалах. По материалам аналитических отчетов Наталия Викторовна проводит вебинары, использует их на занятиях по программам повышения квалификации, публикует статьи в региональном образовательном журнале «Учебный год».

Содержание циклов семинаров и вебинаров отражает актуальные тематики модернизации и развития общего образования в свете перехода к применению обновленных федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) основного и среднего общего образования, а также федеральных образовательных программ. Так, к примеру, в рамках регионального методического марафона «Учить, чтобы учиться», запущенного 7 февраля 2023 года в ГАУ ДПО «ВГАПО» Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, проведен семинар «Функциональная грамотность: от вопросов к ответам» по программе Дня географии. Мероприятие посвящалось Году педагога и наставника в РФ (фото 1 и 2).

Субъектами наставнической деятельности выступили Н.В. Болотникова и члены регионального методического актива Волгоградской области из числа учителей географии (О.В. Антушева, Л.Н. Балябина, Т.Н. Потапова и др.). Содержание наставничества включало осмысление педагогического опыта, изучение инновационных практик и технологий формирования функциональной грамотности учащихся согласно ФГОС основного и среднего общего образования 2021 и 2022 годов⁵.

⁴ Варичева М. Семинар для учителей географии // http://educoroang.ru/news/seminar_dlja_uchitelej_geografii/2018-03-28-1094

⁵ https://vk.com/wall-211709534_217



Фото 1 и 2. Семинар «Функциональная грамотность: от вопросов к ответам»

И это не случайно, потому что в конструировании наставнических практик Наталия Викторовна исходит из понимания совместности как атрибута наставничества на различных его уровнях – парном (совместность замыслов и действий), корпоративном (совместность в осознании значимости взаимодействия), публично-просветительском (совместность в осмыслении и принятии ценностей развития). Поэтому вовлечение в наставничество членов регионального методического актива рассматривается Наталией Викторовной в качестве важнейшего ресурса наставнической деятельности.

Ежегодно Н.В. Болотникова организует семинары и вебинары по значимым темам для наставнической поддержки и сопровождения учителей географии, к примеру, по таким актуальным трекам, как:

- Формы и методы практической работы как условие развития УУД;
- Образовательные практики в школьной географии как средство формирования функциональной грамотности учащихся;
- Цифровая образовательная среда: особенности организации учебного процесса по географии в соответствии с ФГОС основного и среднего общего образования.

Семинары и вебинары по актуальным тематикам – это пример ситуационного наставничества в виде оперативной помощи учителям, испытывающим затруднения в решении текущих профессиональных задач. Результат наставничества – в умениях наставляемых безошибочно и оптимально действовать в трудных ситуациях.

Еще один формат ситуационного наставничества – выездная конференция в значимом пункте географического краеведения. В качестве примера сошлемся на проведение в поселке городского типа Чернышковский Волгоградской области выездной конференции «Природное и культурное наследие Чернышковского муниципального района Волгоградской области». Мероприятие было организовано совместно с Волгоградским отделением Русского географического общества, Чернышковским казачьим музеем при участии администрации Чернышковского муниципального района. Его участниками стали учителя районных школ и краеведческая общественность.

Это ситуационное наставничество «на колесах». Оно нацелено на поддержку учителей в решении актуальной задачи воспитания у учащихся патриотизма и любви к малой родине на славных традициях волгоградского края⁶. Ценностно-смысловым фундаментом наставничества выступают традиционные российские духовно-нравственные ценности⁷. Приоритет наставничества – в осознании значимости и в освоении приемов организации познавательной и преобразовательной деятельности учащихся на благо родного края. Субъект наставнической деятельности – это возглавляемая Н.В. Болотниковой команда наставников, включающая ученых-географов, членов методического актива по географии, ведущих краеведов (фото 3 и 4).

⁶ <https://www.rgo.ru/ru/article/prirodnoe-i-kulturnoe-nasledie-volgogradskoy-zemli>

⁷ Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/>



Фото 3 и 4. Команда наставников на выездной конференции «Природное и культурное наследие Чернышковского муниципального района Волгоградской области» в поселке городского типа Чернышковский Волгоградской области.

Публичные выступления перед профессионально-педагогическим сообществом – часто применяемый Н.В. Болотниковой формат скоростного наставничества. С этой целью Наталия Викторовна активно участвует во всероссийских мероприятиях географической и методической направленности. В частности, выступает с докладами на всероссийских конференциях и съездах, например, на XVI съезде Русского географического общества.

Она ежегодно организует конкурс профессионального мастерства «Мой лучший урок» по выявлению лучших инновационных практик преподавания географии в рамках реализации ФГОС основного и среднего общего образования, Концепции развития географического образования в РФ.

Наставнической поддержке работников образования послужил пленарный доклад Наталии Викторовны 12 апреля 2023 года. Она тогда развернула перед участниками методы и приемы формирования и развития функциональной грамотности учащихся на основе обновленного ФГОС среднего общего образования⁸. Результат такого наставничества проявляется в обновлении профессионально-ценностных ориентаций работников образования.

В заключение подчеркнем, что практика наставничества, созданная Н.В. Болотниковой, привлекательна вариативностью применяемых форматов и продуктивностью взаимодействия с учителями географии и другими работниками образования с целью их поддержки и сопровождения в личностно-профессиональном развитии, направленном на преодоление актуальных затруднений в педагогической деятельности. Наставническая деятельность, организуемая Наталией Викторовной, вносит вклад в реализацию целевой модели наставничества в волгоградском регионе. Ее специфика обусловлена сферой методических процессов и дополнительного профессионального образования в последипломный период становления профессионализма и мастерства учителей. Сущностные характеристики наставнических практик Н.В. Болотниковой отражены в присущих им форматах реализации (учебные занятия, консультации, семинары, вебинары, выездные краеведческие конференции и др.). Свидетельством продуктивности практик является то, что вследствие наставнической деятельности Наталии Викторовны многие учителя географии в волгоградской области стали настоящими профессионалами и подлинными мастерами в учительской профессии, обеспечивающими высокое качество географического образования. Учащиеся из классов О.И. Ануфриевой (СШ № 24), С.В. Глазковой (гимназия № 11), В. Песчанского (лицей № 9), Р.Р. Итакаева (лицей № 6), Р.Н. Куликова (СШ № 18 г. Волжского) и многих других постоянно показывают высокие образовательные результаты в областных и всероссийских мониторингах. Многие из учителей сами выросли в наставников. Так, Т.Н. Потапова (гимназия № 1) активно участвует в наставническом сопровождении молодых педагогов региона, постоянно показывая для них открытые уроки⁹. Потенциал наставнических практик состоит также и в том, что по треку наставничества Наталия Викторовна успешно осуществляет научно-методическое руководство инновационной деятельностью коллективов общеобразовательных учреждений региона.

За свою профессиональную, в том числе наставническую, деятельность Болотникова Наталия Викторовна награждена серебряным знаком Волгоградского отделения РГО, отраслевой грамотой Министерства образования РФ, почетными грамотами и благодарственными письмами Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской Областной Думы. Наталия Викторовна имеет благодарности от Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, администрации муниципальных районов, грамоты ректората Волгоградской государственной академии последиplomного образования.

⁸ XXIII международные педагогические чтения «Функциональная грамотность: вызовы, решения, эффективные практики». – URL: <https://volgograd.bezformata.com/listnews/funkcionalnaya-gramotnost/116327655/>

⁹ Потапова Т.Н. Кругосветное плавание экспедиции Магеллана. Значение Великих географических открытий (разработка урока географии в 5-м классе) // Учебный год. 2023. № 1 (71). С. 45–51



**Казачкова
Светлана
Петровна –**

доцент кафедры дошкольного и начального общего образования ГАУ ДПО «ВГАПО», общий трудовой стаж в системе образования свыше 30 лет, в организации более 20 лет. Магистр педагогики. Опытный наставник учителей и учащихся начальных классов, а также их родителей. Практики наставничества основаны на высокой образованности и профессионализме автора, на ее личностно-профессиональных качествах ответственности, исполнительности и креативности. Награждена Благодарностью комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, Почетной Грамотой Волгоградской городской Думы.

9.3. Наставничество учителей начальных классов¹⁰

Казачкова Светлана Петровна создала практику наставничества учителей начальных классов, реализуемую в форме занятий с учителями по авторским программам и как помощь руководителям муниципальных методических объединений учителей начальных классов, путем просвещения родителей и младших школьников, а также в ходе экспертизы и в виде сотрудничества с образовательными организациями.

Практика наставничества, созданная Светланой Петровной, концентрируется не только на методической деятельности и дополнительном профессиональном образовании учителей начальных классов. Наставническая деятельность Светланы Петровны реализуется посредством экспертных, организационно-педагогических и консультационных мероприятий.

В дополнительном профессиональном образовании групповое и ситуационное наставничество осуществляется в форме занятий с учителями по авторским программам повышения квалификации, составленным с учетом профессиональных дефицитов слушателей. Ключевой момент наставничества здесь – это организация адресной помощи учителям на индивидуальных маршрутах преодоления ими профессиональных дефицитов. Занятия Светланы Петровны в целом отличает научно-методическая обоснованность, интерактивность, персонифицированность. Будучи теоретически подготовленным преподавателем – андрагогом, она отлично владеет методикой и технологиями дополнительного профессионального образования, сочетая это с глубоким знанием методических и психологических особенностей обучения детей в начальных классах. Во время занятий ею используются методы интерактивного обучения слушателей, а фронтальные, групповые и индивидуальные формы организации их деятельности умело сочетаются для достижения намеченных целей наставничества. Согласно данным анкетирования учителей, охваченных наставнической деятельностью Светланы Петровны, степень полезности наставнического сопровождения имеет высокий рейтинг.

¹⁰ Автор практики: С.П. Казачкова, доцент кафедры дошкольного и начального общего образования ГАУ ДПО «ВГАПО». Описание подготовила: Е.Н. Акентьева, к.п.н, доц., зав. кафедрой дошкольного и начального общего образования, начальник учебно-методического управления ГАУ ДПО «ВГАПО»



Подготовка мастер-классов для регионального семинара



Светлана Петровна работает с молодыми учителями

Немаловажным компонентом практики целеполагающего наставничества Светлана Петровна считает оказание помощи муниципальным методическим объединениям учителей начальных классов. Для этого ею разработана программа нового поколения «Методические аспекты деятельности муниципальных методических объединений учителей начальных классов». Освоение программы само по себе обеспечивает реализацию функции наставничества в отношении руководителей муниципальных методических объединений в условиях перехода на обновленный ФГОС начального общего образования (ФГОС НОО, 2021).

Вместе с тем программой предусмотрено, что руководители муниципальных методических объединений овладеют приемами организации наставнической деятельности на уровне «руководитель методического объединения – учитель начальных классов». В данном случае речь идет о важной сущностной особенности практики наставничества С.П. Казачковой – не только самой быть наставником, но и помочь другим овладеть наставнической деятельностью. Для выявления и обсуждения эффективности наставнической деятельности руководителей методических объединений предусмотрена «выходная диагностика», а также в послекурсовой период проводятся региональные круглые столы с руководителями методических объединений муниципальных районов, в которых участвует Светлана Петровна. В качестве примера назовем региональный круглый стол по проблеме «Содержательные и методические аспекты формирования и оценки функциональной грамотности (по направлению «Начальные классы»).

Являясь членом Координационного совета по вопросам реализации и введения ФГОС общего образования в Волгоградской области, Светлана Петровна оказывает наставническую помощь не только руководителям методических объединений, но и учителям, организующим учебную деятельность детей в урочное и внеурочное время в соответствии с требованиями ФГОС НОО. Данное направление наставничества Светлана Петровна считает приоритетным. Это связано с затруднениями учителей начальных классов в применении обновленного ФГОС НОО с учетом федеральной образовательной программы (ФОП НОО)¹¹. В качестве инструментов наставничества на данном треке применяются семинары и вебинары, методические телемосты, участие в мероприятиях Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в ГАУ ДПО «ВГАПО».

Так, к примеру, Светлана Петровна в целях виртуального наставничества активно участвовала в цикле методических вебинаров, организованных ГАУ ДПО «ВГАПО», общее количество просмотров которых составило 12 тыс. Используя ресурс вебинаров, она выступила наставником руководителей и учителей начальных классов региона по «традиционно западающим» направлениям:

- нормативно-правовые основы обновленного ФГОС НОО: что изменилось;
- обновленный ФГОС НОО и функциональная грамотность учащихся: подходы к реализации;
- конструирование учителями рабочих программ на электронном ресурсе «Конструктор рабочих программ»;
- специфика обучения учебным предметам в начальных классах на основе обновленного ФГОС НОО и ФОП НОО.

Одновременно с этим Светлана Петровна реализовала свой потенциал ситуационного наставничества, используя ресурс созданной в ГАУ ДПО «ВГАПО» Горячей линии по вопросам введения и применения обновленного ФГОС НОО. Ею организовано в педагогическом интернет-сообществе непрерывное наставничество учителей начальных классов, реализующих обновленный ФГОС НОО и ФОП НОО.

Наставничество Светланы Петровны распространяется не только на учителей, но и на родителей учащихся начальных классов с целью помощи им в повышении компетентности по вопросам перехода к обучению на основе обновленного ФГОС НОО и ФОП НОО. В качестве инструмента наставничества используются разработанные Светланой Петровой методические материалы. Посредством методических материалов удастся расширить кругозор родительской общественности о новых трендах в системе начального общего образования. При этом применяется формат Памятки для родителей младших школьников. А в связи с потребностью в сохранении преемственности обучения в начальных и в пятых классах подготовлена «Информация для родителей и обучающихся 5-х классов». Это дает возможность опережающим образом «снимать» противоречия между родителями и школой, вызванные инновационными изменениями в системе начального общего образования.

¹¹ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 16.11.2022 № 992 "Об утверждении федеральной образовательной программы начального общего образования" (Зарегистрирован 22.12.2022 № 71762). – URL: https://edsoo.ru/Federalnaya_obrazovatel'naya_programma_nachalnogo_obshego_obrazovaniya.htm



предметам «Математика» (1–4 кл.), «Русский язык» (1–4 кл.), «Окружающий мир» (1–3 кл.).

Наставничество «через экспертизу» Светлана Петровна осуществляет, участвуя оценке конкурсных работ педагогов города и области. В разные годы наставничество в экспертной деятельности проводилось ею во время разных конкурсов. Это, к примеру, предварительная экспертиза конкурсных материалов лучших педагогических работников общеобразовательных организаций на получение денежного вознаграждения за педагогическое мастерство. Главный приоритет здесь не в том, чтобы «безоговорочно отклонить», а в том, чтобы помочь конкурсантам адекватно осмыслить свой опыт и грамотно обобщить его согласно требованиям Конкурса. Такой же остается направленность наставнической деятельности во время предварительной экспертизы, к примеру, предназначенных к показу экспозиционных модулей ежегодной образовательной выставки Волгоградской области «Образование».

Светлана Петровна являлась членом жюри Регионального этапа конкурса инновационных площадок «Путь к успеху», привлекалась как эксперт регионального этапа международной ярмарки социально-педагогических инноваций, приглашалась экспертом на Региональный конкурс исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я – исследователь». В 2016–2023 гг. Светлана Петровна работала в жюри областного конкурса профессионального мастерства «Учитель года». В качестве регионального эксперта она участвовала в проекте Рособнадзора «Лонгитюдное исследование качества дошкольного образования» в Волгоградской области, а также в «Мониторинге качества дошкольного образования» в 2019 году. В 2021 году по программе социологических измерений кафедры педагогики и воспитательной деятельности ГАУ ДПО «ВГАПО» Светлана Петровна участвовала в исследовании общероссийской гражданской идентичности младших школьников¹². На основе экспертных выводов и полученных исследовательских результатов ею непрерывно корректируется содержательно-целевая направленность наставнической деятельности.

Важный формат наставнической практики С.П. Казачковой – это влияние на учительство через инновационные объединения и консультационные центры. Так, будучи руководителем информационно-консультационных центров «Преемственность начального и дошкольного образования» в рамках УМК «Перспективная начальная школа» и «Предшкола нового поколения», Светлана Петровна помогала учителям и воспитателям профилактировать и преодолевать затруднения в обеспечении преемственности целей, содержания, методов обучения и воспитания детей при переходе из дошкольной группы в начальные классы.

Наставническую деятельность Светлана Петровна организует в форме сотрудничества с образовательными организациями Волгограда и Волгоградской области. При этом она непосредственно «на местах» оказывает им помощь в инновационной деятельности, в модернизации воспитательно-образовательного процесса в связи с применением ФГОС НОО и ФОП НОО, а также при подготовке и проведении конференций, семинаров, обобщении передового педагогического опыта и т.п. При этом Светлана Петровна и сама активно участвует в научно-методических и научно-практических мероприятиях городского и областного уровней в составе организационных комитетов и в качестве спикера по актуальным тематикам развития начального общего образования. Так, к примеру, в МОУ «Лицей № 9 Дзержинского района Волгограда» она долгое время руководила школой-лабораторией инновационного развития. Под ее руководством учителя овладевали инновационной деятельностью по их профильным направлениям. В результате существенно укрепился инновационный потенциал учителей начальных классов лицея. И не случайно волгоградский лицей № 9 в течение многих лет имеет статус региональной инновационной площадки, а учителя лицея – постоянные участники разнообразных конференции и конкурсов.

¹² Казачкова С.П., Полежаев Д.В. Социологические аспекты измерения общероссийской гражданской идентичности младших школьников. – URL: https://www.vstu.ru/nauka/izdaniya/doi/10.35211_2500-2635-2021-3-47-44-49.pdf

Чтобы поддержать учителей начальных классов в их работе с детьми Светлана Петровна использует формат наставничества в виде профессионального просвещения и разъяснения учителям новых реалий в системе начального общего образования. Для этого она создает и публикует пособия по актуальным вопросам повышения качества образования в начальных классах. В частности, в издательстве «Планета» ею опубликованы 38 авторских пособий. В их числе, например, тренажер в картинках для школьников 1–4 классов «Ребусы? Математические? Легко!!!», где предлагается при закреплении программного материала использовать нестандартные задания в форме математических ребусов. В книге собраны математические ребусы, расположенные по возрастающей сложности. Под каждым ребусом есть клеточное поле для построения цепочки рассуждений и получения решения. Чем чаще ребенок станет работать с тренажером, тем активнее у него разовьются сообразительность, мышление, умение анализировать и делать правильные выводы¹³.

Еще один пример пособия как инструмента наставнической поддержки детей. Это пособие «Учимся писать. Тренажер по каллиграфии. 6–8 лет. Выпуск 2». Задания тренажера помогут детям научиться регулировать нажим руки на карандаш или ручку, воспроизводить по образцу и писать самостоятельно элементы печатных и прописных букв, регулировать высоту написанных символов и плавность соединений, придерживаться одинакового наклона линий и расстояния между ними. Дети научатся концентрировать внимание и развивать усидчивость, адекватно оценивать свои достижения, осознавать свои затруднения при письме и понимать их причины¹⁴. Всего таких выпусков три.

Учащиеся начальных классов часто затрудняются при написании Всероссийской проверочной работы. Причин этому много. Одна из них – неумение учителей подготовить детей к этому серьезному для них испытанию. Подготовленные С.П. Казачковой пособия «Подготовка к Всероссийской проверочной работе: «Русский язык. 4 кл.», «Математика 4 кл.», «Математика 6 кл.» (в соавторстве с М.С. Умновой) помогут учителю повысить компетентность на данном треке.

Заклучая, подчеркнем, что С.П. Казачковой как наставнику присуще ответственное отношение к наставнической деятельности, компетентность в наставничестве, умение работать в команде наставников, доброжелательность и требовательность к себе и к другим. Она имеет непререкаемый авторитет у учителей начальных классов в регионе, с ее мнением профильного специалиста считаются в экспертном сообществе, а ее советам наставника следуют в образовательных организациях.



¹³ <https://www.labirint.ru/books/756098/>

¹⁴ <https://www.labirint.ru/books/658295/>



**Лябчук
Наталья
Николаевна,**

учитель начальных классов, методист МОУ «Средняя школа № 40 Дзержинского района Волгограда». Имеет высшее образование, высшую квалификационную категорию, степень магистра педагогических наук. Создала эффективную практику наставничества в общеобразовательной организации, используя ресурс педагогического обучающегося сообщества для демонстрации передовых методов, обучения действием, анализа процесса применения новых методик, обсуждения возникающих при этом рисков и ограничений. Ежегодно участвует в спартакиаде педагогических работников. Увлечения: спорт, вязание, чтение.

9.4. Наставничество в фокусе педагогического обучающегося сообщества¹⁵

В нашей школе мы создали практику эффективного наставничества, движущим механизмом которой является педагогическое обучающееся сообщество как команда педагогов, выступающая, в свою очередь, источником развития школьной образовательной структуры. Создавая наставническую практику, мы опирались на понимание наставничества как универсальной технологии передачи знаний, формирования навыков и опыта деятельности, овладения компетенциями и присвоения ценностей в неформальном взаимообогащающем общении на основе доверия и партнерства. Мы учитывали, что

наставничеству отведена ведущая роль в реализации Национального проекта «Образование» и в достижении его базисной цели – повышения качества общего образования в сравнении с входящими в ТОП-10 общеобразовательными системами в мире. В Год педагога и наставника эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных задач признана на государственном уровне – в Указе Президента РФ, во внедрении целевой модели наставничества, в разработке и утверждении Концепции наставничества Российской академией образования.

Проблема повышения качества общего образования как реалия нашего времени востребует для своего решения от педагогических работников непрерывное личностно-профессиональное развитие и постоянное совершенствование профессионального мастерства. Поэтому наставничество привлекает внимание педагогического сообщества как востребованная практика в социальной и образовательной сферах. Прежде всего, в части создания кадровых и методических условий для повышения качества обучения, воспитания и развития учащихся.

Повышение качества воспитательно-образовательного процесса, обучения, воспитания и развития учащихся – задача многоаспектная, которую удастся решить усилиями не просто инициативных новаторов, а сплоченных коллективов работников, объединенных общей целью, согласованными ценностями и разделяемыми смыслами. Эти признаки присущи командам, и именно поэтому мы положили в основу нашей наставнической практики создание команды – педагогического обучающегося сообщества учителей и других работников нашей школы.

В рамках педагогического обучающегося сообщества удается применять такие организационные формы наставничества, как «педагог – педагог», «руководитель – педагог», «педагог – учащийся». Для решения разных наставнических задач эффективны различные виды наставничества: традиционное, групповое, ситуационное, целеполагающее и др. Но самое главное состоит в том, чтобы всякий раз помнить: педагогическое обучающееся сообщество реализует систему действий команды учителей и других участников. На наш взгляд, это один из наиболее эффективных способов внедрения любых новаций в школе (фото 1).



Фото 1. Погружение в новую технологию педагогической деятельности

¹⁵ Автор практики и описания: Н.Н. Лябчук, учитель начальных классов, методист МОУ «Средняя школа № 40 Дзержинского района Волгограда»

Осуществление наставнической деятельности педагогическим обучающимся сообществом как ее субъектом предполагает вовлечение подчас всех участников образовательных отношений – администрации, педагогов, родителей, иногда учащихся – в совместное планирование учебно-воспитательного процесса, разработку учебных программ, применение новых методик и создание требуемых условий обучения, воспитания и развития учащихся. Это необходимо для практического решения сообществом актуальных для школы проблем. Вместе с тем полноценная включенность в деятельность сообщества требует от его участников осведомленности в решаемой проблеме.



Фото 2. Практические действия по овладению новой методикой

Именно поэтому педагогическое сообщество становится обучающимся и выступает субъектом наставнической деятельности в отношении своих участников. В этой части цель педагогического обучающегося сообщества – помочь быть более осведомленными всем участникам в решении профессиональной проблемы посредством включения в групповое исследование, ход и результаты которого обсуждаются всей командой. То есть, иначе говоря, наставническая деятельность сообщества ориентирована на повышение профессионализма по ходу практических действий и овладения методиками, обеспечивающими повышение качества общего образования учащихся (фото 2).

Наставническая сущность педагогического обучающегося сообщества проявляется в реализуемых им функциях, а именно:

- создание условия для освоения участниками теоретико-практических основ повышения качества общего образования учащихся;
- соединение практической деятельности с предметной областью либо с конкретной преподаваемой дисциплиной;
- создание пространства для заинтересованного обсуждения, профессиональной рефлексии и прогнозирования;
- содействие преобразованию готовности к эффективной педагогической деятельности в профессиональную компетентность;
- улучшение качества обучения, воспитания и развития учащихся и достижение нормативно заданных образовательных результатов (посредством ФГОС и ФОП общего образования).

Педагогическому обучающемуся сообществу как субъекту наставнической деятельности присущи следующие сущностные особенности:

- 1) *видение и миссия* – наличие общей ценностной идеи, миссии-цели и смыслового видения, разделяемого всеми участниками сообщества (это ключевая характеристика);
 - 2) *атмосфера доверия* (без нее нет живой дискуссии, доверие продуцирует личностно-профессиональное развитие педагогических работников, повышение родительской компетентности, сотрудничество участников);
 - 3) *обучение через взаимодействие* (от этого зависит жизнеспособность сообщества, обусловленная регулярностью встреч участников, актуальностью для всех рассматриваемых вопросов, содержанием вопросов, совместным поиском вариантов и путей решения проблем внутри сообщества, совпадением векторов наставничества с опытом и индивидуальными потребностями участников);
 - 4) *наличие участников с разным опытом и уровнем экспертизы* (новички в профессии, молодые специалисты, эксперты, много знающие по своей теме, люди с разными знаниями в различных областях, включая родителей, с общими или совпадающими интересами, по которым объединяются в группы для взаимного обучения, совместного решения проблем, многоаспектного анализа);
 - 5) *определенные ресурсы и вариативные формы взаимообучения, наличие обратной связи* (эффективной формой обучения является обратная связь о различных проблемах и вариантах их решения, которыми обмениваются участники и учатся в ходе ее осмысления).
- Ключевыми трендами наставнической деятельности педагогического обучающегося сообщества являются:

- выделение учебных затруднений учащихся в классах и определение общих векторов личностно-профессионального развития педагогов школы;
- формулирование общей педагогической стратегии;
- анализ учебных затруднений учащихся в классах;
- выявление и осознание профессиональных дефицитов участниками педагогического сообщества;
- обучение новым приемам и технологиям согласно выбранной педагогической стратегии;
- освоение способов практической реализации выбранной педагогической стратегии;
- презентация опыта участников и совместное обсуждение результатов реализации выбранной педагогической стратегии.

Продуктом наставнической деятельности педагогического обучающегося сообщества мы рассматриваем реализованные участниками проекты, включая:

- материалы с предложениями по обновлению содержания образования и педагогических технологий, систем управления и мониторинга уровня освоения основных образовательных программ;
- web-продукты (сайты, персональные страницы, презентации, интерактивные сервисы);
- исследования (информационно-аналитические обзоры, дайджесты, опросы, запросы, экспертизы, интервью);
- совместные события (конференции, дискуссии, дебаты, проблемные погружения, идеи, разработки, связанные с новыми проектами и их участниками).

Типичными ошибками при организации наставничества в рамках педагогического обучающегося сообщества, по нашему мнению, являются:

- безразличное отношение руководства школы к наставнической деятельности сообщества как команды;
- административное назначение членов команды;
- отказ от ведения документации, показывающей динамику наставнической деятельности;
- смещение фокуса участников на себя («Как и что я сделал») вместо командного акцента («Что сделали мы и чему научились наши учащиеся»);
- увлечение эффектами наставничества, а не его эффективностью;
- растянутость планирования по времени, отсутствие четких дат (внедрение нового приема, овладение технологией, преодоление профдефицита и т.п.).

Эффективность наставнической деятельности педагогического обучающегося сообщества измеряется, в конечном счете, образовательными результатами учащихся, которые могут улучшаться вследствие повышения профессионализма участников и овладения новыми методиками, работающими на повышение качества общего образования (фото 3).



Фото 3. Совместный анализ образовательных результатов учащихся

В этом смысле, анализируя эффективность педагогического обучающегося сообщества, важно не только оценивать продвижение участников в профессиональной компетентности, но и искать ответы на следующие пять вопросов:

- каковы наши ожидания относительно того, что должны освоить учащиеся в итоге деятельности педагогического обучающегося сообщества?

- как мы узнаем и измерим, что они освоили учащиеся?

- какова будет наша реакция, если мы поймем, что учащиеся не освоили то, что было запланировано, либо не освоили ничего из того, что мы ожидали?

- каковы будут дальнейшие действия сообщества в зависимости от результата?
- как можно углубить обучение учащихся с достаточным уровнем знаний, умений, навыков, опыта деятельности и прочностью установок на социокультурные российские ценности?

Отвечая на эти вопросы и заботясь об обновлении содержания наставнической деятельности в рамках сообщества, важно помнить, что смысл сообщества – в совместных (коллективных) действиях команды участников, прежде всего, учителей. При этом повышение педагогической компетентности происходит благодаря наставничеству, вписанному в систему личностно-профессионального развития кадров, созданную в образовательном учреждении.



**Федякина
Надежда
Анатольевна –**

наставник, педагог-организатор, учитель русского языка и литературы МБОУ Большебабинская СШ Алексеевского р-на Волгоградской области. Образование высшее, стаж работы свыше 26 лет. Имеет первую квалификационную категорию. Заботясь о пополнении школы молодыми и квалифицированными педагогами, реализует в паре с куратором наставничество молодого учителя. Увлечения – чтение, вязание. Педагогическая и наставническая деятельности приносят радость и удовлетворение.



**Коровяковская
Надежда
Валентиновна –**

куратор, педагог-организатор, учитель начальных классов МБОУ Большебабинская СШ Алексеевского р-на Волгоградской области. Образование высшее. Стаж работы свыше 20 лет. Имеет первую квалификационную категорию. Углубленно изучает и разрабатывает технологии организации самостоятельной работы учащихся на уроках. Куратор организации наставничества в школе. Нацеливает наставников и наставляемых на воспитание в учащихся человечности и доброты, самостоятельности и активности. Постоянно повышает профессиональную компетентность, в частности, в сфере применения электронных (цифровых) образовательных ресурсов.

9.5. Наставническое сопровождение профессионального становления молодого педагога¹⁶

Молодые педагоги, приходящие в сельскую школу, сталкиваются с различными проблемами: адаптации к новому коллективу, ведения разных видов документов, организации учебной деятельности, составления тематического планирования, грамотного использования знаний и умений в практической деятельности. Исходя из этого, нам потребовалось искать формы работы с молодыми педагогами, обеспечивающие их профессиональное становление и личностно-профессиональное развитие в условиях сельской школы. При этом мы приняли во внимание особенность работы начинающих педагогов. Дело в том, что они выполняют все свои служебные задачи с первых же дней прихода в школу и несут ответственность точно также как и опытные педагоги с многолетним опытом.

Наш опыт работы с молодыми учителями, выработанный в прежние годы, убеждал, что те молодые педагоги, которые в первый год работы не получают поддержку коллег и руководства школы, чувствуют себя неуверенно, подчас к ним приходит разочарование. Бывали случаи, когда учителя вовсе уходили из профессии. Чтобы это предотвратить, молодому педагогу важно обеспечить всестороннюю поддержку и помощь в его адаптации и профессиональном становлении.

Поэтому мы в нашей сельской школе выстроили систему наставничества молодых учителей, которые образуют целевую группу наставнического сопровождения. Цель наставнической деятельности мы определили как разностороннюю поддержку молодого специалиста для успешного закрепления на рабочем месте, развитие его профессионального потенциала и повышение готовности к педагогической деятельности до уровня профессиональной компетентности. Важный целевой аспект мы усматривали в создании комфортной профессиональной среды внутри школы, располагающей молодого специалиста к успешной реализации актуальных педагогических задач обучения, воспитания и развития сельских учащихся.

В контексте выделенной цели наставнической деятельности мы сформулировали следующую «лесенку» задач наставничества:

- способствовать формированию у молодого специалиста потребности анализировать результаты своей педагогической деятельности во взаимосвязи с учебной деятельностью учащихся;
- развивать и поддерживать у молодого специалиста интерес к методике построения и организации результативного учебно-воспитательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей практике эффективного педагогического опыта учителей школы и других общеобразовательных учреждений;
- поддерживать у молодого специалиста профессиональную мотивацию и интерес к педагогической деятельности для его закрепления в школе;
- обеспечивать наставничество с учетом особенностей и трудностей профессионального становления молодого педагога.

За организационно-педагогическую основу решения выделенных задач наставнической деятельности мы избрали программную форму наставничества по типу «Учитель – учитель». Были выделены пять необходимых форматов взаимодействия, отличающихся специфической целевой направленностью (табл. 1).

¹⁶ Автор практики Н.А. Федякина. Описание предоставила Н.В. Коровяковская, куратор наставничества. Большебабинская средняя школа Алексеевского р-на Волгоградской области

Таблица 1. Форматы взаимодействия и их целевые направленности

Форматы взаимодействия	Целевые направленности
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на рабочем месте.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на рабочем месте.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по преподаваемому предмету.

Предполагалось, что в рамках избранных форматов взаимодействия будут реализованы базисные целевые направленности и в итоге обеспечены следующие наставнические достижения:

- высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность и культурную жизнь школы;
- достижение уверенности молодого специалиста в собственных силах и развитие его личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в школе;
- повышение уровня удовлетворенности молодого специалиста собственной работой и оптимизация его психоэмоционального состояния;
- повышение привлекательности школы для молодых специалистов и рост числа тех, кто желает работать в коллективе нашей школы;
- сведение до минимума конфликтов молодого специалиста с педагогическим, ученическим или родительским сообществами;
- рост числа публикуемых профессиональных работ молодого специалиста (статей, исследований, методических разработок и т.п.).

При проектировании наставничества мы исходили из представления, что намеченные наставнические достижения будут обеспечены в рамках следующей схемы реализации наставничества по типу «Учитель – учитель» (табл. 2).

Таблица 2. Схема реализации наставничества по типу «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Реализующие мероприятия и события
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодому специалисту.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Выявление профессиональных дефицитов и затруднений молодых специалистов, их проблем в адаптации, а также педагогов, желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар «наставник – наставляемый» и наставнических групп.	После встреч и обсуждения вопросов.
Обучение наставников действием, показом, совместным анализом действий молодого специалиста и т.п.	Проводится наставником при участии куратора и других педагогов по профилю профессиональных дефицитов..
Организация самообразования наставляемого, включение его в методические события школы и района, повышение квалификации (при необходимости), закрепление в профессии. Включение в творческую деятельность и культурно-образовательные события. Контроль успешности адаптации молодого специалиста.	Тестирование. Проведение мастер-классов и открытых уроков.
Рефлексия процессов реализации форматов наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Оценка и закрепление получения наставляемым специалистом уважаемого и заслуженного статуса «Учитель нашей школы».	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

Данная схема реализации наставничества по типу «Учитель – учитель» применялась в рамках Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в нашей школе (табл. 3).

Таблица 3. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в 2022 г. и в 2022–2023 учебном году (извлечения)¹⁷

№	Наименование этапа	Мероприятия и события	Содержание деятельности
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	– Изучение утвержденной методологии (целевой) модели наставничества обучающихся дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. – Подготовка системных папок по проблеме наставничества. – Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.
		Подготовка локальной нормативной базы реализации целевой модели наставничества	– Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в школе. – Разработка и утверждение Положения о наставничестве в школе. – Разработка и утверждение Целевой модели наставничества школы. – Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества в школе. – Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества школы (издание приказа)
		Выбор форм и программ наставничества согласно потребностям школы	– Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве внутри школы. – Проведение административного совещания о реализации целевой модели наставничества. – Выбор форм и программ наставничества. – Формирование банка программ по выбранным формам наставничества («Учитель – учитель» и др.).
		Информирование о назначении целевой модели наставничества	– Проведение педагогического совета. – Информирование на сайте школы. – Информирование внешней среды. – Информирование молодых специалистов.
2	Формирование базы данных о наставляемых педагогах	Сбор данных о наставляемых педагогах	– Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет на основе профстандартов.
3	Формирование базы сведений о педагогах-наставниках	Сбор данных о наставниках	– Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. – Сбор согласий на обработку персональных данных. – Проведение круглого стола для информирования и вовлечения потенциальных наставников.
		Формирование базы данных о наставниках	– Формирование базы данных наставников из числа педагогов.
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников для обучения	– Анализ базы наставников и выбор подходящих для конкретной формы.
		Обучение наставников для работы с наставляемыми лицами	– Подготовка методических материалов для обучения наставников и их сопровождения. – Издание приказа об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков для обучения наставников и их сопровождения. – Организация работы «Школы наставников» и проведение обучения.

¹⁷ В таблице обязательно указываются сроки проведения наставнических мероприятий и событий и персональные ответственные за их проведение.

5.	Формирование наставнических пар/ групп	Отбор наставников и наставляемых лиц	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. – Организация групповой встречи наставников и наставляемых лиц. – Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника / наставляемого после завершения групповой встречи. – Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары / группы.
		Закрепление наставнических пар / групп и организация их функционирования	<ul style="list-style-type: none"> – Издание приказа «Об утверждении наставнических пар / групп». – Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. – Организация психологического сопровождения наставляемых лиц, не сформировавших пару или группу (при необходимости), поиск наставника.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых лиц	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. – Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. – Проведение встречи по планированию рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. – Регулярные встречи наставника и наставляемого. – Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	<ul style="list-style-type: none"> – Анкетирование. – Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам реализации наставнической программы	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. – Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. – Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
		Мотивация и поощрения наставников	<ul style="list-style-type: none"> – Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. – Благодарственные письма партнерам. – Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
		Распространение опыта наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Публикация результатов программы наставничества, сведений о лучших наставниках, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. – Проведение школьного / регионального конкурса профессионального мастерства «Наставник года», конкурса «Лучшая наставническая пара».

В ходе реализации дорожной карты были осуществлены следующие наставнические мероприятия и события применительно к формату «Учитель – учитель»:

- регулярные встречи наставнической пары;
- стажерские пробы (совместный урок наставника и наставляемого) с последующим обсуждением;
- ведение дневника рефлексии наставляемого и наставника;
- практико-ориентированный семинар для наставников и наставляемых лиц;
- посещение уроков у наставляемого специалиста с последующим самоанализом, методической экспертизой наставника и определением перспектив личностно-профессионального развития молодого специалиста;
- встречи куратора с наставническими парами (индивидуальная рефлексия);
- обучение молодого специалиста по программам повышения квалификации / профессиональной переподготовки (при необходимости);
- составление банка эффективных методов и приемов наставнической деятельности наставниками и рабочей командой;
- участие наставляемого педагога в конкурсах педагогического мастерства;

– проведение Дня молодого специалиста в школе с обязательной презентацией наставнических достижений.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества – обязательный компонент процесса ее выполнения. При этом под мониторингом хода реализации программ наставничества мы понимаем систему сбора, обработки, хранения и использования информации о степени осуществления программы наставничества и /или отдельных ее элементов. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко определить:

- как проходит процесс наставничества;
- какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым лицом (группой наставляемых);
- какова динамика развития наставляемых лиц;
- какова степень удовлетворенности наставника своей деятельностью, а наставляемого – эффективностью процесса сопровождения и поддержки.

Мы организовывали мониторинг программы наставничества как состоящий из трех этапов:

- оценка качества реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников;
- выявление и оценка динамики образовательных результатов.

Важной целью мониторинга мы считали выявление степени влияния программ наставничества на всех субъектов наставнической деятельности, а именно по таким параметрам, как:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении учащимися образовательных программ).

В ходе реализации программы наставничества использовались следующие механизмы мотивации и поощрения наставников, которые отнесены нами к факторам, лучше всего мотивирующим наставника:

- поддержка системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мы проводили мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;
- представление успешных наставников к награждению региональным знаком отличия «Почетный наставник»;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Вместе с тем выявились и риски реализации программы в процессе функционирования наставнической практики:

- чрезмерная формализация наставничества приводит к его неэффективности;
- недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста порождает его неверие в эффективность наставничества во время адаптации к условиям школы;
- неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника, «методический снобизм» и слабая коммуникабельность снижают эффективность наставничества.

Анализируя сложившуюся в нашей школе практику наставничества, мы убеждены в возможностях ее тиражирования:

- для обучения молодых специалистов на рабочем месте, а также наставнической поддержки учащихся, нуждающихся в сопровождении;
- для конструирования практик наставничества;
- для использования применяемых методов и приемов наставничества в организации деятельности методических объединений (ШМО, РМО).



**Вязов
Василий
Валерьевич –**

наставник, учитель физики и математики МБОУ «Алексеевская средняя школа им. И.В. Мушкетова Алексеевского муниципального района Волгоградской области». Образование высшее, окончил Волгоградский государственный педагогический университет. Постоянно повышает квалификацию в области гибких компетенций проектной деятельности и IT-технологий в цифровой образовательной среде. Освоил программу профессиональной переподготовки по направлению «Педагог дополнительного образования». Преподаватель курса «IT-технологии и виртуальная реальность» в школьном центре «Точка Роста». Лауреат регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник». Автор практики наставничества молодых педагогов.

9.6. Практика наставничества молодых педагогов¹⁸

В нашей школе наставничество организуется на основе локального нормативного правового акта – Положения о системе наставничества педагогических работников. Наличие системы наставничества в образовательном учреждении – это необходимое условие для взаимодействия педагога-наставника с молодыми специалистами. В рамках принятой системы наставничества у каждого ее субъекта свои, четко очерченные функции.

Так, директор школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников, в частности, издает соответствующие локальные акты, регулирующие внедрение наставничества педагогических работников;

- утверждает план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества;

- издает приказы о закреплении наставнических пар / групп с письменного согласия их участников;

- способствует сетевому взаимодействию в сфере наставничества;

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества (в лице заместителя директора по учебной работе) и методическое объединение наставников:

- своевременно актуализируют информацию о наличии в школе педагогов, которых требуется включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых лиц;

- разрабатывают план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества;

- ведут персонализированный учет наставников и наставляемых лиц, в том числе с использованием официального сайта школы;

- формируют банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- курируют разработку и реализацию персонализированных программ наставничества;

- осуществляют мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в школе;

- оценивают вовлеченность педагогов в разные формы и виды наставничества, а также повышение квалификации педагогических работников.

Анализ показывает, что основными направлениями функционирования школьной системы наставничества являются:

- подготовка условий для наставничества (программы, акты, приказы);

- сбор информации о профессиональных запросах (дефицитах, затруднениях, ожиданиях) педагогов;

- формирование банка данных и анкетирование наставников и наставляемых лиц;

- обучение наставников для работы с молодыми педагогами;

- разработка персонализированных программ наставничества;

- проведение мониторинга качества реализации программ наставничества;

- информационная поддержка системы наставничества.

¹⁸ Автор практики и описания: В.В. Вязов, учитель физики и математики МБОУ «Алексеевская средняя школа им. И.В. Мушкетова Алексеевского муниципального района Волгоградской области»



Фото 1. Заседание группы по наставничеству



Фото 2. Наставник Вязов В.В. и молодые педагоги Кутузова Е.И., Лаврентьев А.А.



Фото 3. Наблюдение урока молодого педагога куратором наставничества

В нашей школе реализуется наставничество в группе как форма наставнической деятельности, когда один наставник взаимодействует одновременно с группой наставляемых лиц – от двух и более человек (фото 1).

Наставническая деятельность конструируется и реализуется как процесс, поэтапно.

Первый этап наставничества включает взаимодействие наставника с молодыми педагогами с использованием таких средств, как:

- беседа (в ходе которой чаще всего выясняется, что молодые специалисты общительны, коммуникабельны, имеют хорошие знания по своему предмету и большие ожидания от работы в школе);

- анкетирование (для выявления профессиональных затруднений и установления перспектив).

На первом этапе мы, как правило, устанавливаем, что основные затруднения наставляемых педагогов связаны с разработкой документации (планирование, конспекты и т.п.), с повышенной утомляемостью, снижением работоспособности, неуверенностью в уровне профессиональной подготовки.

Второй этап наставничества предусматривает совместную работу наставника и наставляемых педагогов (фото 2).

Содержанием совместной деятельности предусматривается, прежде всего, разработка индивидуального плана личностно-профессионального развития молодых педагогов по таким направлениям, как:

- улучшение организации молодыми педагогами своей деятельности (планирование, самоконтроль);

- использование новых технологий педагогической деятельности (обучающей, воспитательной, развивающей) в ходе уроков и во внеурочное время;

- использование разнообразных форм организации уроков и внеурочных занятий;

- работа с одаренными учащимися и слабоуспевающими детьми.

Третий этап наставнической деятельности направлен на обеспечение реализации индивидуального плана личностно-профессионального развития молодых педагогов.

Для этого применяются вариативные средства наставничества. Одно из них – это наблюдение уроков молодого учителя с целью ознакомления с его работой как преподавателя и для выявления затруднений, а также оказания методической помощи (фото 3).



Фото 4. Выступление молодого педагога перед членами педагогического совета

Во время заседания наставляемые молодые специалисты объясняли, какие новые требования к педагогу и его профессиональной компетентности предъявляет информатизация образования, что такое информационная грамотность и как она соотносится с функциональной грамотностью, формирование которой является требованием ФГОС общего образования. Они рассказали о преимуществах и недостатках уроков с применением информационных технологий и электронных (цифровых) образовательных ресурсов.



Фото 5. Выступление молодого педагога перед членами районного методического объединения учителей

Результатом наставничества «на выходе» третьего этапа является повышение уровня профессионального мастерства наставляемых педагогов. Речь идет о тех из них, кто освоил программу повышения квалификации «Использование верифицированного цифрового контента для подготовки к олимпиадам по информатике и программированию». Учащиеся этих молодых педагогов успешно проявили себя в номинации «Умный транспорт и дороги» областного фестиваля «Умный город», организованного в 2022–2023 учебном году детским технопарком «Кванториум». Они заняли призовые места.

Четвертый этап реализации системы наставничества предусматривает анализ процесса адаптации молодого специалиста. Событиями взаимодействия с молодыми педагогами стали:

- индивидуальное собеседование (по установлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявлению склонностей и личных интересов);
- подготовка совместного отчета об итогах наставнической деятельности;
- проведение итогового общешкольного круглого стола по выявлению лучших практик наставничества;
- совместное создание специального раздела (рубрики) на официальном сайте школы для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

Эффективным средством наставничества являются консультации наставника по планированию уроков молодыми педагогами, по эффективности использования времени урока, по работе с педагогической и нормативно-правовой документацией.

Особую роль в становлении молодого специалиста играет его участие в методических мероприятиях. Поэтому немаловажная забота наставника – это организация такого участия. Наставник должен помочь наставляемым подготовиться к мероприятиям. Например, работая с молодыми специалистами, мы помогли им подготовиться к выступлению по теме «Использование ИКТ в условиях ФГОС общего образования» на заседании педагогического совета (фото 4).

Своеобразным наставническим достижением является участие молодых учителей в методических мероприятиях. Так, молодые педагоги нашей школы во время заседания районного методического объединения учителей физики и информатики выступили с сообщением по теме: «Образовательная робототехника на уроках информатики». Они показали, что становится важным элементом и средством формирования самоопределения детей и молодежи. Высок ресурс образовательной робототехники в развитии творческих способностей учащихся, в формировании у них технического и инженерного мышления. Молодые учителя рассказали о применении образовательных конструкторов на своих уроках информатики и во внеурочной деятельности (фото 5).

Это важное и ответственное наставническое событие. На сайте размещают сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых лиц, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, нормативно правовую документацию (федеральная, региональная, локальная) по вопросам наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы наставнических мероприятий и программ наставничества педагогических работников школы.

Для тиражирования наставнической практики публикуются после их достижения результаты реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.



Фото 6. Лауреаты регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» В.В. Вязов (номинация «Педагог-наставник») и Ю.П. Никишкина (номинация «Молодой классный руководитель»)

Ключевой ресурс успешности наставничества – это уровень квалификации наставников, их подготовленность к организации и осуществлению наставнической деятельности, общая и педагогическая культура. Добиться этого удастся только, заботясь непрерывно о своем личностно-профессиональном развитии – в самообразовании и путем повышения квалификации по актуальным направлениям развития образования.

Так, например, лишь за период 2019–2022 гг. мы освоили четыре программы, содействующие личностно-профессиональному развитию. Это три программы повышения квалификации «Гибкие компетенции проектной деятельности», «IT-технологии в цифровой образовательной среде», «Формирование и развитие педагогической ИКТ-компетентности в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта». И программа профессиональной переподготовки по направлению «Педагог дополнительного образования».

Лишь постоянно учась, педагог приобретает право учить других, став наставником.

Держать себя в форме помогает участие в различных вебинарах. Их, к примеру, предлагает наша волгоградская академия последиplomного образования. Полезно участие в профессиональных интернет-сообществах педагогов-наставников и группах «ВКонтакте», которые они создают. Как подчеркивал как-то В.М. Лизинский: «Учитель – это человек, который учится всю жизнь, только в этом случае он обретает право учить». Того же принципа должны придерживаться педагоги-наставники: если учишь – учишь сам.

Так, к примеру, мы успешно представили нашу наставническую практику экспертам регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник». От Алексеевского района в конкурсе также участвовала молодой классный руководитель Ю.П. Никишкина, презентовавшая свою систему работы в номинации «Молодой классный руководитель» (фото 6).

В завершение подчеркнем, что наставничество молодых педагогов – многозвенная система и процесс, включающий несколько этапов. Начиная с подготовки условий для реализации программы наставничества в образовательной организации, обучения наставников для взаимодействия с наставляемыми педагогами, разработки индивидуального плана их личностно-профессионального развития, и заканчивая анализом хода и эффективности процесса адаптации молодого специалиста, совместным отчетом об итогах наставнической деятельности, выявлением и тиражированием лучших практик наставничества.



**Львова
Нина
Сергеевна –**

педагог-наставник, учитель математики и информатики МКОУ «Манойлинская средняя школа Клетского муниципального района Волгоградской области». Высшее образование, стаж свыше 15 лет, высшая квалификационная категория. Член методического совета школы и руководитель методического объединения учителей естественно-математического цикла. Победитель районного профессионального конкурса «Учитель года – 2008» и регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют – 2022» (номинация «Педагог-наставник»). Подготовила призеров ученических олимпиад по математике, информатике, областного фестиваля презентаций учебных и педагогических проектов и др. Имеет педагогические публикации. Награждена знаком «Трудовая доблесть», Почетными грамотами Главы администрации Волгоградской области, Волгоградской областной Думы и др. Создала практику наставничества в форме «педагог – педагог», нацеленную на поддержку молодых учителей в период вступления в профессию и в дальнейшем профессиональном становлении.

9.7. Наставничество – эффективный инструмент профессионального становления молодого педагога¹⁹

Одно из профессиональных качеств, которое педагоги постоянно демонстрируют учащимся, – это умение учиться, что особенно требуется начинающим педагогам, а также учителям после некоторого перерыва в профессиональной деятельности. Дело в том, что с первого дня работы от этих работников востребуется профессионализм в выполнении обязанностей так же, как и от их опытных коллег. Поэтому достижение профессионализма, особенно начинающими педагогами в период их адаптации к профессии, становится определяющим условием повышения качества их профессиональной деятельности. А также желания развивать свое профессиональное мастерство, устойчивости профессиональной мотивации и в целом желания оставаться в профессии.

Эффективным инструментом профессионального становления начинающего педагога я считаю наставничество. Мой секрет наставничества – в любви к своему делу и в искреннем желании помочь состояться в профессии молодым педагогам. Всегда помню слова А.С. Макаренко: «Со мной работали десятки молодых учителей. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте других, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более опытных педагогов»²⁰.

Создавая собственную наставническую практику, я изучила научные определения понятия наставничества – как социального института, системы и процесса, инструмента и технологии. А также механизма, ресурса, формы, метода, способа и даже специфического вида педагогической деятельности. Я остановилась на понимании наставничества как эффективного инструмента профессионального становления педагога. Наставничество имеет много функций: это развитие, воспитание, обучение, адаптация, оценка, поддержка и содействие. В этом ракурсе я выстроила эффективную систему наставнической деятельности, целью которой стала помощь и поддержка молодых педагогов как на первом этапе работы, так и в дальнейшем профессиональном становлении. При этом учла, что не только в рамках выполнения национального проекта «Образование» поставлена задача внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Но и сама жизнь подсказывает необходимость наставнического взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Наставническая помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых реалиях профессии, ознакомиться с новой документацией, которую придется разрабатывать и вести, а также оказать методическую помощь в работе с разными категориями детей.

Существует много форм и видов наставничества. Я отдала предпочтение индивидуальному наставничеству как персональному сопровождению педагогом-наставником наставляемого педагога с учетом его потребностей. Такое наставничество по особенностям организации является прямым и предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке. Вместе с тем это открытое наставничество по типу взаимодействия участников, которое относится к традиционной форме наставничества, связанной с передачей жизненного и профессионального опыта. Используемые технологии вряд ли можно отнести к разряду инновационных средств, потому что они обеспечивают работу педагога-наставника с наставляемым педагогом в классическом варианте, а именно в ходе педагогической деятельности или обучения.

¹⁹ Автор практики и описания Н.С. Львова, учитель математики и информатики Манойлинской средней школы Клетского муниципального района Волгоградской области

²⁰ Макаренко А.С. Выступление на Московском станкостроительном заводе им. С. Орджоникидзе 9 мая 1938 г. // Собрание сочинений в четырех томах. Том 4. – М., «Правда», 1987

Традиционная модель наставничества известна с давних времен и практикуется в разных странах. Иногда ее называют «наставничество один на один» (менторинг). Но я думаю, что подлинное наставничество отличается от менторства. Здесь в личностно-развивающем взаимодействии более опытного педагога с начинающим учителем последний приобретает знания и опыт, присваивает ценности педагогической профессии и ее смыслы. Так как тесное общение происходит системно, то между наставником и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в дело. Данная модель носит индивидуализированный характер, откликается на возникающие потребности наставляемого лица. Традиционная модель наставничества вполне может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступающему в новую должность либо осваивающему новый вид деятельности.

Я – педагог-наставник молодого, начинающего педагога, вышедшего на работу после отпуска по уходу за ребенком. Наставничество в данном случае служит оказанию помощи в обновлении и совершенствовании практических навыков педагогической деятельности по занимаемой должности. А также поддержке в освоении новых технологий обучения и способов разработки учебно-методической и программной документации на основе применения требований ФГОС общего образования.

Реализуемая мною система индивидуального наставничества с целью помощи и поддержки молодого педагога, служащая адаптации и формированию профессиональных компетенций у молодого педагога включает три этапа: адаптационный, основной, заключительный (рефлексивный). В итоге их реализации ожидается повышение профессиональной компетентности молодого педагога.

На адаптационном этапе педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Диагностика проводится путем устных бесед, анкетирования, наблюдения и анализа уроков. Основной этап посвящен разработке и реализации педагогом-наставником программы адаптации, осуществлению коррекции профессиональных умений молодого учителя, помощи ему в построении собственной программы самосовершенствования по четырем основным направлениям: учебная работа, методическая работа, повышение квалификации, исследовательская работа. Здесь же определяется совместный план наставнической деятельности. На заключительном (рефлексивном) этапе анализируется результативность профессионального развития молодого педагога. На данном этапе усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, помощь в овладении эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в педагогической деятельности.

Теоретико-практическую основу наставничества молодого педагога в образовательном учреждении составляет понимание адаптации начинающего специалиста как процесса, включающего в себя три аспекта²¹. Во-первых, актуализацию «сильных сторон» деятельности педагога и спокойное преодоление «проблемных ситуаций», возникающих в его профессиональной деятельности. Во-вторых, анонимность разрешения «проблемных ситуаций», возникающих в профессиональной деятельности молодого специалиста, непубличный характер решения проблем и публичный характер представления достижений. И, в-третьих, создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха».

С учетом этого наставничество я осуществляла по четырем основным направлениям. Так, по направлению «Учебно-методическая работа» в первую очередь обращаю внимание наставляемого на требования к организации учебного процесса и к документации, в частности на изучение основной образовательной программы школы. Совместно с молодым специалистом подробно изучаем программы по учебным предметам и вырабатываем рекомендации. Я оказываю практическую помощь в составлении рабочей программы и технологических карт уроков (фото 1).



Фото 1. За разработкой рабочей программы и технологической карты урока

²¹ Ширшова И.А. Адаптация молодого учителя к профессиональной деятельности в современной школе // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 27 (66). 2014. № 3. С. 3–17. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodogo-uchitelya-k-professionalnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-shkole>

Упор делаю на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования и технологических карт с определением основных видов учебной деятельности учащихся.



Фото 2. Во время консультации по проведению урока математики

Здесь моей целью было донести до наставляемого педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы. Ведь именно рабочая программа является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения учащимися результата, соответствующего требованиям ФГОС общего образования и федеральной образовательной программы.

По направлению «Методическая работа» был освоен системно-деятельностный подход к процессу обучения и алгоритм проектирования эффективного урока. Для этого были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист ознакомился с особенностями современного урока, упор был сделан на условиях получения планируемого образовательного результата (фото 2).

Для этого необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса и субъект учебной деятельности. Кроме того, были рассмотрены образовательные технологии, методики и условия их эффективного применения, формы работы с учащимися на уроке.

Наставническая деятельность выстраивалась мною в следующей логике:

- «Я расскажу – ты послушай!» – это обновление теоретических основ обучения, воспитания и развития учащихся;
- «Я покажу – ты посмотри!» – демонстрация педагогом-наставником приемов обучающей и воспитательной деятельности в ходе открытого урока;
- «Сделаем вместе!» – совместная организация и проведение учебно-воспитательного события;
- «Сделай сам – я подскажу!» – самостоятельная разработка технологической карты урока с сопровождающим консультированием педагога-наставника;
- «Сделай сам и расскажи, что сделал!» – сопровождение наставляемого педагога при подготовке и проведении им открытого урока;
- «Сделал сам – научи другого» – помощь педагога-наставника в подготовке выступления наставляемого педагога на заседании педагогического совета школы и во время заседания районного методического объединения учителей.

Помимо этого, в системе работы по повышению профессиональной компетентности молодого педагога я использую ресурс мастер-классов, решения проблемных ситуаций, посещений и анализа уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности. Используются инфраструктурные и технологические ресурсы.

По направлению «Повышение квалификации» наставляемый педагог освоил дополнительную профессиональную программу по применению обновленных ФГОС общего образования. А также участвовал в региональных научно-методических семинарах, проводимых Центром математического образования, и вебинарах Центра непрерывного повышения педагогического мастерства ГАУ ДПО «ВГАПО».

В качестве вывода отмечу, что наиболее эффективными формами наставничества стало проведение уроков для молодого педагога, организация индивидуальных консультаций, ознакомление с опытом других учителей, совместное с молодым педагогом посещение их уроков с последующим анализом. Полезной оказалась подготовка молодого педагога к выступлению с сообщениями и презентациями методических разработок, а также знакомство с новинками методической литературы.

Новыми компетенциями овладевал молодой педагог во время посещения его уроков педагогом-наставником с целью обучения приемам анализа урока с позиции компетентностного, системно-деятельностного или дифференцированного подходов. Приемы воспитательной деятельности наставляемый педагог эффективно осваивал во время консультаций по проведению классных часов и родительских собраний, в рамках подготовки материалов к конкурсам разного уровня.

Педагог-наставник не только знакомил начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучал деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, склонности, досуговое общение. Это не случайно. Потому что особенностью корпоративной культуры в нашей школе является сочетание опоры на оценку качества образования с высокой требовательностью к работнику. Имеются в виду высокая ответственность, товарищеская взаимопомощь, творческая инициатива и др. В такой культуре начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Отмечу также, что наставничество становится эффективным инструментом адаптации молодого педагога при условии взаимного интереса сторон и способности к ежедневной трудовой деятельности. Важным обстоятельством является наличие поддерживающего взаимодействия с молодым педагогом не только педагога-наставника, но и опытных педагогов школы, включая администрацию. Наставничество не может быть эпизодичным. Наставническая деятельность должна выстраиваться системно, планироваться поэтапно. Это помогает молодому специалисту достигать подчас больших успехов, чем ожидается, преодолевая трудности, связанные с адаптацией к профессиональной деятельности, и оставаться в профессии, становясь настоящим Учителем.

Современный учитель - это профессионал и личность одновременно. Он не просто занимает рабочее место, но и украшает своим личным отношением то, что составляет смысл его работы.



10 раздел. Педагоги-психологи как наставники в волгоградской образовательной системе



**Савченко
Надежда
Владиславовна,**

педагог-психолог МБУДО «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского. Имеет высшее образование, окончила Волгоградский государственный университет по специальности «Педагогика и методика начального образования», специализация «Практический психолог», квалификация «Школьный психолог для начальной школы», «Учитель начальных классов». Педагогический стаж 28 лет. Опытный наставник. Наставническую деятельность нацеливает на психологическое и методическое сопровождение молодых и новых специалистов, педагогов, испытывающих трудности при освоении новых направлений работы. Выступает наставником детей и их родителей. Награждена Почетной грамотой Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, знаком отличия «Почетный наставник» в 2022 г.

10.1. Психолого-педагогическая практика наставнической деятельности¹

Савченко Надежда Владиславовна начала профессиональную деятельность в должности педагога-психолога в 1994 году в МОУ Лицей № 1 г. Волжского, где проработала по 2004 год. А с 2004 года и по настоящее время работает в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи «Русинка» г. Волжского Волгоградской области».

В течение длительного периода профессионального становления Н.В. Савченко стала не только квалифицированным педагогом-психологом, но и опытным наставником участников образовательных отношений во Дворце Творчества «Русинка». Осуществляя наставничество в организационной форме «педагог–педагог», Н.В. Савченко помогает педагогам дополнительного образования детей и педагогам-психологам анализировать и выявлять причины затруднений в профессиональной деятельности. Опираясь на свой профессиональный и жизненный опыт, она помогает им в оптимизации выбора решений образовательных и воспитательных задач, возникающих в трудовой деятельности, включая разработку и корректировку программ дополнительного образования детей.

В авторской практике Надежда Владиславовна сочетает целеполагающее, традиционное, ситуационное и групповое наставничество, выстраивая систему высококачественного психолого-педагогического сопровождения молодых и недавно пришедших в профессию работников, испытывающих трудности в организации учебно-воспитательного процесса. Она создает условия своим подопечным в овладении психолого-педагогическими технологиями, методами и техниками психологической работы. В их числе арт– и игротерапия, сказкотерапия, нарративная терапия, психодрама, метафорические ассоциативные карты и др. При ее участии педагоги и педагоги-психологи овладевают способами применения цифровых ресурсов и информационных технологий.

Для этого в наставничестве используются методические ресурсы. Долгое время Надежда Владиславовна руководила городским методическим объединением школьных психологов, являлась городским экспертом по аттестации педагогов-психологов, принимала участие в экспертизе коррекционно-развивающих и элективных программ педагогов-психологов образовательных учреждений, работала в составе жюри городского конкурса профессионального мастерства «Педагог-психолог года», в течение нескольких лет руководила психолого-педагогической практикой студентов. В последние годы она руководит творческой группой городского методического объединения дошкольных педагогов-психологов, помогая им в решении проблем профессиональной деятельности методом балинтовской группы. С 2020 г. участвует в федеральной программе «Успех каждого ребенка» и является экспертом Муниципального опорного центра дополнительного образования детей г. Волжского Волгоградской области.

¹ Автор практики: Н.В. Савченко, педагог-психолог МБУДО «Дворец творчества «Русинка» г. Волжского. Описание составила: Л.В. Шматкова, специалист управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

В наставнической практике сопровождения педагогов-психологов и педагогов дополнительного образования она оказывает им психологическую поддержку и научно-методическую помощь при подготовке к конкурсам профессионального мастерства, содействуя устойчивости их психики в стрессовых ситуациях конкурсов и повышению их профессиональной компетентности. В качестве формы организации наставнической деятельности используются творческие группы в структуре городских методических объединений и Дворца Творчества «Русинка». Здесь лица, наставляемые Надеждой Владиславовной, повышают профессионализм и мастерство, участвуя в конкурсах различных уровней.

Благодаря системному и эффективному наставничеству они неоднократно становились победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства. Так, призером областного конкурса профессионального мастерства стала педагог-психолог Ю.Н. Каширская (2016). Победителем областного конкурса профессионального мастерства «Лучший педагог-психолог года – 2018» признана педагог-психолог Т.Н. Головова. Победителями профессиональных конкурсов в 2020 году становились педагоги дополнительного образования А.А. Городний и О.Н. Кудинова. Педагог А.Ю. Власова награждена Грамотой призера областного конкурса профессионального мастерства 2021 года, педагог И.Г. Волченко получила в 2022 году Диплом финалиста.

Для формирования научно-методической базы наставнической деятельности Надежда Владиславовна обобщает свой психолого-педагогический опыт и активно распространяет его, организуя и проводя для педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования и студентов индивидуальные консультации, обучающие семинары, мастер-классы различного уровня. Так, для студентов Волжского института экономики, педагогики и права она давала мастер-классы по теме «Технологии работы с родителями», «Развитие навыков эмоциональной поддержки» по программе научно-практической конференции «Развитие личностных и профессиональных качеств будущего специалиста в условиях высшей школы». Для студентов Волжского гуманитарного института был проведен семинар по проблемам организации диагностической работы в учреждениях дополнительного образования. Для педагогов-психологов ДООУ Надежда Владиславовна спроектировала и провела городской семинар «Применение теста «Рука» Э. Вагнера в работе педагога-психолога с детьми 5–7 лет». По программе повышения квалификации «Развитие навыков конструктивного взаимодействия педагогов с детьми» ею организованы мастер-классы «Развитие навыков саморегуляции педагогов дополнительного образования», «Этапы экспертизы дополнительной общеразвивающей программы» в ГАУ ДПО «ВГАПО».

Заместителям директоров по воспитательной работе были адресованы городской семинар «Актуальные проблемы взаимодействия семьи и школы» и городской вебинар «Психологическая помощь детям и взрослым в острой стрессовой ситуации» и др. На заседаниях городского методического объединения педагогов-психологов регулярными стали выступления Н.В. Савченко с обобщениями опыта по направлениям:

- «Система работы с родителями по профилактике и решению проблем детско-родительских отношений в условиях дополнительного образования детей»
- «Развитие навыков саморегуляции в работе с застенчивыми детьми»
- «Негативное поведение детей»
- «Развитие навыков эмоциональной саморегуляции детей посредством программы «Арт-волшебники» и др.

Целям диссеминации новаторского опыта Н.В. Савченко служило представление на XII специализированной выставке «Образование» опыта «Развитие навыков осознанной саморегуляции учащихся и педагогов как фактор успешной социализации детей и подростков». А также проведение ею секции «Обновление содержания и технологий дополнительного образования детей» в рамках августовского совещания педагогических работников в 2022 году.

Самостоятельный компонент наставнической практики Н.В. Савченко – это оказание психологической помощи участникам образовательного процесса во Дворце Творчества детей и молодежи «Русинка». Для этого она использует опыт инновационной деятельности по разработке программ психологической работы с детьми и их родителями. Так, в соавторстве с О.В. Люсовой ею создана программа «Родительский клуб». Программа направлена на повышение психолого-педагогической культуры родителей и развитие их компетентности в воспитании детей в соответствии с приоритетами «Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года».

В число авторских программ входят: элективный курс «Мой психологический портрет: кто я?», программа дополнительного образования детей «Азбука общения», программа формирования психологической готовности к обучению в школе «Психологические игры» (для детей 5–7 лет), а также развития познавательных способностей «Счастливый малыш» (для детей 4–5 лет). Ею создана программа оптимизации эмоционального состояния детей 6–12 лет и обучения их навыкам эмоциональной саморегуляции «Арт-волшебники». Для реализации программы автором создан детский клуб «Арт-волшебники» как пространство наставничества детей в развитии креативности, снижении эмоционального напряжения, улучшении настроения, в общении друг с другом в коммуникативных и творческих играх (фото 1 и 2).

А недавно Н.В. Савченко разработала программу «Смышленок» для детей 5–7 лет, которая включена в реестр сертифицированных программ и успешно реализуется в системе персонализированного финансирования дополнительного образования федеральной программы «Успех каждого ребенка». Продуктами творчества Н.В. Савченко в сфере наставнической деятельности стали созданные ею методические пособия и диагностические материалы. Так, для педагогов дополнительного образования ею разработаны методические пособия:

- «Игры, создающие атмосферу доверия и психологического комфорта в коллективе»;
- «Развитие мелкой моторики дошкольников».

А также комплект диагностических материалов «Изучение результативности учебно-воспитательного процесса в объединениях ДЮЦ». В него включены существующие и модифицированные автором диагностические методики, авторские диагностики. В их числе карты наблюдений «Изучение личностных особенностей обучающихся» и «Творческие способности», анкеты обратной связи досугового мероприятия.

Разработанные Н.В. Савченко диагностические материалы представлены на областной конференции по проблемам духовно-нравственного воспитания детей и подростков и получили положительную оценку. Диагностическая программа «Изучение развития творческих и художественных способностей учащихся Детской художественной школы» отмечена Гран-при на Всероссийском конкурсе методических разработок педагогов «Палитра методических идей» в 2016 году. Со своими авторскими разработками Надежда Владиславовна в 2018–2023 гг. становилась победителем и лауреатом городских конкурсов «Мир психологии» и «Лучший сайт педагогических работников» в г. Волжском Волгоградской области.

Мастерство Н.В. Савченко как наставника и ее квалификация разработчика авторских материалов для наставнической деятельности общепризнаны. Надежда Владиславовна ежегодно является членом жюри городских конкурсов «Мир психологии», «Лучший педагог дополнительного образования», «Энергоберегиня», «Безопасное детство», «Ученик года». Она выступает организатором городского конкурса «Энергоберегиня».



Фото 1 и 2. Коммуникативные игры под руководством Н.В. Савченко

Работы Савченко Надежды Владиславовны, составляющие научно-методическую основу ее практики наставничества, опубликованы. К примеру, в Вестнике ВИЭПиП такие работы, как:

- «Опыт групповой психологической работы с родителями подростков в условиях дополнительного образования детей»;
- «Организация психологической работы с педагогами в учреждениях дополнительного образования детей»;
- «Психологический аспект повышения профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в современных условиях».

В электронном научно-образовательном журнале ВГСПУ «Грани познания» (№ 4(47), 2016) статья «Диагностика творческого развития и художественных способностей учащихся в процессе обучения в детской художественной школе». В соавторстве с О.В. Яковлевой в «Альманахе родительского университета» (выпуск 7 «Семья – первичное лоно человеческой культуры», 2018) опубликована статья «Как мамочка детей воспитывала».

Высокая эффективность практики наставничества, созданной Н.В. Савченко, обусловлена ее профессиональной мотивацией на наставническую деятельность. Она обладает широкими общекультурными и профессиональными знаниями и умениями, а также располагает богатым личным методическим арсеналом психолого-педагогических средств. Немаловажно, что она постоянно развивается в личностно-профессиональном контексте и реализует творческий подход в решении профессиональных задач наставничества, демонстрируя ответственное отношение к должностным обязанностям, настойчивость и креативность в психолого-педагогической деятельности. Поэтому не случайно Надежда Владиславовна пользуется глубоким уважением и высоким авторитетом у коллег, обучающихся, родителей.

Профессиональные и наставнические достижения Надежды Владиславовны Савченко отмечены поощрениями и наградами:

- Почетной грамотой Управления образования г. Волжского Волгоградской области (2018 г.);
- Благодарственным письмом депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ VII созыва И.М. Гусевой (2020 г.);
- Благодарственным письмом Федерации психологов образования России за вклад в распространение передового опыта (2017);
- Благодарственным письмом ВИЭПиП за плодотворное сотрудничество в деле профессиональной подготовки обучающихся (2019);
- Почетной грамотой Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (2022).

В 2022 году Н.В. Савченко награждена знаком отличия «Почетный наставник».



Дворец творчества детей и молодежи «Русинка», Волжский



**Антамошкина
Елена
Александровна –**

педагог-психолог, методист по воспитательной работе гимназии № 8 Волгограда. Стаж работы свыше 24 лет. Имеет высшую квалификационную категорию. Член общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России» и территориальной психолого-медико-педагогической комиссии, эксперт аттестационной комиссии. Руководит 12 лет районным методическим объединением педагогов-психологов Красноармейского района Волгограда. Осуществляет наставничество детей в их интеллектуальном и творческом развитии, а также молодых специалистов в вопросах сопровождения участников образовательных отношений по направлениям психопросвещения, диагностики, коррекции, развития, консультирования.

10.2. Наставническая психолого-педагогическая практика²

Антамошкина Елена Александровна, работает свыше 17 лет педагогом-психологом и методистом по воспитательной работе в МОУ «Гимназия № 8 Красноармейского района Волгограда». Елена Александровна – высококвалифицированный специалист, владеющий технологиями создания условий, необходимых для сопровождения всех участников образовательных отношений, для развития интеллектуального и творческого потенциала каждого ребенка. Она обеспечивает на протяжении многих лет эффективность психолого-педагогической и воспитательной деятельности.

Показателями эффективности являются высокие результаты участия ее учащихся в региональных и всероссийских конкурсах. За последние пять лет ею подготовлено шесть победителей всероссийского профильного конкурса по основам психологии, пять команд, победивших во всероссийском конкурсе командной работы «Есть идея!». Команда из ее учащихся победила в региональном онлайн-квесте «7 принципов здоровья» и добилась успехов на VII Международной научной конференции «Гамелевские чтения». Достижения учащихся – результат кропотливой наставнической деятельности Елены Александровны, нацеленной на поддержку и сопровождение учащихся в их интеллектуальном и творческом развитии.

Помимо наставнической деятельности в работе с детьми, Елена Александровна осуществляет наставничество молодых специалистов в вопросах сопровождения участников образовательных отношений по таким направлениям, как: психопросвещение, диагностика, коррекция, развитие, консультирование. Основная организационная форма наставнической деятельности – «педагог – педагог», а применяемые ее виды – традиционное, целеполагающее, ситуационное, групповое наставничество. В наставнической практике Елены Александровны подчас представлено скоростное и виртуальное (дистанционное) наставничество.

Основные приоритеты наставнической деятельности – это сопровождение молодых специалистов посредством создания условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности. Важное направление сопровождения – это обеспечение навигаторской помощи молодым специалистам в личностно-профессиональном развитии и в повышении квалификации с целью минимизации времени адаптации молодого специалиста.

Базисным ресурсом, используемым Еленой Александровной в наставнической практике, является ее психолого-педагогический опыт, а также опыт методической и организационно-управленческой деятельности. С 2018 года она является руководителем южного образовательного кластера г. Волгограда в рамках реализации комплекса мер по развитию системы обеспечения безопасного детства «Мир начинается с семьи». Кроме того, Елена Александровна – один из руководителей регионального социального проекта для подростков «Психология безопасности: конструктивное поведение».

² Автор практики: Е.А. Антамошкина, педагог-психолог, методист по воспитательной работе гимназии № 8 Волгограда. Описание подготовила: П.П. Кучегашева, директор научно-методического центра психолого-педагогического сопровождения ГАУ ДПО «ВГА-ПО», председатель Волгоградского регионального отделения «Федерации психологов образования России», Почетный работник общего образования РФ.

Содержание наставничества молодых специалистов, осуществляемого Е.А. Антамошкиной, вариативно, и включает несколько актуальных направлений. Одно из основных направлений – освоение законодательных, нормативно-правовых основ и способов профилактики и реабилитации детей и их семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Основной задачей наставничества является поддержка молодых специалистов в овладении техниками психокоррекционной работы, в частности, в связи потребностью изменения у ребенка установок недоверия, поиска внутренних ресурсов для личностного развития, повышения стрессоустойчивости, снижения уровня тревожности.

Елена Александровна помогает молодым специалистам освоить используемый ею метод функционального биоуправления с биологической обратной связью. Это один из ведущих методов психофизиологической коррекции, основанный на принципе саморегуляции биологических систем, активизации резервных функциональных возможностей организма. Данный метод позволяет сформировать новые поведенческие реакции за счёт тренировки при использовании зрительных, слуховых, тактильных стимулов посредством современной компьютерной технологии. Он позволяет устранить различные психоэмоциональные проблемы и способствует нормализации психоэмоционального состояния, снижению стрессовой нагрузки и ослаблению проявления дистрессовых реакций, а также обучить детей эффективным навыкам саморегуляции.



Фото 1. Методическое объединение для педагогов-психологов ОУ Красноармейского района. Проведение мастер-класса. Рисование на песке в психокоррекционной работе психолога.

Елена Александровна молодых специалистов обучает действием, демонстрируя эффективные приемы реализации метода функционального биоуправления, организации профилактического психолого-педагогического сопровождения подростков с учетом результатов единой методики социально-психологического тестирования, применения техник пескотерапии (фото 1).

В этом ей помогает опыт создания (в соавторстве) и реализации профилактической психолого-педагогической программы «Как не посмотреть беду...», которой присвоен гриф общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России»³.

Не менее важное направление наставнической деятельности Елены Александровны – приобщение молодых специалистов к организации и психологическому обеспечению «школьной» службы примирения в гимназии. Это стало возможным, так как с 2011 года Елена Александровна является руководителем «школьной» службы примирения «Доверие». Погружая молодых специалистов в овладение примиренческими технологиями, она личным примером показывает, что создание в гимназии службы примирения позволяет эффективно поддерживать участников образовательных отношений в конфликтных ситуациях, возникающих между ними. Молодые специалисты овладевают способами помощи, прежде всего, подросткам в решении конфликтных ситуаций. Она показывает, как можно помочь и самим подросткам овладеть навыками примирения в конфликтах. Молодые специалисты научаются способам помощи ребятам в самостоятельном нахождении инструментов для решения проблем, улаживания конфликтов через диалог, позволяющий глубже понять ситуацию и найти способ решения конфликта. Такой подход дает возможность минимизировать вероятность необоснованного использования силы во взрослой жизни и не позволит ребенку в будущем стать жертвой жестокого отношения.

Значимым направлением в наставнической практике Е.А. Антамошкиной является консультационная и методическая помощь специалистам образовательных учреждений Красноармейского района в сфере психолого-педагогического сопровождения детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Реализация данного направления возможна потому, что с 2018 года Елена Александровна является руководителем консультационного пункта по инклюзивному образованию в гимназии № 8.

³ Профилактическая психолого-педагогическая программа «Как не посмотреть беду...». – URL: <https://rosprodros.ru/page32979105.html>

Консультационный пункт стал базовой площадкой наставничества молодых специалистов вместе с работниками инклюзивного образования в районе по таким вопросам, как:

- создание оптимальных условий в обучении детям с инвалидностью и с ОВЗ с учетом их возрастных и индивидуально-типологических особенностей, состоянием соматического и нервно-психического здоровья;
- содействие интеллектуальному, эмоционально-волевому и личностному развитию детей с инвалидностью и с ОВЗ;
- создание условий для освоения детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ общеобразовательных программ на доступном им уровне;
- содействие социально-культурной адаптации детей с инвалидностью и с ОВЗ в современном социуме.

Помимо молодых специалистов, Елена Александровна направляет наставническую деятельность на родителей детей, обучающихся в гимназии. Для этого в гимназии она организовала родительский клуб «Семейная шкатулка». Посещая клуб, родители во время проводимых там занятий повышают психолого-педагогическую компетентность. Они обмениваются опытом воспитания детей и учатся понимающему общению со своими детьми в формате диалога.

Наставническим достижением является то, что родители начинают лучше понимать интересы и потребности детей, адекватно оценивать уровень их развития. Одновременно с этим родители вовлекаются в жизнь гимназии, в сотрудничество по совместному решению образовательно-воспитательных задач. При этом молодые специалисты не остаются в стороне: они также участвуют в организации функционирования родительского клуба, овладевая при этом техниками выстраивания конструктивных взаимоотношений с родителями.

В рамках скоростного наставничества Елена Александровна часто становится участницей однократных встреч с работниками региональной системы образования в ходе различных научно-методических событий. Своими выступлениями, мастер-классами, семинарами-практикумами она стремится помочь участникам встреч оптимизировать взаимоотношения с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. С этой целью она регулярно принимает участие в региональных Педагогических и Родительских Чтениях, организуемых Комитетом по образованию, науке и молодежной политике Волгоградской области, региональным отделением Общероссийской общественной организации «Центр гуманной педагогики» (фото 2).

Свои наставнические усилия Елена Александровна реализует, выступая организатором проведения семинаров-практикумов различного уровня. Так, при поддержке научно-методического центра психолого-педагогического сопровождения ГАУ ДПО ВГАПО и Волгоградского регионального отделения «Федерация психологов образования России» ею организованы и проведены семинары-практикумы по тематикам, актуальным в контексте наставничества работников образования:

- региональный научно-практический семинар «Организация специальных образовательных условий для детей с особыми образовательными потребностями в условиях инклюзивного образования»;
- областной семинар «Психологическое и социально-педагогическое сопровождение инклюзивного образования. Профилактическая работа с семьей»;
- региональный научно-практический семинар «Инклюзивное образование: актуальные вопросы, проблемы, перспективы»;
- районный семинар «Организация коррекционной работы с детьми с ОВЗ в условиях деятельности социально-психологической службы»;
- семинар-консультация «Создание специальных условий для реализации АООП в общеобразовательных учреждениях»;
- семинары-практикумы: «Методическое и организационное обеспечение работы психолого-медико-педагогического консилиума в образовательной организации» и «Особые дети: проблемы и пути решения».

Елена Александровна всякий раз умело использует ресурс научно-практического мероприятия, превращая его в наставническое событие, «ядро» которого образует ее выступление и практическое действие. В качестве примера назовем некоторые темы выступлений:



Фото 2. Мастер-класс для педагогов - психологов ОУ. МАК - инструмент для раскрытия личности

- «Доступная среда – безбарьерное пространство для детей с разными физическими возможностями»;
- «Особенности профессиональной деятельности педагога-психолога в инклюзивном образовательном пространстве»;
- «Системные изменения семьи и динамика эмоционального состояния родителей, воспитывающих «особого ребенка»»;
- «Организация коррекционной работы с детьми с ОВЗ»;
- «Психолого-педагогический консилиум – организационная форма разработки и планирования единой программы индивидуального сопровождения ребенка в процессе воспитания и обучения»;
- «Двигательная активность и дыхательные упражнения в работе с детьми с ОВЗ».

В рамках наставнической деятельности Елена Александровна использует ресурс, связанный с разработкой просветительских программ и системы диагностических мероприятий. Так, в связи с реализацией государственной программы «Развитие образования Российской Федерации на 2013–2020 гг.» она входила в состав рабочей группы регионального образовательного кластера Южной зоны Волгограда. Реализация созданных рабочей группой просветительских программ и диагностических мероприятий позволили усовершенствовать подготовку кадров для инновационного развития региональной системы дополнительного профессионального образования и повысить эффективность методической работы в образовательной сфере. В частности, в области развития математического образования.

Вклад наставнической деятельности в совершенствование методической работы и подготовки кадров обеспечивается Е.А. Антамошкиной путем публикации авторских материалов в педагогических изданиях:

- в сборнике «Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции «Социально-психологическая служба в контексте современного образования» (2019);
- в сборнике по материалам Всероссийского форума с международным участием «Инновационный образовательный процесс при введении и реализации ФГОС ОО»;
- в сборнике VII Международной научной конференции «Актуальные проблемы педагогики и психологии на современном этапе» (2022);
- в сборнике материалов XXIII международных педагогических чтений «Функциональная грамотность: вызовы, решения, эффективные практики» (2023).

Об опыте наставничества и наставнических достижениях Елена Александровна неоднократно сообщала на всероссийских и региональных семинарах и конференциях. К примеру, в рамках всероссийского форума «Иматон-институт практической психологии» (С-Петербург, 2021), всероссийской научно-практической конференции «Педагогическая мастерская» (2023), XXIII международных педагогических чтений «Функциональная грамотность: вызовы, решения, эффективные практики» (2023).

Свое право быть наставником Елена Александровна не только подтверждает в работе с учащимися, молодыми специалистами и родителями, но и отстаивает в конкурсах профессионального мастерства. Она является победителем всероссийского конкурса лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде (2021), полуфиналистом международной премии «Мы вместе» (2022) и др. Будучи участником федерального проекта «Современная школа», она оказывает психолого-педагогическую, методическую и консультативную помощь родителям (законным представителям). Педагоги-психологи получают помощь с ее стороны как члена жюри городского конкурса «Педагог-психолог года», регионального конкурса «Педагогический дебют». Наставническую помощь она оказывала учащимся, работая в составе жюри II Международной научной конференции «Гамелевские чтения», районных этапов конкурса исследовательских работ им. В.И. Вернадского.

В числе наставнических достижений Е.А. Антамошкиной психологическая поддержка учителей, участвующих в конкурсах педагогического мастерства. Среди них: С.А. Зеленкина (1-е место на региональном конкурсе «Учитель года»), Ю.А. Бабич (2-е место в конкурсе «Самый классный классный»), Н.В. Петрова (финалист этого конкурса).

В разные годы многолетний добросовестный труд Е.А. Антамошкиной был отмечен Почетной грамотой Волгоградской областной думы, Благодарственным письмом Волгоградской городской думы. Она дважды награждена Грамотами Общероссийской организации «Федерация психологов образования России» за профессионализм, компетентность, активное участие и большой личный вклад в развитие психологической службы Волгоградской области. Имеет грамоты и поощрения территориального управления образования Красноармейского района Волгограда за высокий профессионализм в работе.

11 раздел. Наставнические проекты и программы



**Белогривцева
Елена
Сергеевна –**

учитель географии МОУ «Гимназия № 17 Ворошиловского района Волгограда». Образование высшее педагогическое. Имеет высшую квалификационную категорию. Стаж свыше 24 лет. Регулярно повышает квалификацию. Активный участник реализации наставнических проектов. Победитель X волгоградского городского конкурса профмастерства «Педагогический дебют – 2021» (номинация «Педагог-наставник»). Профессиональные интересы связаны с методиками географического краеведения и обучения географии. Мастер проектирования и применения сетевых образовательных модулей.



**Кулакова
Дарья
Геннадьевна –**

учитель истории и обществознания МОУ «Гимназия № 17 Ворошиловского района Волгограда». Образование высшее педагогическое. Стаж свыше 10 лет. Профессиональные интересы связаны с методиками обучения истории, обществознанию, всеобщей истории и истории России. Активный участник инновационной деятельности гимназии по реализации наставнических проектов и применению сетевых образовательных модулей.

11.1. Инновационный наставнический проект «горизонтального обучения» педработников¹

При создании практики реализации наставнических проектов мы рассматриваем наставничество в качестве эффективного формата непрерывного личностно-профессионального развития педагога в ситуациях «горизонтального обучения». Речь идет о молодых специалистах и о педагогах со стажем, но с выявленными профессиональными дефицитами, с которыми в рамках наставнических событий взаимодействуют педагоги-наставники. Проектный замысел наставнической практики – это проектирование пространства их взаимодействия «на горизонтальном уровне» в институциональном и муниципальном сегментах образовательной системы. Проектным продуктом выступает описание создаваемых в инновационной деятельности локальных практик развития актуальных компетенций наставляемых педагогов.

В связи с этим намечено «встраивание» новых компонентов системы наставничества, реализующих варианты «горизонтального обучения», в традиционные модели постдипломного личностно-профессионального развития педагогов. Для обеспечения наставнической деятельности планируется разработка и апробация инструментов выявления профессиональных дефицитов педагогов и механизмов их применения в пространстве взаимодействия педагогов-наставников и наставляемых педработников. В данном контексте предполагается определить и проверить на эффективность способы формулирования «образовательного заказа» педагогами, испытывающими профессиональные затруднения.

Инновационный компонент наставнической практики состоит в создании и апробации сетевых моделей наставничества, в частности, с применением технологии сетевого образовательного модуля (СОМ) в институциональном сегменте взаимодействия. Дальнейшее развитие сетевой модели наставничества осуществляется посредством экстраполяции технологии СОМ в муниципальный сегмент наставнического взаимодействия. В этих рамках производится инновационная практика разработки, апробации и тиражирования эффективных коммуникативных моделей взаимодействия педагогов-наставников и наставляемых педработников в ситуациях «горизонтального обучения».

На выходе инновационного наставнического проекта будет создана система диссеминации проектных результатов и продуктов наставничества. Проектируется существенное повышение профессиональной компетентности наставляемых педработников, включая преодоление ими профессиональных дефицитов. Одновременно с этим будет расширен состав субъектов инновационной деятельности за счет участия, наряду с педагогами-наставниками, молодых специалистов и педагогов Гимназии № 17, вне зависимости от педагогического стажа, испытывающих профессиональные затруднения. В рамках муниципального сетевого сегмента взаимодействия субъектами инновационной деятельности станут молодые педагоги и педагоги, вне зависимости от педагогического стажа, испытывающие профессиональные затруднения, из образовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда. Это произойдет на втором и третьем этапах проектной деятельности (табл. 1). Овладевшие технологией СОМ обучающиеся среднего уровня общего образования выступают в роли модераторов сетевых мероприятий проекта.

¹ Авторы практики и описания: Е.С. Белогривцева и Д.Г. Кулакова, учителя и педагоги-наставники гимназии № 17 Ворошиловского района Волгограда

Субъектами инновационной деятельности будут члены профессионального клуба «Восхождение.RU» Ворошиловского района Волгограда и руководители, педагоги волгоградских образовательных учреждений, заключивших с Гимназией № 17 договоры на предмет совместной деятельности, а также сетевые социальные партнеры.



Фото 1. Команда педагогов-наставников

Субъектами наставнической деятельности выступают педагоги-наставники, объединенные в проектные команды (фото 1).

Коммуникативное пространство взаимодействия педагогов-наставников и наставляемых педработников представляет собой совокупность интеракций, обеспечивающих личностно-профессиональное развитие педагогов-наставников и профессиональную адаптацию к обновляющимся условиям молодых специалистов и педагогов со стажем. Профессиональные затруднения педработников образовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда и трудности в адаптации к педагогической профессии молодых специалистов являются системообразующими компонентами проектной модели наставничества. Актуальные педагогические компетентности наставляемых педработников, достигаемые вследствие наставничества, выступают условием повышения качества образования. Фактор единства противоположностей в виде «профессиональные затруднения – актуальные компетентности» обеспечивает равновесие эффективной системы наставничества, коммуникативно-ориентированной «горизонтальной системы» личностно-профессионального развития педработников и продуктивной педагогической деятельности в обновляющемся образовательном пространстве.

Процесс развития наставничества внутри инновационного проекта структурирован в три этапа и представлен в таблице 1.

Таблица 1. Этапы, мероприятия и продукты становления системы наставничества в инновационном проекте

Этап и сроки	Проектные мероприятия	Ожидаемые результаты	Методические продукты и / или педагогические практики, свидетельствующие о достижении результатов
I этап. Проблемно-диагностический. Январь – сентябрь 2023 г.	1. Решение организационных задач: распределение обязанностей, комплектование проектных команд, проведение анализа состояния сетевых ресурсов, необходимых для реализации проектного замысла. 2. Планирование деятельности педагогического коллектива и сетевых партнеров, обеспечивающей достижение проектируемых результатов. 3. Разработка / корректировка нормативных (локальных) актов необходимых для реализации целей и задач проекта.	Создана нормативно-правовая, инструментально-диагностическая и технологическая основа проектной деятельности	– Разработан формат «Паспорта» проектной команды – Внесены коррективы в положение о «Проектной команде», о «Сетевой Форсайт-сессии» и др. – Разработан типовой формат договора о взаимодействии с сетевыми партнерами – потенциальными участниками проектной деятельности – Разработаны сценарные планы мероприятий первого этапа проекта («Установочно-диагностический СОМ»); сетевой педагогический совет; навигаторы / рабочие тетради участников семинаров-практикумов и др.

	<p>4. Разработка типового формата договора о взаимодействии с сетевыми партнерами проекта; заключение договорных отношений</p> <p>5. Проведение стартовой сетевой Форум-сессии по теме проекта.</p> <p>6. Модернизация имеющегося инструментария и проведение первого этапа мониторинга по выявлению профессиональных затруднений молодых специалистов.</p> <p>7. Проектирование пространства взаимодействия наставника и молодых специалистов (институциональный уровень)</p> <p>8. Типологизация, выявленных профессиональных затруднений молодых специалистов.</p>		<p>– Разработан диагностико-инструментальный кейс с включением описания механизмов и диагностик в рамках первого этапа проектной деятельности</p> <p>– Технологическая процессная схема: «Персонализированная карта адаптации молодого специалиста (ПКАМС)»</p> <p>– Разработана классификация / типологизация профессиональных затруднений молодых специалистов и педагогов вне зависимости от педагогического стажа</p> <p>– Разработан технологический формат рефлексивно-формирующей карты (РФК) «От проблемы – к результату»</p>
<p>II этап. <i>Проблемно-деятельностный.</i> Сентябрь 2023 г. – сентябрь 2025 г.</p>	<p>1. Разработка модели сетевого каскадного семинара практикума</p> <p>2. Организация и проведение мероприятий-событий по теме проекта</p> <p>3. Разработка диагностического инструментария для выявления качественных и количественных результатов проекта</p> <p>4. Проведение рубежных (промежуточных) презентационных и диссеминационных мероприятий по теме проекта</p>	<p>Организована инновационная деятельность, обеспечивающая достижение проектного замысла</p>	<p>– Модель сетевого каскадного семинара-практикума;</p> <p>– Авторские программы сетевого каскадного семинара-практикума;</p> <p>– Сценарные планы мероприятий-событий по теме проекта</p> <p>– Пакет <i>Google Forms</i> анкет, тестовых карт и иных диагностик для целевых групп проекта и благополучателей его результатов</p>
<p>III этап. <i>Проблемно-рефлексивный, диссеминационный</i> Сентябрь 2025 г. – декабрь 2026 г.</p>	<p>1. Формирование проектных команд по подготовке к тиражированию в региональной образовательной сети инновационных практик по теме проекта (описание в формате технологических карт / схем).</p> <p>2. Экспертиза разработанных инновационных практик.</p> <p>3. Экспериментальная апробация, разработанных в проектной деятельности инновационных практик в ОУ, заключивших с Гимназией № 17 договорные отношения на втором этапе проектной деятельности.</p> <p>4. Проведение итоговой диагностики в контексте определения качественных и количественных результатов проектной деятельности.</p>	<p>Обеспечено достижение цели и задач проектной деятельности</p>	<p>1. Подготовлены к тиражированию инновационные практики:</p> <p>– «встраивания» новых компонентов системы наставничества в традиционные модели постдипломного профессионального развития педагогов;</p> <p>– разработки, апробации и тиражирования механизмов и инструментария выявления профессиональных дефицитов педагога;</p> <p>– формирования «образовательного заказа» педагога, испытывающего профессиональные затруднения;</p> <p>– разработки, апробации и тиражирования сетевых моделей наставничества;</p> <p>– экстраполяции технологии сетевого образовательного модуля (СОМ) в институциональную и сетевую модель наставничества;</p> <p>– разработки, апробации и тиражирования эффективных коммуникативных моделей взаимодействия наставника и наставляемого.</p> <p>2. Отчеты об итогах экспериментальной апробации инновационных практик, разработанных в ходе проектной деятельности</p> <p>3. Графики и диаграммы, визуализирующие достижение количественных результативных показателей инновационного проекта.</p>

Количественные наставнические достижения представлены следующими параметрами:

- доля молодых специалистов Гимназии № 17 (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программы наставничества и успешных в них – 100 %;
- доля молодых специалистов общеобразовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых – 90%;
- доля молодых специалистов Гимназии № 17 (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, имеющих персонализированные карты адаптации молодых специалистов – 100%;

– доля молодых специалистов образовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, имеющих персонифицированные карты адаптации молодых специалистов – до 90%;



Фото 2. После успешного представления проекта

– доля учителей-молодых специалистов общеобразовательных учреждений Ворошиловского района Волгограда (с опытом работы от 0 до 3-х лет), освоивших и применяемых в практике технологию СОМ для развития межпредметных связей и достижения обучающимися метапредметных результатов – 85%;

– доля педагогов Гимназии № 17 с выявленными профессиональными дефицитами (вне зависимости от педагогического стажа), вошедшие в программы наставничества – 90%;

– степень удовлетворенности педагогов-наставников, участвующих в программах наставничества – 90%.

Инновационный проект наставничества был представлен на региональном форуме участников платформы «Россия – страна возможностей» (фото 2).

Организационные параметры сетевого взаимодействия в рамках инновационного проекта наставничества представлены наличием следующих сетевых партнеров: Ворошиловское ТУ Департамента по образованию администрации Волгограда, научно-образовательный центр РАО Волгоградского госуниверситета, образовательные учреждения Волгограда (по договорам о сетевом взаимодействии Гимназией № 17).

11.2. Индивидуальная программа наставничества молодого педагога дополнительного образования²

В связи с потребностью в оптимизации профессионального становления молодого педагога дополнительного образования мы в нашем Детско-юношеском центре создали практику наставнической деятельности, организационно-управленческую и педагогическую основу которой составила индивидуальная программа наставничества. Программа охватывала период наставничества 2021–2023 гг. и была утверждена приказом директора ДЮЦ (№ 14 от 16.02.2021).

В Пояснительной записке к программе указывалось на возрастание роли педагога в условиях модернизации системы образования в России, на повышение требований к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Одновременно с этим подчеркнута, что возникли социальные и профессиональные трудности в адаптации к трудовой деятельности одновременно с недостатком молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов не идут работать в образовательные учреждения, а учреждения дополнительного образования обходят стороной. Творческие молодые специалисты, окончившие другие ВУЗы, сталкиваются с недостатком педагогических знаний и вскоре уходят с центров детского творчества, избирая иной профессиональный путь.

Далее отмечено, что индивидуальная программа наставничества призвана помочь становлению молодого педагога и его формированию как личности и индивидуальности, а затем и как работника с активной позицией, специальными умениями, уверенностью в правильности выбора учреждения дополнительного образования. С этим связана актуальность разработки программы наставничества, нацеленной на помощь начинающему работнику в преодолении затруднений из-за отсутствия необходимого опыта, либо профильного образования.



Кудрявцева
Румия
Закирьевна –

педагог дополнительного образования МКУДО «Детско-юношеский центр» Среднеахтубинского района Волгоградской области. В сфере дополнительного образования детей работает с 1976 г. Обладает опытом педагога-организатора в области досуговой деятельности и педагога-наставника. Участник профессиональных конкурсов «Лучший педагог дополнительного образования», «Наставничество в образовательной организации» и др. Достойный и уважаемый педагог дополнительного образования в Среднеахтубинском районе. Имеет немало наград и поощрений: грамоты Министерства просвещения РФ, районного комитета по образованию и др. Обладатель Гранта Губернатора Волгоградской области.

² Автор: Р.З. Кудрявцева, педагог дополнительного образования МКУДО «Детско-юношеский центр» Среднеахтубинского района Волгоградской области

Особо подчеркнута, что для успешности учреждений дополнительного образования важным является пополнение молодыми, творческими специалистами. А для этого очень важно в самом начале педагогической карьеры поддержать начинающего специалиста и делать это на непрерывной основе. Наставничество требуется не только молодому специалисту, выпускнику педагогического университета. В помощи нуждаются и так называемые *начинающие* свою деятельность в центрах детского творчества педагогические работники, имеющие большой опыт работы в учреждениях общего и дошкольного образования, а также специалисты, не имеющие педагогического образования.

Цель программы сформулирована в разделе «Общие положения». Целью программы предусмотрено создание социально-психологических и организационно-методических условий успешной адаптации молодого педагога в учреждении дополнительного образования. Достижение цели проектируется посредством решения актуальных задач наставничества, а именно:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить его в учреждении дополнительного образования;
- дифференцированно и целенаправленно спланировать методическое сопровождение молодого педагога на основе выявленных потенциальных возможностей и обнаруженных затруднений в связи с профессиональными дефицитами;
- повысить профессиональный уровень молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развить творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать участие в инновационной деятельности, проследив динамику вхождения в профессиональную деятельность;
- повысить продуктивность работы молодого педагога и его результативность в реализации планов учреждения дополнительного образования.

Для решения задач наставничества была избрана организационная форма наставнической деятельности «педагог – педагог», а ее базисным видом индивидуальное наставничество типа «опытный педагог – молодой специалист». Приказами по учреждению была закреплена наставническая пара. Она включала: педагога-наставника Р.З. Кудрявцеву, педагога дополнительного образования с большим опытом работы в учреждении дополнительного образования, и наставляемого педагога А.М. Будилину. Это молодой специалист без педагогического образования, не знающий организационной культуры детско-юношеского центра, традиций его профессиональной деятельности и достижений. Молодой педагог только-только адаптировался к новому месту работы, испытывал затруднения и нуждался в помощи.

Далее показаны содержательные характеристики программы наставнической деятельности.

Предусматривалось использование следующих форм и методов наставничества педагогом-наставником молодого специалиста: мастер-классы педагога-наставника, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, а также участие в заседаниях методического объединения и в практических занятиях, индивидуальное консультирование (фото 1).



Фото 1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста

Направления деятельности педагога-наставника с учетом профессиональных потребностей молодого педагога включали исполнение следующих наставнических ролей:

- 1) «наставник – проводник», который поможет молодому педагогу осознать себя в системе дополнительного образования; обеспечит подопечному знакомство с системой дополнительного образования «изнутри», объяснит принцип деятельности детско-юношеского центра; осуществит пошаговое руководство его педагогической деятельностью, организует взаимопосещение занятий коллег и наставника, поможет освоить инновационные педагогические идеи и достижения, подготовит к участию в конкурсах профессионального мастерства и к транслированию опыта в ходе методических и педагогических советов, семинаров и конференций;

2) «наставник – защитник интересов» поможет в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста, организует вокруг его профессиональной деятельности атмосферу взаимопомощи и сотрудничества, поможет подопечному осознать значимость и важность его работы;

3) «наставник – кумир» своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого педагога посредством фиксации и перенятия образцов поведения, подходов к организации педагогической деятельности, стиля общения;

4) «наставник – консультант» содействует благополучию личности молодого педагога, реализуя функцию поддержки с минимумом требовательности, учетом индивидуальных особенностей подопечного и создания условия для восприятия подопечным ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит;

5) «наставник-контролер» контролирует правильность организации педагогической деятельности молодого педагога, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи и поощряет наставляемого педагога.

Программа реализуется поэтапно:

– 1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (первый год).

– 2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования (первый – второй годы).

– 3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению трудовых функций и должностных обязанностей (второй год).

Индивидуальный план совместной деятельности педагога-наставника и наставляемого педагога

Месяц	Мероприятия	Ответственный
2021–2022 учебный год		
Октябрь	Беседа «Будем знакомы» (знакомство молодого специалиста с наставником, традициями ДЮЦ, правилами внутреннего распорядка, Уставом ОУ).	Кудрявцева Р.З., п.д.о. – наставник, Будилина А.М., молодой педагог
Ноябрь	Практическое занятие по разработке и оформлению документации п.д.о.: ДООП, ежедневных занятий, календарных учебных графиков.	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Декабрь	Творческая мастерская «Современное занятие: структура и конструирование»; Практикум «Анализ занятия. Виды анализа»;	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Январь	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций. Выявление профессиональных затруднений.	Кудрявцева Р.З., п.д.о. – наставник, Будилина А.М., молодой педагог
Февраль	Тренинг «Развитие творческих способностей п.д.о.»; Практикум «Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства как условие профессионального роста молодого педагога».	Кудрявцева Р.З., п.д.о. – наставник, Будилина А.М., молодой педагог
Март	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Апрель	Творческая мастерская «Копилка интересных занятий». Разработки интересных занятий п.д.о. и молодого педагога.	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Май	Подведение итогов работы наставничества за учебный год. Методическая выставка достижений молодого педагога.	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник, Будилина А.М., молодой педагог
В течение года	Взаимопосещение занятий молодого педагога и педагога-наставника	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник, Будилина А.М., молодой педагог
2022–2023 учебный год		
Сентябрь	Беседа «Педагогическое самообразование. Участие в работе методического объединения, педагогического совета п.д.о.»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Октябрь	Практикум «Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник

Ноябрь	Беседа «Имидж педагога». Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Декабрь	Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности обучающихся».	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник, Будилина А.М., молодой педагог
Январь	Творческая мастерская «Методика проведения мероприятий и праздников»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник, Будилина А.М., молодой педагог
Февраль	Мастер-класс «Секреты мастерства. Как провести эффективно занятие»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Март	Практикум «Аттестация п.д.о. как способ повышения профессиональной компетенции. Педагогическое портфолио»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Апрель	Тренинг «Профессиональное выгорание и пути профилактики»	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
Май	Анализ процесса адаптации молодого педагога: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник
В течение года	Взаимопосещение занятий молодого педагога и педагога-наставника	Кудрявцева Р.З., п.д.о.– наставник, Будилина А.М., молодой педагог

Для оценки результатов программы и ее эффективности запланировано применение следующих видов контроля работы молодого специалиста.

Первый год:

– *обзорный контроль* проводится в начале педагогической деятельности, в первый месяц, путем посещения занятий во всех объединениях с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого педагога;

– *предупредительный контроль* проводится в течении первого года работы с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого педагога.

– *повторный контроль* позволяет устранить недостатки обзорного и предупредительного контроля.

Второй год:

– *персональный контроль* позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени;

– *фронтальный контроль* для проверки знаний, умений и навыков обучающихся, состояния и ведения документации (ДООП, учебные журналы, методический и дидактический материалы и т.д.).

В качестве *ожидаемых результатов* предполагалось:

1) *для молодого специалиста:*

– повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

– разработка собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

– активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; успешное прохождение процедуры аттестации;

– участие в заседаниях методических объединений, в семинарах и в профессиональных конкурсах (фото 2);

2) *для наставника:*

– эффективный способ самореализации;

– достижение более высокого уровня профессиональной компетентности, в том числе в сфере наставнической деятельности.



Фото 2. Молодой педагог (в центре) – финалист областного конкурса профессионального мастерства



**Добрынина
Надежда
Викторовна,**

старший воспитатель МДОУ «Детский сад «Колосок» р.п. Средняя Ахтуба Среднеахтубинского района Волгоградской области». Среднее профессиональное образование, направление «Дошкольное воспитание, воспитатель в дошкольных учреждениях». Высшее образование, квалификация «педагог-психолог». Профпереподготовка в области менеджмента и экономики (отрасль образования). Стаж свыше 32 лет. Регулярно повышает квалификацию. Координирует наставническую деятельность в детсаду. Разработчик программ наставничества. Имеет поощрения за трудовые достижения.

11.3. Программа наставничества воспитателей в детском саду³

В современной системе дошкольного образования существенно возросла роль воспитателей в связи с применением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО), с введением федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО), усилением государственного признания воспитания в российском законодательстве. Повысились требования к личностным и профессиональным качествам воспитателей в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», действующим с 2017 года.

Объявлением в РФ 2023 года Годом педагога и наставника подчеркнута значимость профессионального статуса воспитателей, наряду с другими педагогами, указано на возрастание значения наставнических функций при формировании педагогического корпуса работников.

Это особенно актуально для дошкольных образовательных учреждений, где не всегда трудятся воспитатели с профессиональным дошкольным образованием, включая приходящих на работу молодых воспитателей. Это порождает затруднения в их педагогической деятельности, поскольку им приходится выполнять те же должностные обязанности, что и коллегам с многолетним опытом работы. Родители, воспитанники и руководство дошкольных образовательных учреждений, не делая скидку на это обстоятельство, ожидают от них безупречного профессионализма.

Востребуется помощь молодым воспитателям в период их вхождения в профессию, так как этот этап профессионального становления отличается напряженностью и является определяющим для их адаптации к условиям трудовой деятельности, актуализируя личностно-профессиональное развитие. От того, как пройдет этот этап, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или все-таки сдастся и найдет себя на другом поприще.

С другой стороны, достижение результатов обучения, развития и воспитания детей, соответствующих ФГОС ДО, невозможно, если отсутствуют квалифицированные кадры. Это хорошо понимает каждый заведующий и старший воспитатель дошкольного учреждения. Требуется на корпоративном уровне выстраивать систему работы с кадрами, чтобы содействовать повышению их профессиональной компетентности, выступающей важным условием эффективности воспитательно-образовательной деятельности.

В качестве механизма работы с кадрами и кадровой технологии мы избрали наставничество. Опираясь на региональное положение об организации наставничества педагогических работников, принимая во внимание федеральную целевую модель наставничества, мы разработали Программу наставничества, направленную на повышение качества профессиональной деятельности начинающих воспитателей, их социально-профессиональную адаптацию и создание им благоприятного социально-психологического климата в коллективе педагогов.

³ Автор практики и описания: Н.В. Добрынина, ст. воспитатель детсада «Колосок», р.п. Средняя Ахтуба Среднеахтубинского р-на Волгоградской области.

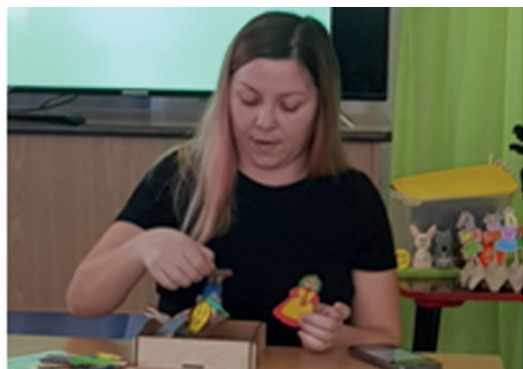


Фото 1. Молодой воспитатель участвует в семинаре-практикуме



Фото 2. Совместное проведение занятия с детьми

Предусматривалось создать условия в детском саду для профессиональной адаптации начинающих воспитателей, совершенствования их способностей и профессиональных навыков. В связи с этим планировались разнообразные наставнические действия. Так, к примеру, наставляемые воспитатели должны были участвовать в практикумах и семинарах, нацеленных на повышение их профессиональной компетентности (фото 1).

Эффективной формой наставничества начинающих воспитателей стало совместное проведение занятий с детьми. При этом занятие заранее проектировалось совместно с воспитателем-наставником, подбирался дидактический и наглядный материал, распределялись роли воспитателя-наставника и наставляемого воспитателя. После проведения занятия оно скрупулезно анализировалось, чтобы выявить затруднения и наметить с их учетом пути личностно-профессионального развития начинающего воспитателя (фото 2).

Паспорт программы

Параметры программы	Содержание программы наставничества воспитателей в течение учебного года
Цель	Создание условий в детсаду для профессиональной адаптации начинающих воспитателей, совершенствования их способностей и профессиональных навыков в ситуациях личностно-профессионального развития.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развивать интерес начинающих воспитателей к педагогической деятельности. 2. Создать условия в детсаду для успешной адаптации начинающих воспитателей. 3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателей и развить у них способность самостоятельно и эффективно выполнять возложенные на них обязанности: <ul style="list-style-type: none"> – обоснованно выбирать средства, методы и формы организации образовательной деятельности; – определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; 4. Оказывать помощь воспитателям в освоении и применении технологий педагогической деятельности обучения, воспитания и развития детей и в распространении собственного опыта. 5. Использовать для развития педагогических способностей и повышения профессиональной компетентности начинающих воспитателей эффективные форматы и технологии.
Срок реализации программы	Один учебный год.
Форма наставничества	«Воспитатель – воспитатель».
Наставнические пары	Всего две наставнические пары типа «воспитатель (наставник) – воспитатель (наставляемый)».
Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> – Заведующий дошкольным учреждением – Куратор наставнической деятельности – Воспитатель-наставник – Наставляемые молодые воспитатели.
Наставнические действия	<ul style="list-style-type: none"> – Анкетирование для определения профессиональных трудностей, степени адаптируемости в коллективе и удовлетворенности результатами своей работы; – Групповое и индивидуальное консультирование; – Совместные мероприятия наставника и наставляемого; – Участие наставляемых воспитателей в активных формах работы по обмену опытом: семинарах, курсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.п.; – Руководство самостоятельной работой начинающего воспитателя и его творческой деятельностью; – Координация воспитателями-наставниками и руководством учреждения деятельности начинающих воспитателей.

Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> – Начинающие воспитатели получают возможности для личностно-профессионального развития. – Повысится уровень квалификации начинающих воспитателей. – Повысится качество дошкольного образования. – Оптимизируется процесс профессиональной адаптации начинающих воспитателей.
Формы мониторинга результативности наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение опроса начинающих воспитателей о степени профессиональных затруднений. – Отчет воспитателей-наставников о ходе и результатах наставничества. – Количественные показатели участия начинающих воспитателей в наставнических и методических мероприятиях. – Транслирование начинающими воспитателями созданного опыта педагогической деятельности в корпоративном, муниципальном, региональном форматах.

План мероприятий первого этапа реализации Программы

Первый этап программировался как адаптационный и посвящался первоначальному погружению наставляемых воспитателей в трудовую деятельность в детском саду.

№	Этап реализации	Планируемые мероприятия	Сроки
1.	Адаптационный	<ul style="list-style-type: none"> – Изучение содержания трудовых функций и профессиональных трудовых функций, локальных нормативных актов, регулирующих образовательную деятельность в дошкольном образовательном учреждении. – Определение проблем и вопросов наставляемых воспитателей. – Диагностика навыков и умений начинающих воспитателей: посещение мероприятий и занятий с воспитанниками, наблюдение за проведением режимных моментов, совместное обсуждение и формирование навыков самоанализа. – Выбор приоритетной методической темы для самообразования в учебном году. – Подбор методической литературы. 	Сентябрь-октябрь
		<ul style="list-style-type: none"> – Беседы «Образ воспитателя» (педагогическая этика, Кодекс воспитателя ДОУ, вопросы общей и профессиональной культуры). – Наблюдение за коммуникативным поведением наставляемых воспитателей. – Деловая игра «Стиль педагогического общения с коллегами и родителями». 	октябрь

План мероприятий второго этапа реализации Программы

Второй этап предусматривал проектировочные мероприятия: оказывалась помощь наставляемым воспитателям в составлении календарно-тематического плана, в планировании занятий с детьми, в подготовке публичных выступлений, в изучении новых педагогических технологий и способов их применения в воспитательно-образовательном процессе, в освоении приемов самоанализа педагогической деятельности.

№	Этап реализации	Планируемые мероприятия	Сроки
2.	Проектировочный (основной)	<ul style="list-style-type: none"> – Изучение новых педагогических технологий и освоение способов их применения в работе с детьми. – Консультативная помощь в составлении календарно-тематического плана работы с детьми и ведения групповой документации. – Консультативная помощь в составлении в разработке конспектов и проведении мероприятий с воспитанниками и родителями (законными представителями). – Посещение воспитателем-наставником наставнических мероприятий с целью наблюдения и последующего анализа. – Консультативная помощь начинающим воспитателям в подготовке выступлений на педагогических советах и семинарах. – Участие в семинарах, конференциях, мастер-классах для начинающих воспитателей с последующим обсуждением и изучением методических материалов. 	ноябрь – март
		<ul style="list-style-type: none"> – Анализ результатов наставнической деятельности с октября по декабрь и разработка рекомендаций по ее совершенствованию. 	декабрь
		<ul style="list-style-type: none"> – Семинар-практикум по составлению конспекта занятия и самоанализу занятий с детьми. 	Январь-март
		<ul style="list-style-type: none"> – Рекомендации по организации развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО. – Рекомендации по организации сотрудничества с родителями (законными представителями) воспитанников на основе практических ситуаций. 	Март-апрель



Фото 3. Выступление начинающего воспитателя перед коллегами во время педагогического совета

Особое внимание в рамках второго этапа мы уделяли подготовке начинающими воспитателями выступлений на педагогических советах и семинарах. Для этого им оказывалась консультативная помощь, и проводились предварительные тренинги. Считали это значимым для отработки навыков публичной презентации материала. Воспитателю всякий раз приходится это делать, не только выступая перед коллегами, но перед родителями и в известной мере перед детьми. После заседаний педагогических советов, к примеру, опытные коллеги высказывали мнения о качестве и доступности выступления, об ораторском и методическом мастерстве начинающего воспитателя и т.п. (фото 3).

План мероприятий третьего этапа реализации программы

Третий этап реализации программы выполнял обобщающую и контрольно-оценочную функцию. Здесь важно погрузить наставляемых воспитателей в процедуры и техники обсуждения и анализа проводимых мероприятий, развить умения систематизации результатов профессиональной деятельности, привить первичные навыки обобщения опыта.

№	Этап реализации	Планируемые мероприятия	Сроки
3.	Контрольно оценочный	<ul style="list-style-type: none"> – Совместное обсуждение воспитателями-наставниками с наставляемыми воспитателями проведенных мероприятий. – Представление и систематизация результатов профессиональной деятельности начинающих воспитателей, создание портфолио педагогических достижений. – Самоанализ профессиональной деятельности наставляемых воспитателей, обобщающий отчет о результатах работы по теме самообразования. – Обсуждение и оценка результатов проведенной наставнической деятельности, обобщение опыта. 	Май



**Киляжова
Райса
Тюнкалиевна –**

директор МКОУ «Ленинская средняя общеобразовательная школа № 2» Ленинского муниципального района Волгоградской области. Образование высшее, специальность «Педагогика и методика начального образования», учитель начальных классов. Стаж свыше 19 лет. Руководитель-наставник. Имеет опыт наставнической деятельности педагогов как руководитель методического объединения учителей начальных классов. Создала практику наставнической помощи учителям в рамках их личностно-профессионального развития и подготовки к аттестации на установление квалификационной категории. Имеет поощрения за трудовые успехи. Опыт наставничества отмечен Отделом образования Администрации Ленинского района Грамотой «Галерея почета «Признание коллег»».

11.4. Проект наставнической помощи аттестующимся педагогам⁴

Актуальность проекта обусловлена противоречиями между стремлением и желанием молодых педагогов (возрастом до 35 лет) участвовать в аттестации на установление высшей квалификационной категории и их неготовностью к аттестационным процедурам, неумением должным образом подготовить требуемые документы и портфолио, что субъективно переживается педагогом как боязнь аттестации. Понятно, что подготовка к аттестации и последующие аттестационные процедуры, предполагающие оценивание методической и психолого-педагогической компетентности молодого педагога, сопряжены со стрессом особенно для молодых специалистов, но нередко и для учителей с опытом работы. Страх провала тормозит желание получить квалификационную категорию.

Необходимость подготовки большого объема документов также не прибавляет желания проходить аттестацию. Не каждый учитель обладает качествами аккуратности, правильности заполнения бланков и грамотности ведения документации. Но даже если учителю не присущи все перечисленные особенности, то в период подготовки к аттестации существенным тормозящим фактором является дефицит свободного времени. Особенно это характерно для учителей из сельских школ, где приходится вести 3–5 предметов, и из-за такой нагрузки учителям приходится много времени и сил затрачивать на подготовку к урокам. И часто в связи с этим учителя откладывают подготовку к аттестации в «долгий ящик».

⁴ Автор практики и описания: Р.Т. Киляжова, директор и педагог-наставник Ленинской средней общеобразовательной школы № 2 Ленинского р-на Волгоградской области.

А между тем для руководителей школ немаловажно иметь в штате учителей с квалифицированными категориями, так как от этого напрямую зависит рейтинг школ. Но еще более важным является то, что от педагогических работников с квалификационными категориями, обладающих профессионализмом и мастерством, зависит во многом качество образования. Высококвалифицированные кадры – это важный ресурс повышения качества образования, который приходится учитывать в свете нацпроекта «Образование», требующего обеспечить к 2024 году вхождение российского общего образования в десятку лучших мировых общеобразовательных систем.

Решить проблему обеспечения школ учителями с квалификационными категориями может помочь отлаженная система наставничества и опытные педагоги-наставники. Они могут в период подготовки к аттестации молодых педагогов снять субъективные переживания ими предстоящей неудачи и содействовать их личностно-профессиональному развитию, повышению профессионального уровня педагогической деятельности, сопровождая готовящегося к аттестации педагога. Именно с этой целью нами был инициирован институциональный проект наставнической помощи педагогам в период их подготовки к аттестации на установление квалификационной категории.

Объектом предстоящей проектной деятельности рассматривалось наставничество как фактор, обеспечивающий успешность повышения профессионального уровня педагога при его подготовке к аттестации. Предмет проектной деятельности – это содействие молодым педагогам в повышении качества их педагогической деятельности и их сопровождение во время подготовки к аттестации на установление квалификационной категории. Цель проекта конструировалась из двух компонентов:

- составление индивидуального маршрута молодого педагога, структурирующего все действия, направленные на повышение качества педагогической деятельности и поддержку педагога при подготовке к аттестации;

- обогащение мотивационной сферы наставляемого педагога в части повышения педагогического мастерства и проектирования личных достижений.

Достижение цели планировалось через решение проектных задач:

- обеспечение наставляемому педагогу своевременной психолого-педагогической и методической поддержки;

- содействие развитию и формированию требуемых положением об аттестации профессионально-значимых качеств наставляемого педагога;

- побуждение наставляемого педагога к личностно-профессиональному развитию посредством повышения квалификации, участия в методической деятельности и непрерывного самообразования;

- системная организация консультационной помощи наставляемому педагогу.

Проект замыслился в предположении, что педагог-наставник поможет наставляемому педагогу, готовящемуся к аттестации, грамотно и своевременно подготовить требуемые документы. При этом, безусловно, ослабнет риск стресса при подготовке к аттестации. Наставляемые педагоги, готовясь к аттестации, не только осваивают новые информационные и педагогические технологии, но и начнут понимать, насколько для них важно саморазвитие и самообразование. За время подготовки наставляемые педагоги найдут интересные образовательные порталы, осваивают обучающие программы повышения квалификации, поучаствуют в мастер-классах, «круглых столах», вебинарах, а также в конкурсах и фестивалях, которые помогут им почувствовать себя увереннее. При этом вырастет уровень самооценки наставляемых педагогов, они приобретут новые профессиональные знания, у них появится уверенность в своей значимости как результат общения на образовательных форумах, в чатах и образовательных клубах. В новых знакомствах с коллегами они начнут обмениваться с ними педагогическим опытом, одновременно осваивая способы его анализа и обобщения.

Предполагалось также, что наставляемые педагоги при подготовке к аттестации получат помощь педагогов-наставников в формировании личного портфолио. Его наличие – необходимый параметр в оценке результатов деятельности педагога, претендующего на квалификационную категорию. Предназначение портфолио в том, чтобы систематизировать опыт, накапливаемый педагогом, обобщить его знания, четче определить направления развития, облегчить консультирование его педагогом-наставником, а также сделать более объективной оценку его личностно-профессионального развития. Важно, чтобы наставляемые педагоги овладели разными подходами к построению портфолио, чтобы с учетом их разнообразия выбирать вариант, подходящий к своим индивидуальным особенностям.

Еще более важно в рамках портфолио научиться и суметь полно и объективно проанализировать свою деятельность, собственные успехи, обобщить и систематизировать педагогические достижения, объективно оценить свои возможности и увидеть способы преодоления затруднений для достижения более высоких результатов.

Далее расскажу о ходе выполнения проекта и основных наставнических мероприятиях, реализующих проектные задачи в наставничестве молодого педагога К.С. Чурзиной в 2020–21 гг. В январе 2020 года в нашу школу пришел молодой педагог на должность учителя начальных классов К.С. Чурзина. Меня, в то время учителя и руководителя методического объединения учителей начальных классов, школьная администрация определила педагогом-наставником. Я начала наше наставническое взаимодействие со знакомства с молодым педагогом. В дальнейшем постаралась выстроить с Кристиной Сергеевной доверительные отношения, узнала, что стало основанием для выбора ею профессии учителя, о ее увлечениях и интересах. Она была педагогом с опытом работы с детьми в детском саду, с хорошей мотивацией, добросовестно трудилась и не боялась задавать вопросы.

Следующие месяцы нашего взаимодействия протекали в условиях наступившей пандемии коронавируса, но были самыми насыщенными. Для выстраивания «индивидуальной траектории», по которой будет двигаться Кристина Сергеевна, мы вместе составили план совместной работы на год. Наметили задачи, которые предстоит решить. Прежде всего, помочь адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности и определить исходный уровень профессиональной подготовки. Затем требовалось выявить затруднения и профессиональные дефициты, осуществить методическую помощь по их преодолению. Важно было создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных педагогических средств, форм обучения, воспитания, общения с учащимися и их родителями. Мы наметили развивать потребность в личностно-профессиональном развитии посредством самообразования, повышения квалификации и профессионального самосовершенствования.

В ходе планирования наставничества нам удалось обсудить и сформулировать предполагаемые результаты наставнической деятельности. Ожидалось, что будет обеспечена профессиональная адаптация молодого педагога к школе, вхождение в ее культуру с учетом сложившегося уклада. Мы рассчитывали, что сумеем усовершенствовать практические, индивидуальные, самостоятельные навыки педагогической деятельности и повысить профессиональную компетентность молодого педагога в сфере методики, педагогики и психологии. В итоге будет обеспечено непрерывное совершенствование качества обучения и сформировано умение проектировать воспитательную систему в классе с учетом результатов изучения личности ребенка и понимания необходимости проведения индивидуальной работы с учащимися.

В начале наставничества необходимо было выявить трудности молодого педагога и найти способы их нейтрализации. Анализ посещенных уроков показал, что молодой педагог имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки, но испытывает затруднения в организации учебной деятельности детей. Чтобы преодолеть этот дефицит, мы выстроили график посещения молодым педагогом уроков коллег из методического объединения учителей начальных классов. Параллельно были проведены консультации по методике организации учебной деятельности в ходе уроков, и были совместно с наставляемым педагогом разработаны отдельные уроки. В дальнейшем Кристине Сергеевне оказывалась адресная помощь в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения профессионального мастерства.

Затем мы вышли в 2019–2020 учебном году на демонстрацию молодым педагогом открытых уроков и внеклассных мероприятий в рамках школьного методического объединения учителей начальных классов. Молодой педагог выступала перед членами методического объединения учителей начальных классов. Она продемонстрировала владение разнообразными методическими приемами и организационными формами работы с учащимися. Было видно, что у нее активизировался познавательный интерес, она приняла ценности и смыслы профессии педагога, активно усваивает приемы работы с детьми и их родителями. Наставническое сопровождение молодого педагога положительно повлияло на совершенствование педагогической деятельности, позволили Кристине Сергеевне раскрыть творческие способности, таланты и организаторские возможности.

Улучшились и проектировочные умения молодого педагога. Так, она разработала открытое внеклассное мероприятие, посвященное Дню Победы. По итогам конкурса творческих и исследовательских работ «Праздник со слезами на глазах – 2020», объявленного Волгоградским государственным социально-педагогическим университетом, разработке 15 мая 2020 года присуждено 3-е место.

Учащиеся ее класса также демонстрировали внешкольную активность и значимые достижения. Так, они заняли 1-е место в конкурсе «Подарок героям Победы – 2020», организованном Волгоградской общеобразовательной организацией «Поддержка профессионального становления педагогов». Достижениями учащихся стали 3-е место в районном конкурсе «Солдатушки, бравы ребятушки!» на базе Ленинского детско-юношеского центра и 3-е место в региональном конкурсе «Калейдоскоп знаний», проведенном средней школой № 17 им. К. Нечаевой в г. Волжском.

Но главным достижением первого года наставничества стало желание Кристины Сергеевны получить высшее образование. И она в июне 2020 года поступила в Волгоградский государственный социально-педагогический университет (направление «Психолого-педагогическое образование»). Таким образом, первый год наставничества был успешным. Молодым педагогом в целом освоена педагогическая деятельность, разработаны дидактические материалы и наглядно-графические средства, сформирован личный арсенал методик обучения и воспитания учащихся начальных классов. Родители воспитанников высоко оценивают профессиональное мастерство педагога. Сам педагог удовлетворен своей профессиональной деятельностью. Но вместе с тем видит перспективы ее совершенствования, так как считает свой потенциал еще не исчерпанным.



Фото 1. Обмен опытом и творческими находками в Центре «Точка роста»

школы рассматривали теоретические вопросы некоторых разделов содержания предметов ОБЖ, технологии и информатики. Педагоги обменялись мнениями, поделились опытом и творческими наработками (фото 1).

В числе лучших работ педагогов Центра оказались и разработки Кристины Сергеевны, которые были отправлены на IV региональный конкурс презентаций профессиональных достижений «Формула успеха».

В 2020 году учащиеся Кристины Сергеевны стали победителями районных конкурсов Отдела по социальной политике администрации Ленинского района Волгоградской области. Это был конкурс чтецов, посвященный творчеству А.Л. Барто «Волшебный мир стихов А.Л. Барто» и конкурс декоративно-прикладного искусства «ДИВО ДИВНОЕ 2020». А также призерами регионального фотоконкурса «Мой питомец – просто кадр» регионального ресурсного центра развития дополнительного образования детей естественно-научной направленности Волгоградской области. Учащиеся из класса Кристины Сергеевны участвовали в региональной открытой олимпиаде школьников «Шаг в будущее», проведенной Комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской государственной академией последипломного образования.

Анализ наставнической деятельности показал, что примененные в течение года формы взаимодействия с молодым педагогом – индивидуальные беседы, консультирование, анализ ситуаций, личное лидерство – проявили свою эффективность. Тем самым открылись перспективы наставничества во втором году проектной деятельности. Целью второго года работы стало развитие профессиональных и деловых качеств молодого педагога в соответствии с совместно разработанным планом наставнического взаимодействия.

В ноябре 2020 года Кристина Сергеевна приняла участие в образовательной сессии «Первые шаги в работе Центра «Точка роста»». Педагоги Центра «Точка роста» как образовательной структуры цифрового и гуманитарного профилей на базе нашей

Учащиеся признаны дипломантами I-го регионального конкурса-фестиваля детского театрального творчества «Волшебная рампа». Конкурс проведен Фондом содействия развитию детского театрального творчества «РОСТКИ», Комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, Управлением образованием администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области совместно с Волгоградской государственной академией последипломного образования.

Но в октябре 2021 года наставничество временно приостановилось из-за ухода Кристины Сергеевны в декретный отпуск. Предполагается, что после окончания периода ухода за ребенком наставничество будет продолжено в направлении повышения профессиональной компетентности молодого педагога с целью участия в аттестации на установление первой квалификационной категории.

Собственно проект не остановился – частично изменились субъекты проектной деятельности. Наставничество организовано в отношении вновь пришедшего молодого педагога А.В. Козыревой. Система наставничества реализовывалась мною как педагогом-наставником в том же сценарии. И в декабре 2022 года Александра Васильевна стала лучшей в номинации «Молодой классный руководитель» регионального конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют».

В 2023 году, 1 августа, она подала документы в Конкурсный отбор молодых учителей образовательных организаций Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, на получение денежного поощрения за высокое мастерство. Конкурсный отбор проводится Комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области при поддержке регионального профсоюза работников народного образования и науки РФ. А в 2024 году Александра Васильевна планирует подать заявление на участие в аттестации на установление первой квалификационной категории.

В качестве обобщенных результатов наставнической деятельности, реализованной в рамках проекта, мы рассматриваем эффективное сопровождение и поддержку педагогов при решении актуальных профессиональных задач, повышение их профессиональной компетентности, подтверждаемой на различных конкурсах мастерства. А также развитие способности наставляемых педагогов к профессиональному саморазвитию и к составлению качественных портфолио педагогических достижений, востребуемых при аттестации на установление квалификационной категории.

Созданная в школе практика наставничества применяется не только в отношении молодых педагогов, но и педагогов, имеющих достаточный стаж работы. Это подтверждает ее жизнеспособность. К примеру, педагог Ю.В. Капицына со стажем работы 15 лет, включенная в эту практику, впервые аттестовалась на первую квалификационную категорию в сентябре 2022 года. В рамках моего методического сопровождения посредством наставнической деятельности в муниципалитете с 2019 года получили первую квалификационную категорию три педагога.



Фото 1. Заседание творческой группы педагогов-наставников

Перспективы развития практики наставничества я связываю с ее дистанционным масштабированием на основе применения новейшего оборудования Центра «Точки роста» в нашей школе. Помимо этого, в 2023–2024 учебном году в рамках проекта на базе нашей школы открыт районный клуб «Наставник», использующий в своей деятельности новые информационные технологии. В рамках клуба удастся оказывать профессиональную помощь наставляемым педагогам из отдаленных школ района, а также коллегам с ограниченными возможностями здоровья.

За время реализации проекта в школе выросла творческая группа педагогов-наставников. Она успешно действует в рамках реализуемого нами проекта наставнической помощи педагогам. Я вместе с участниками творческой группы по-прежнему учусь, развиваюсь, совершенствую наставническое и управленческое мастерство (фото 1).

С августа 2021 года я стала директором Ленинской средней общеобразовательной школы № 2. Наставничество в формате «педагог – педагог» трансформировалось в форму «руководитель – педагог». Но это лишь содействовало активизации проектной деятельности, сориентированной на наставничество педагогов, в том числе в период их подготовки к аттестации на установление квалификационной категории. В связи с переходом с 1 сентября 2023 года на новую систему аттестации педагогических работников, реализующих общеобразовательные программы, актуальность нашего проекта возрастает.



**Вальт
Алина
Валерьевна –**

куратор системы наставничества МОУ «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 106 Советского района Волгограда», учитель английского языка. Образование высшее, преподаватель английского и немецкого языков, переводчик, канд. филол. наук. Регулярно повышает квалификацию. Участник профессиональных интернет-сообществ, конференций, вебинаров, творческих дискуссий. Профессиональные интересы: применение цифровых технологий в образовании, наставничество, учебно-исследовательские проекты в сфере дискурса. Увлечения: плавание, путешествия.

11.5. Мастерская технологий наставничества молодых педагогов⁵

В нашей школе мы создали систему наставничества молодых педагогов, разработав комплекс действий, направленных на активное включение молодых учителей в реальные учебные практики. При этом фокус наставничества смещен на совместную деятельность педагогов-наставников с наставляемыми педагогами. Мы реализуем наставническую деятельность, нацеленную не только на адаптацию молодых педагогов к условиям педагогического труда, но ориентируем ее на личностно-профессиональное развитие начинающих специалистов. Позицию педагога-наставника не ограничиваем ролью «единого информационного окна», чтобы не обеднять спектр его возможностей в наставничестве⁶.

Мы назвали нашу практику мастерской современных технологий наставничества. Почему именно мастерская? Потому что мастерская – это практические действия, поиск, исследование. Это не просто информирование, а овладение способами педагогической деятельности. Это форма обучения в совместной деятельности. В известном смысле взаимообучения посредством альтернативных лекций, семинаров-практикумов, тренингов, мастер-классов. Такой подход снижает риск «игры в одни ворота», когда опытный педагог, назначенный педагогом-наставником, получив задание администрации, старается передать подопечному все свои знания, не задумываясь, чаще всего, о том, что же нового он приобретет для самого себя. В рамках мастерской современных технологий сопровождение молодых педагогов происходит в команде педагогов посредством совместной деятельности по разработке образцов выполнения трудовых действий, их апробации на пробных уроках, обсуждения, анализа и прогнозирования. Каждый участник вырабатывает актуальное знание и новый опыт решения профессиональных задач. Мы выстраиваем процесс наставничества как бы «от обратного».

Конструируя и реализуя практику наставничества, опираемся на научные положения о значимости реального опыта в профессиональном становлении учителя. Ведь становление в профессии достигается только в опыте, а сам опыт не передается вне деятельности, он вырабатывается⁷. Отсюда идея мастерской современных технологий наставничества, «ядром» которой является команда педагогов. Они совершенствуют свои образовательные практики и делятся идеями, как это сделать еще лучше. Они создают среду обучения, в которой раскрывается потенциал каждого участника – и молодого, и более опытного. Команда педагогов – это профессиональное сообщество обучения, ориентированное на непрерывное образование участников, постоянное обновление их профессиональной компетентности.

В мастерской работает схема «Давай попробуем и научимся» вместо традиционного подхода «Я это умею и тебя научу». Благодаря этому от наставничества выигрывают оба – педагог-наставник и наставляемый педагог. А также школа в целом, где целостная образовательная практика обогащается новыми приемами и технологиями совместной деятельности.

⁵ Автор практики и описания А.В. Вальт, учитель английского языка средней школы с углубленным изучением отдельных предметов № 106 Советского района Волгограда.

⁶ Федоров О.Д. Педагогическая интернатура в профессиональном становлении педагога // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53 (8). С. 101–108.

⁷ Поздеева С.И. Сопровождение профессионального развития молодого педагога в школе: организация наставничества // Сибирский учитель. 2017. № 2 (111). С. 3–38.

Актуальным оказывается вопрос о том, можно и нужно ли ставить педагогом-наставником коллегу, преподающего учебный предмет, не совпадающий со специальностью наставляемого педагога. Мы в своей практике наставничества видим два ответа. Если наставляемый педагог и педагог-наставник – учителя одного предмета, то в этом случае предметом их совместного действия становится содержание предмета. Педагог-наставник в основном делится своими наработками, и наставничество выстраивается в логике «делай, как я». Затрудняется выход в освоение технологичности педагогической деятельности. Но если преподаваемые предметы педагогов не совпадают, то это кардинально меняет характер наставничества.

В нашей практике наставником, как правило, является учитель по другому предмету. Для наставляемого педагога это выглядит на первый взгляд «шоковой терапией». Но оправдан подход тем, что мы «отрываем» педагога-наставника от его учебного предмета и разворачиваем в сторону совместной деятельности с наставляемым педагогом. К примеру, если учитель физики становится педагогом-наставником молодого учителя истории, то ему нужно брать учебник, вникать в предмет, а молодому педагогу придется посмотреть на материал через призму педагогических технологий. Именно здесь применимо волшебное слово «партнерство» как реальное взаимодействие опытного и малоопытного педагогов. В данном случае выигрывает качество наставнической деятельности.

Партнерство диктуется и организацией наставничества посредством командных форм взаимодействия молодых и вновь прибывших педагогов, молодых педагогов и педагогов-наставников, педагогов-наставников и методистов. Традиционный вариант парного наставничества «один на один» вписывается внутрь совместных форм организации наставнической деятельности. В числе таких форм – это совместное обсуждение и взаимная экспертиза открытых занятий. Их применение становится полноценно возможным, если наставничество организуется не «один на один», а группой педагогов. Оптимальное количество членов команды определяется в практике – чаще всего от 4 до 6 человек. Если собрать большую команду, то существует риск элементарного присутствия некоторых педагогов, а не соучастия в деятельности.

В нашей мастерской никто из участников не занимает позицию наблюдателя. Каждый анализирует свою деятельность и деятельность другого коллеги наравных. При этом педагоги не просто оценивают друг друга, а сосредотачивают свое внимание на том, что получается, а что нет, что способствовало, а что препятствовало успеху, и что можно улучшить в следующий раз. В наставническом плане это своеобразная педагогика сотрудничества. Педагоги оказываются в ситуации совместного выполнения проектной деятельности членами педагогической команды. Открываются возможности самим педагогам осваивать и применять метапредметные навыки, идентичные по своей структуре универсальным учебным действиям, осваиваемым учащимися при поддержке учителей.

Рассмотрим в качестве примера далее, как в мастерской технологий наставничества члены педагогических команд осваивали методы и приемы проблемного обучения. Технология наставничества в сфере проблемного обучения включала шесть этапов наставнической деятельности.

1. Совместное погружение в тему

Учителя – педагоги-наставники и наставляемые педагоги, методисты и коллеги, заинтересованные в освоении проблемного обучения – собираются вместе. Работа начинается с совместного погружения в тему. Мы вместе обсуждаем, какими способами можно во время урока предъявить проблему и как выстроить ее решение с учащимися. Как узнать, приняли ли учащиеся проблему? Как сделать, чтобы учащимся захотелось решать проблему? Как организовать совместную деятельность в учебных группах, распределить роли. Определяем роль учителя. В итоге совместно создаем примерную карту урока-проблематизации, по которой каждый молодой педагог будет разрабатывать конспект урока.

2. Организация мастер-класса

Погружение вглубь «океана знаний» продолжается. На мастер-классах педагогов-наставников и методистов наставляемые педагоги наблюдают, как применять технологии проблемного обучения непосредственно в образовательной практике. Ведущий мастер-классу педагог показывает предлагаемый процесс: прием, технику, метод, поясняя идею и отрабатывая ее с каждым участником мастерской на практике «здесь и сейчас». Затем участники мастерской получают ситуативное задание и проигрывают данный прием в конкретной учебной ситуации.

Важно, чтобы было организовано воспроизводство одного и того же метода, идеи несколько раз. После многократного обсуждения проблемных моментов в ходе таких «пробных уроков» наставляемый педагог будет себя чувствовать с каждым разом все уверенней.

3. Консультационное занятие

На следующем занятии определяются темы уроков, которые выбрали наставляемые педагоги. Педагог-наставник проверяет, все ли этапы урока задействованы, корректно ли сформулирована проблема и как предполагается выстроить совместную деятельность учащихся. Вместе с наставляемым педагогом разрабатывает практическую часть урока, корректирует слайды, которыми сопровождается урок, продумывает ответы учащихся на вопросы учителя и предугадывает «подводные камни». Обязательно подбирается способ рефлексии на урок, отвечающий возрасту учащихся, и способы поощрения учащихся за самые маленькие успехи.

4. Посещение пробного урока и его обсуждение

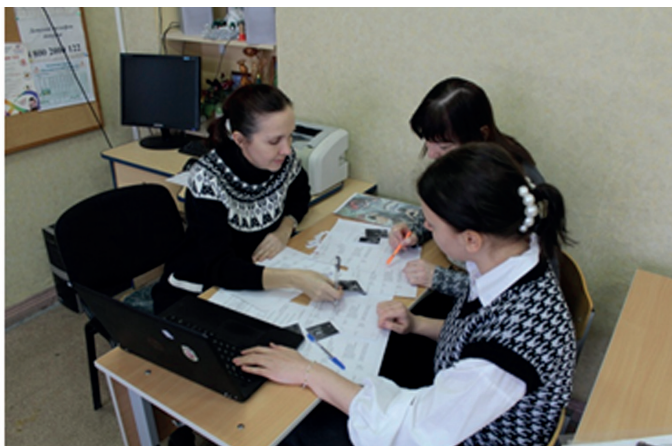


Фото 1. Пробный урок: «взрослые участники» и учащиеся

Фото 2. Обсуждение пробного урока

Назначается внутришкольный методический день, когда наставляемые педагоги показывают пробное действие в своем классе. На пробный урок приглашаются все заинтересованные педагоги (фото 1).

После урока проводится анализ пробного действия: что получилось и не получилось, чем интересен и полезен данный прием, какие вариации его реализации можно использовать в иных педагогических условиях. Так происходит взаимодействие не только педагога-наставника и наставляемого педагога, но и других учителей, которые заинтересованы в освоении данного приема. Очень важно прибегать к обратной связи: что получается, а что требует доработки, как было выстроено взаимодействие с учащимися, какой результат планировался, что получили и почему (фото 2).

Необходимо подчеркнуть, что мы ни в коем случае не даем готовых решений, а организуем пространство обсуждения с другими молодыми педагогами и различными экспертами. Трудности и неудачи стараемся переводить в проблематизацию. Важным условием здесь выступает соблюдение педагогической этики. При эффективной практике педагоги не просто оценивают друг друга, а сосредотачивают свое внимание на том, что получается, а что нет, что результативно в данном классе при наличных условиях, а что не работает. Если молодой педагог не испытывает давления со стороны коллег, находящихся на уроке, то ему, как следствие, значительно проще критически взглянуть на сам процесс в целом. Педагог становится более уверенным в правильности своих действий.

5. Подготовка методической разработки урока (кейса)

После проведения пробного урока создается продукт деятельности мастерской – методическая разработка урока или же кейс. Мы полагаем, что кейс-стади как методика реконструкции личного опыта более предпочтительна. В свободной литературной форме педагог описывает урок с позиции учителя и учащегося, оценивает успешность их деятельности, высказывает сомнения и называет нерешенные вопросы. В дальнейшем разработанные кейсы можно использовать на практических занятиях. Это иллюстративный материал во время проектирования уроков наставляемыми педагогами. А педагогу-наставнику они помогут в исследовательской работе по выявлению проблем, с которыми сталкиваются начинающие учителя.

6. Рефлексия освоения данного типа уроков молодыми педагогами

После проведения всеми молодыми педагогами урока-проблематизации происходит обмен мнениями. Участники мастерской отмечают, что подобная форма урока дает возможность детям самим открыть новое знание, которое они лучше усваивают. Кто-то скажет, что подготовка к уроку сложна и затратна по времени, поскольку опирается на эксперимент и обсуждение деятельности учащихся. И это действительно так. Оправданием служит то, что, во-первых, такие уроки можно проводить один-два раза в четверти как вводные или итоговые. А во-вторых, что может быть лучше для учителя, чем счастливые лица детей и удовлетворение своей работой!

Все участники обсуждения заполняют следующие карты рефлексии:

1. Урок достаточно интересный (неинтересный), потому что...
2. Подготовка к уроку достаточно сложна, потому что...
3. Наиболее сложны для меня следующие этапы урока...
4. Я обязательно (необязательно) буду использовать на своих уроках элементы проблематизации, потому что...
5. Для внедрения урока-проблематизации в практику я обращусь за помощью к... (указывается педагог или методист).

В заключение подчеркнем, что работа с молодыми учителями по освоению нового для них типа урока очень важна в плане развития наставляемого педагога и педагога-наставника. Успех в уроке, которого молодой учитель добился вместе с педагогом-наставником, помогает ему поверить в свои силы и способности, способствует дальнейшему продвижению в профессиональной сфере. А педагог-наставник, анализируя уроки со стороны, лучше понимает свои перспективы и обретает новые смыслы педагогической деятельности.

Накопление учителем практического опыта служит необходимым, но недостаточным условием роста профессиональной компетентности. Развитие мастерства происходит лишь при постоянном осмыслении и критическом анализе деятельности, поиске причин неудач и путей их разрешения. Если это происходит, то педагоги-наставники вместе с наставляемыми педагогами превращаются в исследователей педагогической практики. Поэтому очень важно, что работа в мастерской имела серьезную рефлексивную направленность, наличие которой помогает совершенствоваться начинающим и опытным учителям. Ведь именно рефлексия является основой движения вперед. Осознание и преодоление проблем в значительной степени стимулирует личностно-профессиональное развитие педагогов.

Нам представляется, что мастерская современных технологий наставничества – это эффективная наставническая практика. Она содействует, с одной стороны, совершенствованию знаний в области учительской практики, а с другой – ценностному диалогу молодых и опытных учителей. Работая в команде, учителя имеют возможность делиться идеями, уже доказавшими свою эффективность, апробировать новые стратегии или совершенствовать себя в тех областях, в которых они чувствуют себя еще неуверенно. Иначе говоря, не просто демонстрировать свои сильные стороны, как это происходит в ходе традиционных открытых уроков.

Для опытных педагогов также ценно взаимодействие с молодыми коллегами. Потому что они имеют подчас иной взгляд на жизнь, работают в другом темпе, лучше владеют информационными технологиями. Рефлексия блокирует стереотипы, которые нередко мешают принять педагогические инновации, а опыт может быть «отрицающим фактором», препятствуя в освоении новых подходов. По мнению опытных педагогов, работа в мастерской технологий наставничества помогает переосмыслить профессиональную позицию, освоить новые эффективные умения, развить опыт практической деятельности, усилить профессиональную уверенность, повысить комфортность и компетентность.

Подчеркнем в итоге, что, конечно, помогать молодым педагогам можно по-разному. Но нельзя все сводить только к их методическому сопровождению. Больше пользы принесут не готовые сведения, позволяющие и далее плыть по течению, а специально организованная практика реальных профессиональных ситуаций с последующей их рефлексией. Это возможно, если наставничество будет организовано как работа в группе педагогов, в педагогической команде. В нашей школе в рамках мастерской современных технологий наставничества организуется в формате взаимодействия и содействия педагога-наставника, наставляемых педагогов и всех заинтересованных учителей. Это совместное обсуждение и взаимная экспертиза открытых занятий и мастер-классов, познавательная, исследовательская и проектная деятельности.



**Дружинина
Оксана
Александровна –**

учитель английского языка, педагог-наставник МБОУ «Иловлинская средняя общеобразовательная школа № 2», р.п. Иловля Волгоградской области. Образование высшее. Общий стаж свыше 16 лет. Регулярно повышает квалификацию. Профессиональные интересы: методики интерактивного обучения английскому языку, модели наставничества учащихся, защита окружающей среды и экологическое образование в школе. Создала практику наставничества учащихся в проектных ситуациях экологического образования.

11.6. Наставничество учащихся в школьном проекте по экологическому обучению и воспитанию⁸

Рассматривая наставничество как универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, овладения частными и глобальными компетенциями, присвоения ценностей в неформальном взаимообогащающем общении на основе доверия и партнерства, мы выстроили в школе систему наставничества в формате «учащийся – учащийся». Пространством такой формы наставничества стал проект «Зеленая планета». По содержательно-целевым характеристикам это было экологическое наставничество.

Темой защиты окружающей среды и экологического образования я интересуюсь давно. Но для учащихся в 9«В» классе, где я работаю, точкой отправления в мир защиты окружающей среды и познания законов экологии стало участие во Всероссийском волонтерском благотворительном проекте «Добрые крышечки» (рис. 1).

Данный проект нацелен на то, чтобы сделать наш мир чище и одновременно помочь детям, которые нуждаются в поддержке. Учащиеся собрали более 10 кг пластиковых крышечек и передали их в благотворительный фонд. Одновременно с этим дети заинтересовались экологией и, осуществляя помощь в распространении информации о необходимости участия каждого жителя нашей планеты в защите окружающей среды, стали настоящими наставниками для других учащихся нашей школы.

На мой взгляд, очень важно донести до каждого ребенка актуальность экологических проблем в развивающемся обществе. Но как это сделать? Как добиться ощутимых положительных результатов? Как не только научить детей, но и заручиться поддержкой и помощью родителей? Ведь актуальность экологического обучения и воспитания в современном мире очень велика. Оно является приоритетным направлением в развитии современного образования. Проблема загрязнения окружающей среды актуальна ввиду низкой экологической культуры в обществе и отсутствия потребности у граждан участвовать в экологической деятельности, направленной на сохранение окружающей среды. В целом приходится констатировать отсутствие лично заинтересованного отношения к проблемам охраны природы у людей разных возрастов. К примеру, каждый год мы становимся свидетелями лесных пожаров, источником которых часто является неосторожное обращение граждан с огнем. Были такие пожары и в Иловлинском районе.

В ходе размышлений над этими вопросами мы инициировали в школе экологический проект «Зеленая планета», участниками которого стали учащиеся. В рамках проекта более опытные учащиеся, обладающие определенными знаниями в области экологии, являются наставниками для других учащихся. Они передают

свой опыт наставляемым учащимся в школе для решения задач и достижения поставленных целей реализации экологического проекта «Зеленая планета». Отмечу, что дети с ограниченными возможностями здоровья также участвуют в проекте. Некоторые из них в составе группы наставников-учащихся проводят мастер-классы, а другие помогают подготовить материалы для бесед.



Рис. 1. Акция «Добрые крышечки»

⁸ Автор практики и описания О.А. Дружинина, учитель английского языка Иловлинской средней общеобразовательной школы № 2, р.п. Иловля Волгоградской области.

Основной целью наставничества в проекте стала поддержка учащихся в части непрерывности их экологического обучения и воспитания, развитие их лидерских качеств в ситуациях экологического наставничества. «Сверхзадача» проекта – повышение экологической культуры жителей Иловлинского муниципального района путем создания в образовательных организациях волонтерского наставничества и формирования у учащихся установок на ценность сохранения и бережного отношения к окружающей среде.

В рамках реализации проекта один раз в месяц в школе проходит неделя экологии. В это время учащиеся 9 «В» класса выступают наставниками, объясняют другим участникам образовательного процесса различные новации из мира экологии. Например, зачем и как сортировать мусор, рассказывают о возможности вторичного использования отслуживших свой срок вещей либо объясняют, что делать с мусором, который не подлежит переработке. Они демонстрируют навыки безопасного поведения в лесу, возле реки и в городской черте. Вместе с тем наставники рассказывают о вреде, который человек наносит природе, привлекают наставляемых к участию в различных акциях, направленных на защиту окружающей среды.

Например, в прошлом учебном году ребята-наставниками была организована акция «Сохрани дерево». Теперь эта акция проводится ежегодно. В ее рамках учащиеся 9 «В» класса подготовили и провели с учащимися с 1-го по 11-й класс беседы о необходимости сохранения лесов и возможности переработки бумаги. Беседы сопровождались яркими увлекательными презентациями. В итоге участниками данной акции стали все учащиеся нашей школы, никто не остался равнодушным. В итоге было собрано более 3-х тонн макулатуры под девизом «Соберем макулатуру – сохраним дерево!». Классы, собравшие наибольшее количество макулатуры, были награждены грамотами и ценными призами.

В новом учебном году ребята при поддержке Администрации Иловлинского муниципального района нацелились выйти с акцией «Сохрани дерево» за рамки школы в пространство всего рабочего поселка, чтобы привлечь внимание как можно большего количества семей к проблемам окружающей среды и поиску способов их решения. Кроме того, учащиеся-наставниками в школе организуются субботники. В это время дети очищают школьную территорию, улицы, парки и лес от мусора. Ребята говорят, что после таких мероприятий вырабатывается привычка убирать мусор везде, где бы ты ни находился, и уже совсем не хочется мусорить, хотя ранее кое-кто из них могли даже не задумываться об этом.

В течение 2022–2023 учебного года с участием ребят проведены мастер-классы «Экоелка», «Вторая жизнь вещам», «Экоигрушка», а также акция «Покормите птиц», где ребята совместно с родителями изготавливали кормушки для птиц, а затем развешивали их на улице, чтобы помочь птицам выжить зимой. Осуществляя наставническую деятельность, ребята 9 «В» класса побудили других учащихся участвовать в установке контейнеров для сбора батареек. А предварительно они рассказали наставляемым учащимся о вреде, который наносится окружающей среде неконтролируемым разложением данного вида отходов. И очень приятно было наблюдать за тем, как эти контейнеры постепенно наполняются – значит, труды в рамках экологического наставничества в школе, не напрасные.

Ребята так увлеклись своей ролью наставников, что в период летних каникул самостоятельно разработали рабочие листы для нового учебного года с целью проверки знаний учащихся о защите природы. Также в 2023–2024 учебном году мы планируем расширить географию

проекта и вовлечь в него некоторые школы Иловлинского муниципального района.

Помощь наставникам оказывают различные организации района. Например, 4 апреля 2023 года учащиеся 4 «а» класса нашей школы при содействии Лесничества в Иловлинском районе приняли участие в международной акции «Сад памяти». Сотрудники лесничества предварительно ознакомили учащихся с правилами подготовки и посадки растений. Ребята сначала тщательно подготовили молодые саженцы, а затем высадили их, чтобы потом со временем на пустующей территории появился зеленый массив. В этот день в Иловлинском районе было высажено более 20 тысяч деревьев (фото 1).



Фото 1. Учащиеся МБОУ «Иловлинская средняя общеобразовательная школа № 2» приняли участие в международной акции «Сад памяти». Фото РИАЦ

Очень важно не упускать эмоциональный момент в организации наставнической деятельности, так как положительные эмоции, связанные с успешным экологическим наставничеством, выступают значимым мотивирующим фактором. Именно в связи с этим мы в завершении мероприятия в рамках акции «Сад памяти» устроили встречу ребят с корреспондентами Волгоградского телевидения. Они взяли интервью у детей, в ходе которого участники акции рассказали о переполняющем их чувстве гордости за то, что смогли высадить будущий лес. И в будущем на территории родного Иловлинского района будут расти деревья, посаженные их руками.

В настоящее время мы ведем переговоры с ООО «Экоцентр», который с августа 2023 года начал осуществлять деятельность как региональный оператор по обращению с твердыми коммунальными отходами в Волгоградской области. Переговоры проводятся на предмет организации работниками Экоцентра просветительской мероприятий для учащихся нашей школы в целях повышения их экологических знаний и осуществления экологического воспитания. Главное это закрепить готовность учащихся сохранять окружающую среду, находящуюся в опасности, и в целом беречь природу родного края.

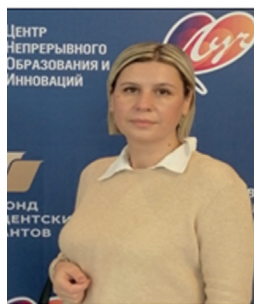
В заключение, укажем наставнические достижения в рамках экологического проекта «Зеленая планета»:

- создана база образовательных презентаций экологической направленности;
- установлено взаимодействие с организациями, непосредственно занимающимися охраной окружающей среды (Иловлинское лесничество, ООО «Экоцентр» и др.);
- проведены субботники, беседы, мастер-классы, конкурсы экологической направленности;
- активизировано участие во всероссийских и международных акциях на постоянной основе («Добрые крышечки», «Сад победы» и др.);
- организована ежегодная акция «Сохрани дерево»;
- обогащены знания учащихся по экологии, пробуждена устойчивая мотивация к экологическому наставничеству у ребят-наставников;
- создан ситуативный интерес у учащихся школы к защите окружающей среды и предпосылки к проявлению экологически ценного поведения в природе.

Предполагаемые планы и результаты на 2023–2024 учебный год включают:

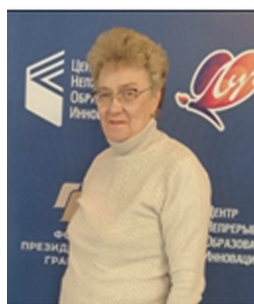
- увеличение количества классов-наставников (планируем привлечь учащихся всех параллелей среднего звена в качестве наставников для школьников младшего среднего и высшего звеньев школы);
- масштабирование акции «Сохрани дерево» (сделать данную акцию не только школьной, но и межпоселковой, с привлечением поселений Иловлинского муниципального района);
- участие в международной акции «Сад победы», активная работа с Иловлинским лесничеством;
- расширение диапазона минилекций, бесед, субботников, конкурсов мастер-классов экологической тематики;
- организация в школе пункта приема добрых крышечек и привлечение к участию в акции «Добрые крышечки» школ района;
- организация системы передачи наставничества после окончания 9-го класса приходящему 5-му классу;
- проведение образовательных встреч с ООО «Экоцентр»;
- участие в экотурах по Иловлинскому району и Волгоградской области;
- выезд на экскурсию с ecosplav34 и Природным парком «Донской»;
- распространение информации о нашей деятельности в социальных сетях.

Так, шаг за шагом, благодаря эффективному экологическому наставничеству в школе, у учащихся расширяется горизонт знаний о зеленой планете, и дети начинают осознавать всю срочность и важность помощи «Зеленому дому». Высокий уровень включенности наставляемых в социальные процессы наставничества в образовательной организации, направленные на защиту окружающей среды и повышение знаний и культуры населения нашего поселка в области экологии, руководство школы расценивает как результат грамотной организации работы педагогов-наставников.



**Ушакова
Оксана
Вячеславовна –**

старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 301 Красноармейского района Волгограда». Высшее образование, дошкольный педагог-психолог. Освоила программу профпереподготовки по направлению «Менеджмент в сфере образования». Имеет высшую квалификационную категорию. Регулярно повышает квалификацию. Педагог-наставник. Профессиональные интересы: организация методических процессов, публикация материалов. Увлечения: рукоделие. Педагогический стаж свыше 15 лет.



**Казинцева
Елена
Анатольевна –**

воспитатель МДОУ «Детский сад № 301 Красноармейского района Волгограда». Имеет высшую квалификационную категорию. Профессиональные интересы: занятия с детьми по математике с использованием налочек Кьюизенера. Увлечения: чтение любимых произведений. Педагогический стаж свыше 34 лет. Делится опытом и интересными педагогическими изюминками.

11.7. Программа наставничества «Восхождение к успеху»⁹

Программа наставничества «Восхождение к успеху» разработана в качестве организационно-управленческой основы моделирования и функционирования системы повышения профессионального мастерства молодых педагогов в детском саду. Программа составлена на 2023/2024 учебный год посредством модификации заимствованной разработки¹⁰. Структура программы включает: паспорт, пояснительную записку, содержание, описание системы работы с молодыми педагогами, этапы реализации программы, характеристику этапов реализации программы и заключение. Программа снабжена приложениями, включая форму индивидуального плана профессионального становления молодого педагога и показатели оценивания его профессиональной деятельности, анкеты для педагога-наставника и молодого педагога в формате вводной диагностики и оценки промежуточных результатов наставничества. А также в приложения входит диагностическая карта оценки навыков молодого педагога и форма годового отчета о проделанной работе по организации наставничества. Объем программы 26 страниц.



Фото 1. Занятие, открытое для взаимопосещения

⁹ Авторы практики и описания: О.В. Ушакова и Е.А. Казинцева, педагоги детсада № 301 Красноармейского района Волгограда.

¹⁰ Дранишников М. Программа наставничества «Путь к совершенству». – URL: <https://www.maam.ru/detskijasad/programa-nastavnichestva-put-k-sovershenstvu.html>

1. Паспорт программы «Путь к совершенству»

Название программы	Программа наставничества молодых педагогов дошкольного образования в МОУ «Детский сад № 301».
Авторы	Ушакова Оксана Вячеславовна, старший воспитатель МОУ «Детский сад № 301» Казинцева Елена Анатольевна, воспитатель МОУ «Детский сад № 301»
Организация-исполнитель	Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 301 Красноармейского района Волгограда» (МОУ «Детский сад № 301»).
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет в системе дошкольного образования.
Срок реализации	1 год (сентябрь 2023 г. – май 2024 г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь 2023 г.) 2 этап – практический (октябрь 2023 г. – апрель 2024 г.) 3 этап – аналитический (май 2024 г.)
Цель	Оказание наставнической помощи молодым педагогам в повышении квалификации, профессионального мастерства и в обобщении передового педагогического опыта, в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, содействовать овладению современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию личностно-профессионального развития и карьерного роста молодых специалистов, усилению мотивации к повышению уровня квалификации (с опорой на профстандарт «Педагог»). 4. Отслеживать динамику развития и повышения качества профессиональной деятельности каждого педагога.
Основные направления	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, регулирующих воспитательно-образовательный процесс. 4. Развитие профессиональной компетентности и овладение должностными компетенциями. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов наставничества.
Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех этапов, форм и методов методической деятельности. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм наставнического сопровождения молодых педагогов. 4. Анализ результатов наставничества и качества педагогической деятельности молодого педагога (диагностика подготовленности детей). 5. Своевременное обеспечение наставляемых педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития, побуждающие к повышению квалификации и профессионального мастерства. 2. Успешность адаптации и позитивные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями. 3. Обобщение передового педагогического опыта и повышение качества профессиональной деятельности.

2. Пояснительная записка

Роль педагога как воспитателя в условиях модернизации и развития системы дошкольного образования существенно возрастает. Об этом свидетельствует объявление в РФ 2023 года Годом педагога и наставника. Государство

предъявляет повышенные требования к личностным и профессиональным качествам, гражданской и профессиональной позиции педагога.

Это в полной мере относится и к молодым педагогам с учетом того, что они выполняют должностные обязанности и несут ответственность точно также как и коллеги с многолетним стажем работы. От них ожидается безупречный профессионализм, на что рассчитывают их воспитанники, родители, администрация образовательного учреждения.

Однако вхождение молодого педагога в профессию воспитателя, освоение ее ценностей и смыслов, овладение технологиями педагогической – обучающей, воспитательной и развивающей – деятельности требует определенных усилий и наставнического сопровождения. А порой – помощи и поддержки со стороны педагогов-наставников и других коллег, работающих рядом. От того, каким будет наставничество, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал и останется работать в дошкольном учреждении.

С другой стороны, достижение результатов воспитания, развития и обучения детей согласно ФГОС ДО и ФОП ДО требует кадрового обеспечения. Особенно это важно для воспитателей, начинающих свой профессиональный путь. Важно обеспечить им помощь, поддержку и сопровождение посредством наставничества в достижении профессиональной компетентности, необходимой для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса.

Именно поэтому в нашем детском саду разработана программа наставничества, регулирующая наставническую деятельность в отношении молодых воспитателей, пришедших к нам на работу. Программа наставничества «Восхождение к успеху» нацелена на работу с молодым педагогом-воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начинающие воспитатели слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, развивающуюся в связи с переходом на ФГОС ДО и ФОП ДО, когда возрастают требования к профессиональной компетентности каждого специалиста. Начиная работу в детском саду, они испытывают потребность в общении с коллегами, в углублении знаний по психологии детей дошкольного возраста, в освоении методик дошкольного воспитания и обучения с прицелом на реальную практику. Им приходится овладевать профессиональными компетенциями и развивать профессионально значимые качества.

Именно поэтому потребовалось создать гибкую и мобильную систему наставничества, опирающегося на четко спланированную и обоснованную программу, нацеленную на профессиональное становление и адаптацию молодого воспитателя. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности педагога-наставника в отношении молодых воспитателей в детском саду. Срок реализации программы один год.

3. Содержание программы

Цель: оказание помощи молодым воспитателям в адаптации к профессиональной деятельности, в личностно-профессиональном развитии, включая повышение квалификации и самообразование.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых воспитателей.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня воспитателей, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению уровня квалификации.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого воспитателя.

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 профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

3.1. Система работы с молодыми педагогами

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы – семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников (фото 1).

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель – молодой воспитатель	1. Создание условий для адаптации молодого воспитателя у профессиональной деятельности. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами и литературой.
Молодой воспитатель – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета воспитателя, уважения, интереса к нему детей и родителей (законных представителей).
Молодой воспитатель – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

3.2. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в наставнической деятельности.

Содержание программы реализуется последовательно и поэтапно.

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых воспитателей; разработка основных направлений работы с молодыми воспитателями.

Содержание этапа:

Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого воспитателя 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 воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые воспитатели 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 слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

<i>Цели и формы работы с разными группами воспитателей</i>		
<i>Воспитатели с недостаточной теоретической и практической подготовкой</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие практического опыта</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
<i>Содержание и цели работы</i>		
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.
<i>Формы работы</i>		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций из дошкольной сферы		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения, беседы

С учетом этого разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым воспитателем 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 личностно-профессионального развития начинающих воспитателей;
- 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 воспитателям;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего воспитателя;
- 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 воспитателя с детьми;
- динамика личностно-профессионального развития молодого воспитателя;
- рейтинг молодого воспитателя среди коллег;
- самоанализ деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми воспитателями;
- подведение итогов, выводы.

Ожидаемые результаты

Для наставляемых воспитателей:

- 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 компетентности молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетентности.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

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

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым воспитателем.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых воспитателей, используются разные формы наставничества. Выбор форм зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств воспитателей, от уровня профессиональной подготовки молодых воспитателей, от поставленных задач.

<i>Формы работы с молодыми педагогами</i>		
<i>Во взаимодействии с организациями-партнерами по наставничеству</i>	<i>Во взаимодействии внутри детского сада</i>	<i>Во взаимодействии с государственным органом управления образованием</i>
1. Повышение квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Семинары, конференции, Фестивали. 4. Вебинары и конкурсы профессионального мастерства. 5. 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 педагога-наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. Анализ педагогических ситуаций. 9. Диссеминация опыта. 10. Деловые игры и круглые столы. 11. Корпоративный конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация на установление квалификационной категории.

Заключение

- Для повышения эффективности наставничества молодых воспитателей необходимы:
- обоснованный выбор системы методической работы на основе анализа затруднений в педагогической деятельности;
 - наставничество на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей наставляемого воспитателя;
 - взаимосвязь всех подразделений методической службы детсада, форм и методов методической работы;
 - оптимальное сочетание теоретических и практических форм наставнической деятельности;
 - оценка педагогического труда молодых воспитателей по достигаемым результатам;
 - своевременное обеспечение молодых воспитателей методической литературой;
 - обеспечение устойчивой потребности молодого воспитателя в постоянном пополнении педагогических знаний, развитии критического мышления, умения моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
 - раскрытие и реализация творческого потенциала молодого воспитателя.



**Момотова
Елена
Александровна,**

зам. директора по учебно-воспитательной работе, МОУ «Средняя школа № 101 Дзержинского района Волгограда». Образование высшее, учитель начальных классов. Педагогический стаж свыше 22 лет. Имеет высшую квалификационную категорию. Освоила программу профпереподготовки по направлению «Менеджмент в образовании». Регулярно повышает квалификацию. Профессиональные интересы: теория и методика начального обучения, педагогическая психология, применение цифровых технологий, инновации в образовании. Педагог-наставник.



**Харитоновна
Елена
Валерьевна,**

зам. директора по воспитательной работе, МОУ «Средняя школа № 101 Дзержинского района Волгограда». Образование высшее, учитель физической культуры. Педагогический стаж свыше 26 лет. Имеет высшую квалификационную категорию. Профессиональные интересы: физическое развитие детей, воспитание в школе. Лауреат Всероссийского информационного интернет-портала «Доска почета учителей России». Имеет звание «Ветеран труда». Награждена Почетной грамотой Грамотой Министерства образования и науки РФ. Педагог-наставник.

11.8. Создание профессионального обучающегося сообщества в общешкольном наставническом проекте¹¹

Ядром» практики наставничества является общешкольный проект как площадка совместной деятельности команды педагогов из классных руководителей для отработки технологической цепочки создания профессионального обучающегося сообщества в школе. Наставническая практика функционирует внутри разворачивающегося общешкольного проекта в формате сопровождения команды классных руководителей.

Общешкольный проект именуется «Россия. События и факты» и реализует актуальный подход к наполнению пространства внеурочной деятельности образовательными событиями, создающими условия становления гражданской идентичности учащихся. Проект объединил учащихся 5–11 классов, их родителей и классных руководителей в ходе образовательного путешествия во времени. В содержательном плане проект «Россия. События и факты» следовал логике хронологии и исторической линейности: от Древней Руси IX века до России XXI века.

В рабочую группу общешкольного проекта входили заместители директора как наставники проекта и координаторы проекта, которыми стали два заведующих кафедрами воспитательной работы в параллелях 5–7-х и 8–11-х классов. Модераторами проекта были заведующие предметными кафедрами, а участниками проекта – 23 классных руководителей в 5–11-х классах, являющихся одновременно с этим учителями-предметниками.

Проектный продукт имел материальное и идеальное выражение. В материальном плане это «Лента времени» – выставка тематических постеров, посвященных ярким событиям в истории, науке и культуре российского государства (фото 1).



Фото 1. Создание ленты времени

¹¹ Авторы практики и описания: Е.А. Момотова, зам директора по учебно-воспитательной работе; Е.В. Харитоновна, зам директора по воспитательной работе – средняя школа № 101 Дзержинского района Волгограда.

Идеальный проектный продукт это наставническая практика и навыки наставничества, полученные участниками проекта. Сюда же можно отнести педагогические эффекты проекта в виде изменений во всех участниках образовательных отношений. В учащихся отмечено развитие личностного потенциала в условиях полноправного участия в жизнедеятельности школьного сообщества. Для педагогов характерно становление позиций мастера и наставника в профессиональной и наставнической деятельности, а также значимого взрослого через совместную с ребенком проектную деятельность. Родители освоили новые нормы партнерства в совместной творческой деятельности с педагогами и учащимися.

Реализация проекта «Россия. События и факты» проходила весной 2022 года и получила свое продолжение в проекте «Россия. Личность и время» в 2023 году. Реализация ресурса общешкольного проекта как площадки совместной деятельности педагогов является ключевой идеей представляемой наставнической практики. Участие в проекте классных руководителей в качестве руководителей ученических проектных команд создает условия для профессиональной коммуникации, развития и самосовершенствования педагогов, способствует решению профессиональных задач, основанному на совместной творческой деятельности, взаимообучении, обмену идеями и опытом. Тем самым обеспечивается зарождение основ профессионального обучающегося сообщества.

Цель наставнической практики – отработка механизмов наставничества в ходе создания профессионального обучающегося сообщества как площадки командного обучения, планирования, оценки и рефлексии во время коллективной проектной деятельности.

Задачи практики:

- реализация потенциала проектной деятельности для отработки технологической цепочки создания профессионального обучающегося сообщества (ПОС) в школе;
- апробация алгоритма действий команды наставников по сопровождению педагогов, участвующих в реализации общешкольного проекта;
- создание пакета методических материалов по наставничеству, проектным технологиям, проектному мышлению, дизайн-мышлению, инфографике, формам образовательной рефлексии.

Технологическая цепочка практики представлена на схеме 1.

Основные формы наставнической деятельности: регулярные встречи-сессии и онлайн-коммуникация с командой. Каждая сессия состояла из обязательных шагов: определение этапа, на котором находится выполнение проекта, обсуждение процесса работы над проектом и следующего этапа проектной деятельности, овладение всеми участниками проекта способами дизайн-мышления и проектного мышления.

Дизайн-мышление наставники проекта рассматривают, прежде всего, как процесс решения задач, который позволяет понять пользователя продукта, выделить его главную потребность и подобрать нестандартное и полезное решение этой проблемы. На этапе поиска идей, определяющих формат и основное содержание предстоящего события, было важно обсудить достаточное количество самых разных идей, на основе которых стало складываться коллективное видение будущего проекта. Наряду с привычным «Мозговым штурмом», в ходе коллективной деятельности участники проекта освоили приемы дизайн-мышления: «Обмен историями», «Собирательный персонаж», «Съемка видео и монтаж», «Бодисторминг», «Обратная связь в команде».



Схема 1. Технологическая цепочка практики наставничества

Проектное мышление, по мнению наставников проекта, это обязательный профессиональный инструмент современного педагога. Оно помогает не только решить задачу, но и предугадать исход действий, предотвратить повторение ситуации в дальнейшем, не подразумевает механического выполнения задач, а требует освоения новых навыков и знаний. Особенностью коллективной практики наставничества стала координация наставниками работы команды организаторов проекта – модераторов и координаторов, которая проходила в форме регулярных рефлексивных сборов команды организаторов для обсуждения способов взаимодействия и приемов работы с проектными командами в логике Дорожной карты практики (схема 2).

Ниже представлен Календарь практики.

Декабрь 2022. Установочная сессия

Участники – вся проектная команда.

Рефлексия и коллективное обсуждение проекта 2022 г.: Что запомнилось? Самые яркие события проекта? Какие изменения в классных коллективах? Какие изменения в детях? Какие изменения в отношениях «учащийся – учащийся», «педагог – учащиеся»? Какое участие приняли родители?

Проведение анкетирования по мотивации и дефицитам педагогов: Какие изменения произошли в классном руководителе-наставнике проекта? Каких знаний и компетенций не хватило? Что нужно изменить в организации проекта нового учебного года?

Мозговой штурм по обсуждению порядка работы над проектом 2023 года, согласование правил коммуникации с наставниками: выбор оптимальной формы и времени проведения очных сессий; создание единой коммуникационной площадки для участников проектной команды в WhatsApp для регулярной рассылки методических материалов.

Мониторинг проектных компетенций педагогов-участников проекта «на входе».

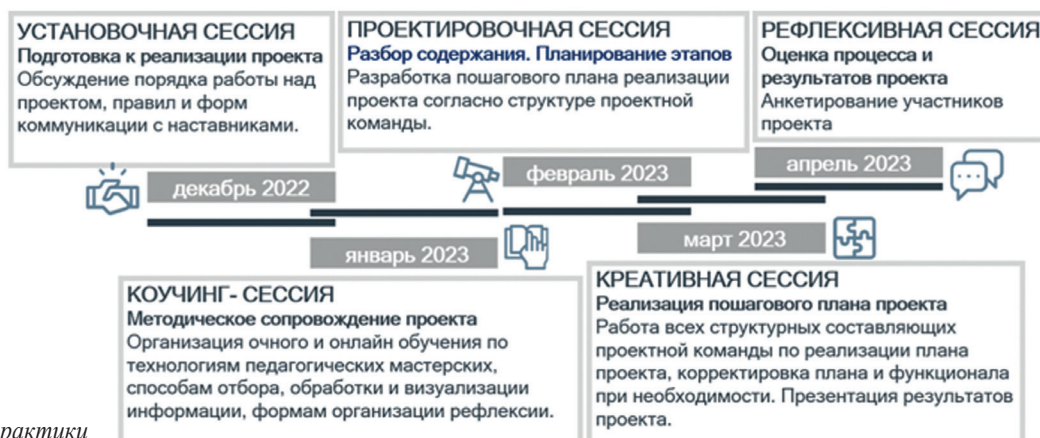


Схема 2. Дорожная карта практики

Январь 2023. Коучинг-сессия

Организаторы – наставники, модераторы.

Участники – педагоги.

Работа с дефицитами педагогов – организация методического сопровождения проекта: индивидуальных консультаций и практических занятий, ридинг-групп по технологиям педагогических мастерских, способам отбора, обработки и визуализации информации, формам презентации проектного продукта и организации рефлексии.

Февраль 2023. Проектировочная сессия

Организаторы – наставники, модераторы, координаторы проекта.

Участники – педагоги, представители классных коллективов.

Разбор содержания. Планирование этапов. Разработка пошагового плана реализации проекта. Уточнение функционала, состава проектных групп и способов их взаимодействия.

Подготовка к реализации общешкольного проекта «Россия. Личность и время» через разработку алгоритма действий наставника: выяснить текущее состояние работы над проектом, соотнести с поставленной задачей, разобрать причины продвижения вперед/отставания, обсудить какой продукт проектной работы и в каких формах команда сможет представить к защите.

Март 2023. Креативная сессия

Участники – вся проектная команда.



Фото 2. У «Ленты времени»

Реализация пошагового плана проекта. Работа всех структурных составляющих проектной команды по реализации плана проекта, корректировка плана и функционала при необходимости. Презентация результатов проекта в формате постера, мультимедийной презентации, выставки «Лента времени» (фото 2).

Общественная экспертиза проектных продуктов на сайте школы с участием родительской общины.

Апрель 2023. Рефлексивная сессия

Организаторы – наставники, модераторы, координаторы проекта.

Участники – вся проектная команда.

Оценка процесса реализации проекта, продуктивных и образовательных результатов, эффектов проекта. Образовательная рефлексия со всеми участниками проекта:

- *над чем работали?* (вопрос помогает вспомнить весь ход проекта);
- *как работали?* (вопрос способствует анализу задач и методов их решения, оценить интересные находки и спонтанные решения, трудности и неудачи);
- *для чего это делали?* (вопрос побуждает оценить цели проекта, пользу и значимость отдельных заданий и проекта в целом);
- *какие знания и компетенции были востребованы, какими новыми компетенциями овладели?* (вопрос помогает оценить образовательные результаты проекта);
- *что можно было бы сделать иначе?* (вопрос побуждает к критической оценке процесса проекта и к конструктивным выводам).

Мониторинг профессиональных компетенций педагогов-участников проекта «на выходе».

Главным показателем эффективности наставнической практики является командный результат – формирование команды педагогов, включая наставников, обладающей качествами профессионального сообщества: мотивация к участию в совместной деятельности, эмоциональное единство, система согласованных ценностей и разделяемых смыслов, стремление к профессиональному развитию, готовность к самообразованию и взаимообучению.

В практике наставничества были получены проектные продукты – технологическое описание процесса пошагового сопровождения группой наставников работы команды классных руководителей по реализации общешкольного проекта, пакет методических материалов для наставников проекта по организации:

- взаимодействия педагогов (установочная, методическая, креативная, рефлексивная сессии);
- диагностики (мониторинг педагогических компетенций);
- рефлексии (коллективная и индивидуальная, визуальная и текстовая).

В методическом аспекте достигнуто приращение опыта участниками проекта в части формирования проектного и дизайн-мышления педагогов, овладения педагогами способами создания образовательно-развивающего пространства мастерских, способами работы с информацией и приемами инфографики.

Технологическое описание пошаговой реализации наставнической практики по сопровождению классных руководителей, участвующих в общешкольном проекте, позволяет тиражировать практику в рамках общешкольных событий общеобразовательных учреждений, а также масштабировать в рамках мероприятий различного уровня.

Ключевая идея и первый опыт реализации практики были представлены в рамках работы ИСлета Ресурсных центров развития личностного потенциала Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» в марте 2023 года, где получили положительную общественную экспертизу и вызвали профессиональный интерес педагогического сообщества.



**Долгачева
Любовь
Николаевна –**

учитель начальных классов МБОУ Краснооктябрьская средняя школа Алексеевского муниципального района Волгоградской области. Высшее образование. Имеет высшую квалификационную категорию. Стаж свыше 23 лет. Лауреат муниципального конкурса «Учитель года». Активный участник ежегодных районных спартакиад среди работников образования по стрельбе, дартсу, волейболу, русской лапте, туризму. Профессиональные интересы: ИКТ, создание электронных презентаций, использование цифровых платформ. Увлечения: цветы, домашние животные. Награждена многочисленными грамотами и благодарностями. Педагог-наставник.

11.9. Проект наставнической помощи педагогу со стажем в овладении педагогическими информационно-коммуникативными технологиями¹²

Наша педагогическая практика наставничества «Успех» реализует организационную форму наставнической деятельности «педагог – педагог» и ролевую модель «педагог-новатор – консервативный педагог». Практика как система наставнической деятельности в школе включает взаимодействие педагога-наставника с наставляемым педагогом, имеющим стаж педагогической деятельности, с целью общего повышения качества общего образования. Девиз наставничества – это слова Г. Форда «Собраться вместе — это начало, оставаться вместе — это прогресс, работать вместе — это успех!».

Цель практики: оказание наставнической помощи опытному педагогу со стажем (педагогу-стажисту) в овладении компьютерной грамотностью и современными педагогическими информационно-коммуникативными технологиями, используемыми во время уроков и во внеучебное время. Практика является ответом на запрос наставляемого педагога: расширение навыков использования информационно-коммуникативных технологий, в частности, работы в текстовом редакторе Word, создания мультимедийной презентации в Microsoft PowerPoint, работы в электронной почте, создания и использования облачного хранилища, работы на платформе «Сферум».

Актуальность практики наставничества обусловлена широким использованием в современной сельской школе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ), которые прочно вошли в общее образование. Без применения ИКТ уже невозможно представить современный образовательный процесс. Причем в настоящее время требуется перейти на качественно новый уровень использования компьютерной техники и ИКТ. Но для этого необходимо повысить компьютерную грамотность педагогов со стажем, чтобы модифицировать их профессиональное мастерство, расширить арсенал применяемых форм и методов обучения, возможности их реализации.

Хотя ИКТ занимают ключевое место в технологическом оснащении современного образовательного процесса, в педагогических коллективах все еще встречаются педагоги-консерваторы. Они стремятся сохранить устаревшую систему работы без ИКТ, что имеет непродуктивный характер. А причина подчас в том, что таким педагогам не хватает умений в области применения современных ИКТ.

Созданная нами наставническая практика обеспечивает личностно-профессиональное развитие консервативных педагогических работников, прежде всего, в этой сфере. Она служит преодолению профессиональных затруднений, связанных с применением ИКТ в профессиональной деятельности, содействует приобретению педагогом нового опыта. В рамках практики созданы условия для наставнической поддержки педагогов с целью повышения качества образования.

Мы обнаружили, что в нашей школе педагог-стажист столкнулся с проблемами, поиск решения которых привел к участию в проекте наставничества в форме получения консультативной помощи от педагога-новатора. Цель проекта – это повышение профессиональной компетентности педагога-стажиста в части использования ИКТ в образовательном процессе. В ходе наставнического проекта решены следующие задачи:

¹² Автор практики и описания: Л.Н. Долгачева, учитель начальных классов Краснооктябрьской средней школы Алексеевского муниципального района Волгоградской области

- выявление дефицита информационно-коммуникативных компетенций педагога-стажиста;
 - разработка системы методической поддержки и сопровождения педагога-стажиста в области повышения его информационной компетентности;
 - определение эффективности разработанной системы методических мероприятий.
- В итоге выполнения проекта ожидалось результаты, а именно наличие у педагога-стажиста:
- представлений о функционировании персонального компьютера и дидактических возможностях ИКТ;
 - умений подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office и Microsoft PowerPoint;
 - способов использования Интернета и информационных образовательных ресурсов в педагогической деятельности;
 - положительной мотивации к использованию ИКТ в образовательном процессе.

Проект наставничества рассчитан на 1 год.

На начальном этапе определены профессиональные дефициты педагога-стажиста, включая:

- отсутствие навыков работы с текстовым редактором и опыта создания презентаций в программе PowerPoint;
- неумение отправить сообщение с прикреплением файла / файлов в электронной почте;
- отсутствие навыка работы в облачном хранилище, использования его возможностей;
- неимение навыка работы на платформе «Сферум»;
- неспособность поиска образовательных площадок для информационного обогащения, участия в профильных конкурсах и вебинарах.

Актуальными были следующие компетенции в сфере использования ИКТ: знакомство с вспомогательными техническими, электронными средствами обучения, построение индивидуальной траектории и темпа повышения квалификации за счет использования новых информационных технологий, определение барьеров профессионального саморазвития и преодоление профессиональных затруднений.

На год были спроектированы следующие этапы наставничества: подготовительный, основной, заключительный.

1. *Подготовительный этап* предусматривал обозначение проблем, анкетирование (ожидаемые компетенции), составление плана работы.

2. *Основной этап* включал оказание консультативной помощи и работу по созданию своего курса (в течение 2022–2023 учебного года).

3. *Заключительный этап*: анкетирование для выявления степени удовлетворенности педагога-стажиста.

Ниже покажем перечень и содержание проектных мероприятий по решению проблем в рамках наставнической деятельности.

Проблема 1.

Дефицит дополнительных навыков работы с текстовым редактором.

Решение. Общее название программных средств, предназначенных для создания, редактирования и форматирования текстовых документов – текстовые процессоры. Одним из самых известных и мощных текстовых процессоров является *Word* фирмы *Microsoft*, входящий в состав интегрированной среды *Microsoft Office*. Им пользуются как профессионалы, так и начинающие пользователи для работы с текстами и документами.

Одной из граней профессиональной компетентности современного педагога является владение информационной технологией работы в среде текстового процессора *Word*.

Наставляемый педагог имел общие навыки работы с текстовыми документами, поэтому данную проблему мы дополняли новыми возможностями такими, как: создание таблицы и изменение ее структуры; форматирование таблицы; создание диаграммы; импорт графических объектов из файлов / интернета; внедрение объекта в документ и редактирование рисунка.

Педагог-стажист – учитель истории. В современных условиях ее невозможно изучать без анализа таблиц, диаграмм, схем. Это необходимо для установления причинно-следственных связей и сопоставления исторических событий. Педагог освоила основные функции текстового редактора, что дало возможность повысить качество изучения материала во время уроков.

Проблема 2.

Дефицит опыта работы в создании презентаций в программе PowerPoint.

Решение. Мультимедийные презентации – это удобный и эффектный способ представления информации с помощью компьютерных программ. Он сочетает в себе динамику, звук и изображение, т.е. те факторы, которые наиболее долго удерживают внимание учащегося на уроке. Учитывая все преимущества презентации, мы решили организовать работу в этом направлении. Чаще всего презентации для урока создаются в Microsoft PowerPoint – самой популярной на сегодняшний день программе для создания и проведения презентаций, которая является частью Microsoft Office. С ее помощью учитель имеет возможность использовать компьютер не как чужеродный предмет, который необходимо встроить в урок, а как средство, помогающее грамотно организовать процесс обучения.

Наставляемый педагог изучила преимущества презентации:

- позволяет сделать урок интересным, продуманным, познавательным;
- повышает мотивацию к учению;
- гарантирует непрерывную связь «учитель – ученик»;
- способствует развитию у учащихся продуктивных творческих функций мышления, росту интеллектуальных способностей, формированию операционного стиля мышления.

В ходе работы наставляемый педагог овладел следующими компетенциями: заполнять первую страницу; создавать новый слайд; выбирать разметки слайда и макета для текста; сохранять программу. А также использовать эффекты анимации и редактировать презентацию. Наставляемый педагог научился самостоятельно создавать мультимедийную презентацию с использованием звуковых и анимационных эффектов, компоновать учебный материал, исходя из особенностей темы и конкретного класса, что позволило строить урок так, чтобы добиваться максимального учебного эффекта.

Проблема 3.

Невозможность отправить сообщение с прикреплением файла / файлов в электронной почте.

Решение. Наставляемый педагог убедился, что электронная почта – одна из наиболее распространенных и популярных функций компьютерных сетей, обеспечивающая обмен электронными сообщениями между пользователями сети. Деловое и личное общение учителя без электронной почты представить уже невозможно. Быстрота, необременительность, возможность передавать информацию любого объема в любую точку мира.

Так как наставляемый педагог уже имел собственный электронный почтовый ящик на сервере Яндекс, то были проработаны следующие базовые функции для исполнения простейших операций по отправке и приему сообщений электронной почты:

- прием почтовых сообщений и автономный просмотр;
- создание новых сообщений;
- автоматизация подготовки ответных сообщений;
- операции с вложенными файлами;
- поддержка адресной книги.

Педагог-стажист получил возможность обмениваться информацией среди коллег и не только в своей школе, получать и отправлять материалы на конкурсы и для отчетов, расширил коммуникативную практику.

Проблема 4.

Отсутствие навыка работы в облачном хранилище, использование его возможностей.

Решение. Мы разобрались, что облачное хранилище – это онлайн-сервис, позволяющий пользователям хранить информацию в сети на серверах. Иными словами, его можно назвать некой виртуальной флэшкой, на которую помещается определенный объем данных. Для учителя истории и обществознания это актуально, т.к. при подготовке и проведении уроков требуется огромное количество материала: иллюстрации, карты, таблицы, текстовые документы, дидактические материалы и т.п.

Наставляемый педагог узнал, что наиболее распространенное среди пользователей облачное хранилище находится на сервисе Яндекс.Диск. Он занимает первое по популярности место и полностью прописан на русском языке, что является огромным плюсом. Чтобы создать такое облако нам достаточно было выполнить ряд несложных действий, т.к. электронная почта у наставляемого уже была создана, то мы подкрепили Диск, и осуществили базовые операции: загрузили всю необходимую информацию с устройства и внешнего носителя на Яндекс.Диск – папки, файлы, контакты.

Педагог убедился, что данную информацию можно надежно хранить в интернет-пространстве, не боясь за их порчу или утрату, и пользоваться облачным ресурсом с любого устройства, что значительно облегчает работу учителя и экономит его время.

Проблема 5.

Неимение навыка работы на платформе «Сферум».

Решение. С 1 января 2023 года все школы страны перешли на использование образовательной платформы «Сферум». Наставляемый педагог испытывал большие затруднения в использовании этой платформы, которая является одним из сервисов цифровой образовательной среды российской разработки. Педагог-стажист узнал, что данная платформа предназначена для информационно-коммуникативного взаимодействия участников образовательного процесса, создания школьных сообществ, ведения чатов школ, классов, для организации видеоконференций. Он убедился, что в блоке ФГИС «Моя школа» можно найти учебные материалы и тренажеры от ведущих учителей страны – электронные верифицированные учебные материалы в помощь учителю, проверенные экспертами, соответствующие школьным стандартам.

Наставляемому педагогу оказана наставническая помощь в овладении следующими компетенциями:

- создание профиля (педагог-стажист заполнил информацию: фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения; загрузил аватарку);
- принятие приглашения в общеобразовательную организацию (указали предметы и классы, в которых преподает педагог-стажист);
- установление приложения на мобильный телефон, чтобы всегда под рукой иметь доступ к аккаунту и быстро решать срочные задачи;
- знание функций платформы и их использование во вкладке «Главная» (рабочий стол преподавателя).

Педагог-стажист научился легко можно находить нужный класс, преподавателя или учащегося и начинать с ним диалог, за несколько секунд запускать новый урок или присоединиться к уже начатому, показывать трансляцию или планировать мероприятие. В качестве тестового режима была апробирована функция «Видеоуроки». Наставляемый педагог провел дистанционную консультацию с заранее подготовленными демонстрационными материалами по обществознанию для учащихся 11 класса. Участники видеоурока были приглашены с помощью специальной ссылки. Это мероприятие стало возможным с привлечением учителя информатики и использования технологических и технических ресурсов школы.

Проблема 6.

Поиск образовательных площадок для информационного обогащения, участие в профильных конкурсах и вебинарах.

Решение. Одной из важнейших задач формирования и развития ИКТ-компетентности является дальнейшее развитие системы повышения квалификации педагога. С учетом быстрого обновления условий профессиональной деятельности особую актуальность приобретает систематическая работа по формированию готовности к использованию ИКТ в профессиональной деятельности. Причем применение ИКТ в образовательном процессе должно носить осознанный характер, с планируемыми результатами.

Педагог-стажист при помощи педагога-наставника исследовал такие образовательные порталы, как: pedsovet.org; interneturok.ru; 1сентября.рф; pedsovet.su; Сеть творческих учителей (фото 1).

Было обнаружено, что данные сайты предлагают различные уникальные проекты: фестивали методических разработок, конкурсы, вебинары, онлайн-выставки. На них можно подсмотреть интересные идеи и поделиться собственным опытом. Педагог-стажист воспользовалась этой возможностью и на сайте pedsovet.su опубликовала технологическую карту урока по теме «Культура стран халифата». На сайт fond21veka.ru она отправила на конкурс технологическую карту урока по теме «Индийские касты», которая заняла 1-е место.

Наставническими достижениями стали:

- высокий уровень включенности педагога-стажиста в педагогическую деятельность с применением ИКТ;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов педагога;

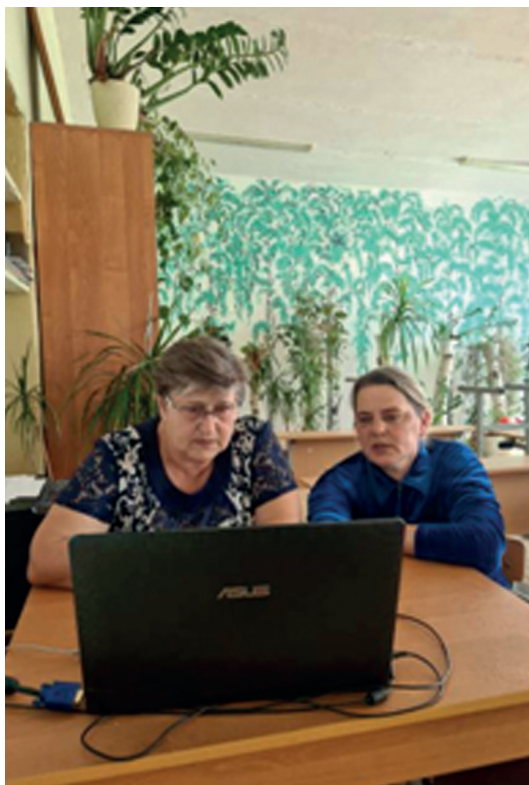


Фото 1. Исследуем образовательные порталы

- повышение качества самообразования педагога;
- рост числа собственных профессиональных разработок;
- участие в профессиональных конкурсах.

Но главным достижением стало желание наставляемого педагога развиваться дальше. У нее постепенно складывается своя система работы, появляются собственные разработки применения ИКТ в ходе уроков и во внеурочное время. Она стала активным участником педагогических и методических советов школы, дала открытый урок в 5-м классе по теме «Императоры Рима» с применением ИКТ.

Логичным итогом наставничества стало прохождение аттестации. Педагог аттестовалась на первую квалификационную категорию. Все необходимые для аттестации материалы она готовила и размещала их в облачное хранилище самостоятельно.

В заключение отметим, что мы использовали традиционное наставничество. Но вместе с тем убедились, что какой бы методикой не пользоваться, главное в том, чтобы создавать ситуацию успеха наставляемому педагогу.



**Ляпунова
Елена
Аркадьевна –**

учитель английского языка МОУ «Средняя общеобразовательная школа», п. Куйбышев Среднеахтубинского района Волгоградской области. Высшее образование. Стаж свыше 15 лет. Имеет первую квалификационную категорию. Профессиональные интересы: методики обучения английскому языку, организация учебно-исследовательской деятельности детей, наставничество. Увлечения: чтение хороших книг. Педагог-наставник. Имеет поощрения за профессиональные успехи.

11.10. Проект наставничества в форме «опытный специалист – молодой педагог»¹³

В основе нашего проекта понимание наставничества как формы передачи педагогического опыта, когда начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Передача богатого личного опыта профессиональной деятельности наставляемому человеку необходима для ускорения его адаптации к профессиональной деятельности. Оказание помощи и поддержки в профессиональном становлении оказывается эффективным лишь в постоянном диалоге, входе межличностной коммуникации. От наставника требуется терпеливость и целеустремленность, готовность идти рядом с наставляемым. Важно помнить слова древнего китайского мыслителя и философа Конфуция о том, что «Учитель и ученик растут вместе».

Девизом нашего наставнического проекта стала мысль, принадлежащая Н.Н. Бурденко: «Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать». Мы исходили из того, что вхождение молодого педагога в профессию отличается напряженностью. Для его успешности важным является личностно-профессиональное развитие молодого педагога, в организации которого ему требуется наставническая помощь. От этого во многом зависит, состоится ли молодой педагог как учитель и профессионал, останется ли он в сфере общего образования.

Чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений», требуется помощь педагога-наставника молодому педагогу, приходящему в школу как молодой специалист. В нашей практике приоритетом является обогащение знаний молодого специалиста, совершенствование навыков преподавания и личностно-профессионального развития.

В 2022–2023 учебном году в нашу школу на должность учителя английского языка пришла С.В. Плошкина, студентка 4-го курса Института иностранных языков Волгоградского социально-педагогического университета. Она обучается на направлении «Педагогическое образование» по профилю «Китайский и английский язык». Опыта преподавания английского языка у нее не было.

Решением педагогического совета школы был назначен молодому специалисту педагог-наставник. Софья Вячеславовна была выпускницей нашей школы и моей выпускницей, и нас связывали не только приятные воспоминания о прожитых школьных уроках. Поэтому установление взаимопонимания со мной и с педагогическим коллективом проходило быстрее.

¹³ Автор практики и описания: Е.А. Ляпунова, учитель английского языка средней общеобразовательной школы, п. Куйбышев Среднеахтубинского района Волгоградской области

С целью качественного осуществления обязанностей педагога-наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя, я определила цель своей наставнической деятельности: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях сельской школы и успешного ее закрепления в профессии. Для достижения поставленной цели наметила основные задачи практики наставничества:

- создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе;
- выявить затруднения в профессиональной практике и оказать методическую помощь;
- обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребность в самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Для решения намеченных задач определила основные этапы и условия реализации практики. Мною была разработана технологическая карта педагога-наставника, которая включала три этапа: «Адаптация», «Проектирование», «Рефлексия» (табл. 1).

Таблица 1. Технологическая карта педагога-наставника

Содержание	Этапы		
	«Адаптация»	«Проектирование»	«Рефлексия»
Задача	1. Определить сформированность профессиональных качеств молодого педагога. 2. Разработать программу профессионального совершенствования становления молодого педагога.	1. Сформировать потребность в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в ВУЗе.	1. Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления, управлять своим личностно-профессиональным развитием.
Форма работы	Индивидуальная	Индивидуальная	Индивидуальная
Средства, методы	Диагностика, посещение уроков, самоанализ урока. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.	Работа над темой самообразования, планирование методической работы. Методы: наблюдение, беседа, анкетирование.	Посещение и анализ открытых уроков, выступление на заседании методического объединения. Методы: мастер-классы, деловые игры.



Фото 1. Составляем рабочую программу

Был разработан алгоритм внедрения практики, который опишем ниже подробнее.

На первом, адаптационном, этапе я работала с Софьей Вячеславовной по составлению рабочих программ по предмету и внеурочной деятельности. Совместно с нею были изучены программы по английскому языку, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы, даны рекомендации. Упор делался на соблюдение требований к рабочей программе, определении личностных, предметных, метапредметных результатов освоения предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

Необходимо было донести до начинающего педагога важность тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям (фото 1).

На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную» связь, так как основой наставничества является открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.



Фото 2. Подсказки в ходе проектирования урока

особое внимание, чтобы ослабить перенапряжение и усталость, угасание со временем интереса к работе. Главное было дать молодому специалисту инструментарий для самостоятельного проектирования урока, отвечающего требованиям ФГОС общего образования (фото 2).

Практика показала, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю, раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.

На «проектировочном» этапе необходимо было составить перспективный план развития молодого специалиста. Как педагог-наставник, я понимала, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого, я составила стратегию дальнейшего развития.

Для этого мы с Софьей Вячеславовной рассмотрели вопросы оценивания устного и письменного ответа учащегося (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность), применения современных образовательных технологий и методик, обсудили результаты их применения, а также особенности конструирования учебного материала. Для решения этих вопросов мы выстроили график посещения уроков коллег, входящих в методическое объединение учителей иностранного языка. Параллельно этому были проведены консультации, позволяющие правильно спроектировать урок, и разработаны отдельные уроки.

Результат проведенной работы не заставил себя ждать: к концу первого полугодия у Софьи Вячеславовны начал формироваться свой стиль ведения уроков, который способствовал формированию у учащихся умений самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы.



Фото 3. На открытом уроке

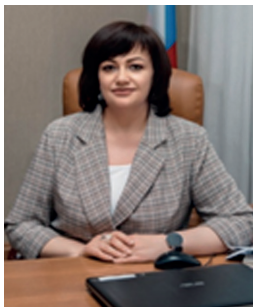
Основным методом работы стало посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы и посещения уроков Софьи Вячеславовны мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе;
- желание использовать на уроке неоправданно большое количество приемов по развитию учащихся;
- нерациональное использование времени урока.

Самой серьезным затруднением на данном этапе стала подготовка к урокам. Во время беседы с Софьей Вячеславовной я выяснила, что на составление технологических карт уроков у нее уходит большая часть времени. Решению этой проблемы было уделено

В декабре 2022 года Софья Вячеславовна дала открытый урок во 2-м классе для учителей школьного методического объединения начальных классов. Урок соответствовал требованиям ФГОС начального общего образования, отличался продуманностью всех этапов, выбором материала с учетом индивидуальных особенностей детей. Уроку была дана хорошая оценка (фото 3).

Как никто другой молодой специалист нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд – это уменьшение зависимости молодого специалиста от педагога-наставника, содействие его становлению как самостоятельного учителя.



**Финогенова
Наталья
Анатольевна,**

директор МОУ «Средняя школа № 38 Красноармейского р-на Волгограда», высшее образование, руководитель проекта, педагог-наставник молодых учителей. Инициатор создания вариативной наставнической практики, опирающейся на системную взаимосвязь четырех моделей наставничества. Делится опытом управления наставнической практикой с коллегами. Имеет поощрения и благодарности.



**Иващенко
Татьяна
Николаевна,**

учитель русского языка и литературы, методист МОУ «Средняя школа № 38 Красноармейского

р-на Волгограда». Образование высшее, педагогический стаж свыше 12 лет, высшая квалификационная категория. Наставник молодых учителей и учащихся. Профессиональные интересы: внедрение инновационных технологий, формирование познавательной активности учащихся в проектно-исследовательской деятельности. Увлечения: чтение, музыка, театр, содержательное общение, отдых на природе. Девиз: «Живут лишь те, кто творит добро». Имеет поощрения и благодарности.



**Чевтаева
Ирина
Борисовна,**

учитель русского языка и литературы МОУ «Средняя школа № 38 Красноармейского р-на Волгограда». Образование

высшее, стаж работы более 25 лет, высшая квалификационная категория, победитель конкурсного отбора лучших учителей Волгограда 2009 года. Кредо: добиваться поставленной цели, раскрывать творческий потенциал детей, прививать им любовь и ответственное отношение к родному языку. Охотно делится опытом с молодыми коллегами. Профессиональные интересы: изучение педагогических технологий. Увлечения: литература, театр, путешествия. Имеет грамоты и благодарности разных уровней.

11.11. Проект внедрения моделей наставничества в школе¹⁴

В нашей школе наставническая практика организована в проектном формате и представляет собой эффективную систему наставничества, ценностный ориентир которой в словах Сократа «В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить». Взаимодействующими звеньями системы выступают различные модели наставничества, вариативное внедрение которых обеспечивает системность и преемственность наставнических отношений и программ. Цель системы состоит в обеспечении развития участников наставничества и улучшение личных показателей их эффективности и наставнических достижений. Оценка продуктивности системы показывает, что организация разных моделей наставничества содействует непосредственному влиянию на формирование личности, на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию в результате передачи опыта от наставника к наставляемому.

Рассмотрим системообразующие модели наставничества, внедряемые в нашей школе.

1. Модель «Молодой педагог – педагог-наставник»

В нашу школу за последние два года пришли работать четыре молодых педагога. В этом году еще и два студента последнего курса педагогического университета. Поэтому ориентиром для нас и наших молодых коллег стали слова великого А.С. Макаренко: «Сомной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...».

А вот как молодые педагоги формулируют свои ожидания и впечатления от наставничества. Молодой педагог А.А. Дмитриев говорит: «Мы, молодые специалисты, нуждаемся в общении на профессиональные темы. Порой, это общение-диалог, беседа, а не нотация. Если бы не взаимодействие с педагогами-наставниками, то неизвестно, сколько бы я продержался в школе. Порой, после душевного подъема наступала апатия, появлялись сомнения в правильности профессионального выбора. Но опытные наставники не оставляют нас, молодых педагогов, один на один с проблемой. Они охотно делятся опытом, помогают разобраться с документами, оказывают методическую помощь».

Ввиду того что наш педагогический коллектив постоянно пополняется молодыми специалистами, выработалась стратегия адресного подхода, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки (фото 1).



Фото 1. Наставничество молодых специалистов

¹⁴ Авторы практики и описания: Н.А. Финогенова, директор, Т.Н. Иващенко и И.Б. Чевтаева, учителя русского языка и литературы МОУ «Средняя школа № 38 Красноармейского р-на Волгограда»

По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Особое значение в наше время приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Мы считаем, что именно совместная деятельность педагога-наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Молодой педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

2. Модель «Ученик-наставник – ученик-наставляемый»

У нас в школе старшеклассники активно взаимодействуют с младшими учащимися (фото 2).



Фото 2. Младшие учащиеся со своими наставниками – старшими учащимися

В нашем случае «ученик-наставник» – это активный обучающийся старших классов. Он обладает лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирует высокие образовательные результаты, является ответственным и организованным человеком, принимает активное участие в жизни школы.

Об особенностях наставничества своих подопечных рассказывает А. Феклистова, восьмиклассница: «Мы, учащиеся 8-9 классов проводим с ребятами начальных классов тематические конкурсы, вовлекаем их в проектную и исследовательскую деятельность, помогаем между собой разрешать конфликты, а пятиклассникам – адаптироваться к условиям средней школы». А учитель физической культуры Д.Е. Коростелев говорит о наставническом потенциале военно-патриотического движения «Юнармия», действующем в школе.

«Патриотическое воспитание является приоритетом воспитательной системы в нашем государстве. Для системного формирования патриотизма в нашей школе было основано военно-патриотическое движение «Юнармия». Отряд состоит из учащихся разных возрастов. Старшие помогают младшим в постижении военной науки», – говорит он.

Практика убеждает, что модель наставничества «Ученик-наставник – ученик-наставляемый» позволяет сформировать у учащихся разных возрастов доверие друг к другу, желание совместной деятельности. Современные условия требуют от порастающего поколения умения работать в группе, команде. Такое взаимодействие способствует сближению детей, улучшению микроклимата в коллективе.

3. Модель партнерского наставничества

«Родитель-наставник – учащийся»

Одним из приоритетов государственной политики в последние десятилетия стало укрепление семьи и семейных ценностей. Модель «родитель-наставник» помогает нашей школе включить родителей в воспитательное пространство, повысить их компетенции в области педагогики и психологии, а также реализовать личностный потенциал учащихся (фото 3).



Фото 3. Ситуация наставничества «Родитель-наставник – учащийся»

Родитель ученицы 6-го класса Д.П. Ерыгина отмечает: «Я вместе со своей дочерью участвую в различных конкурсах, соревнованиях, тематических мероприятиях, проектно-исследовательской деятельности. Благодаря моей помощи, Софья стала призером регионального конкурса «Наш дом – природа», победителем конкурса «Толерантность – путь к миру». Участие во Всероссийской акции «Бессмертный полк» стало нашей семейной традицией». Если родители помогают педагогам развивать исследовательские способности и таланты ребят, то дети, взрослея быстро, научаются жить самостоятельно и плодотворно. А это залог успеха в любой сфере деятельности.

4. Модель наставничества «Сообщество выпускников»

Это реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учащихся. Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим учащимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – бывший выпускник школы» и «учитель – бывший выпускник школы» отражают практическую реализацию подобного движения.

Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и / или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учащихся и учителей и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В «Сообщество выпускников» входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и учащимся. Поддержка может быть как ресурсной, так и финансовой, но в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала). Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь учащимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции. Учащиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу.

В качестве вывода из проделанного обзора реализуемых моделей наставничества укажем на то, что удастся получить полный цикл решения задач по поиску наставников, их отбору, мотивации и организации деятельности.

Как же происходит поиск и отбор наставников из числа выпускников?

Во-первых, с некоторыми из них сохранилась связь после выпуска из школы. Во-вторых, этому содействует общение через социальные сети.

Какая мотивация может быть у наставников-выпускников, чтобы помогать школе? Наш опыт указывает на такие мотивы, как:

- 1) Хотят отблагодарить учителей, которые помогли им достичь определенных результатов.
- 2) Желают поделиться опытом с детьми.
- 3) Для некоторых волонтерская деятельность в школе – это самопрезентация и повышение своего рейтинга.

Созданию тех или иных моделей нередко способствуют складывающиеся обстоятельства. Так, к примеру, внедрению в нашей школе модели «Сообщество выпускников» помогло создание с 1 сентября 2022 года школьного театрального кружка в рамках плана мероприятий (дорожной карты) Минпросвещения по созданию и развитию школьных театров (письмо от 08.02.2022 № ДГ-333/06).

В занятия театральным искусством вовлекаются все школьники, особенно дети с ОВЗ и ребята, которые находятся в трудной жизненной ситуации. Школьный театр – это особый мир в пространстве школы. Театральная деятельность в школе – путь ребенка в общечеловеческую культуру, к традиционным российским духовно-нравственным ценностям. Основным предназначением театра в школе является воспитание творчески активной и гармонично развитой личности ребенка.

Главное, на кого мы делаем упор в реализации данного проекта – это «Сообщество выпускников». Наши бывшие учащиеся – это актриса Волгоградского казачьего театра Мирошина Мария, радио- и телеведущий Грицук Александр, участник Высшей Лиги КВН ("Сборная МФЮА" Москва-Волгоград), Грицук Юлия, известная телеведущая, основатель и гендиректор телевизионной школы HELLO TV, совладелец телеканала HELLO TV.RU. Все они помогают нашему руководителю кружка и ребятам в решении вопросов сценического и ораторского искусства, в подборе реквизита к спектаклям, выступают посредниками между настоящим театром и школьным театральным кружком. Выпускница ВГИИКа, факультет художественного творчества, Старцева Елена помогает в написании сценариев и постановке спектаклей.

Мы ориентируемся на то, что 10-15 % учащихся школы станут регулярно посещать театральную студию в качестве артистов; все остальные – в качестве зрителей. Повысится культурный, творческий, интеллектуальный уровень учащихся, возникнет интерес к такой форме организации досуга, как театр. Нам также представляется, что в будущем произойдет глубокая социализация детей, приучение их к работе в коллективе с закреплением общего позитивного результата, приобщение населения к мировой художественной культуре и истории. Посещение театральных постановок станет доброй традицией для учащихся, родителей, педагогов школы. И в этом нам помогут, прежде всего, участники «Сообщества выпускников».

В заключение описания нашей практики наставничества выделим несколько выводов.

1. Конструируя наставническую практику, мы учитывали исследования наставничества в России, которые показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнеса, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы своей деятельности. На первый план мы ставим задачу развития у учащихся и работников, занятых наставничеством, не только способности адекватно применять полученные знания, умения и навыки, но и самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, прежде всего, метакомпетенцию.

2. Вследствие этого, по нашим наблюдениям, меняются и сами модели наставничества. В частности, расширяется состав участников наставнических отношений, сфера применения наставничества, совершенствуется процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем. Все четыре формы наставничества, используемые в нашей школе, могут быть применяться как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу. В своей основе они предполагают возврат ресурсов и построение устойчивого сообщества, в котором каждый наставляемый, получив положительный опыт наставничества, в перспективе может стать наставником.

3. Представленные формы наставничества выступают эффективной средой формирования и развития умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики и обеспечения профессионального и личностного самоопределения как молодых педагогов, так и учащихся.

4. Системная организация всех четырех форм наставничества не требует большого вливания ресурсов и финансирования. Все программы реализуются за счет внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) школы. Исключением является привлечение экспертов-помощников из «Сообщества выпускников» для проведения первичного обучения и последующего консультирования наставников.

5. Наставнические достижения в рамках нашего проекта мы связываем с:

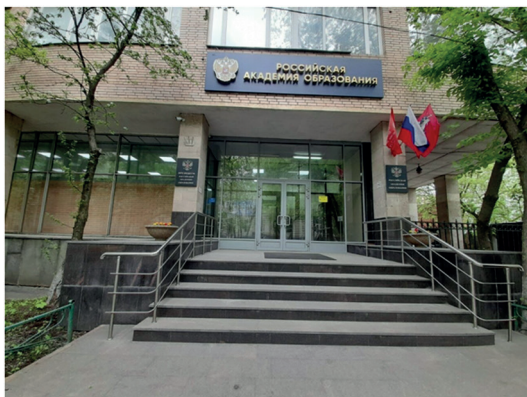
- повышением успеваемости и улучшением психоэмоционального фона внутри школы;
- количественным и качественным ростом успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижением числа подростков, состоящих на учете в ПДН и КДН;
- снижением числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы;
- развитие социальных (отношения, поведение, коммуникации), когнитивных (понимание, знание, целеполагание, планирование), функциональных (психомоторные, прикладные, профессиональные навыки) компетенций.

Приложения

Приложение 1.

ФГБУ Российская академия образования
Одобрена Решением президиума РАО от
29.06.2023года.

Концепция развития наставничества в Российской Федерации



Российская академия образования.
Москва, ул.Погодинская, дом 8.

Введение

Назначение данной концепции – представить стратегию развития наставничества в различных социокультурных и профессиональных сферах российского общества: на производстве, в образовании, в научных, военно-технических и др. областях. *Наставничество* – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология организации и сопровождения его личностного, профессионального развития, мотивации, роста, мастерства, формирования духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

Многообразие функций наставничества, форм его осуществления, задач, решаемых в ходе наставнической деятельности, обуславливает создание концепции и критериальной основы, раскрывающих существенные характеристики наставничества и позволяющих выявлять эффективные наставнические практики, перспективные идеи развития наставничества в различных сферах.

Система наставничества пока не сложилась. Отсутствует координация между различными элементами наставничества, в том числе в системе непрерывного образования. Имеются проблемы дефицита квалифицированных кадров, готовых вести целевую подготовку наставников. Не разработаны теоретико-методологические основы наставнической деятельности с учетом современных экономических, геополитических и социально-культурных условий. Недостаточно изучены позитивные мировые практики наставничества.

Требуется обоснование теории и практики наставничества с позиций педагогики, психологии, социальной педагогики, педагогического менеджмента, координация теории и имеющейся практики наставничества.

Все это повышает актуальность разработки и внедрения концептуальных идей развития наставничества на основе исторического анализа, инновационных педагогических подходов, современных методологических принципов, социокультурных реалий и прогнозирования.

В представленной концепции наставничество рассматривается как форма воспроизводства человеческого капитала, непрерывного образования, специфический вид социально-педагогической деятельности.

Наставничество: новые вызовы и перспективы

Наставничество – древнейший способ передачи опыта, возникший до появления образовательных систем с характерными для них программами и формами организации обучения, четким распределением функций обучающего и обучаемого и т.п. Наставничество не является в чистом виде «обучением» или «воспитанием». Это – в действительности *сложный симбиоз личного влияния зрелого носителя опыта и духовно-нравственных качеств на личностно и профессионально развивающегося человека, в том числе через различные формы их совместной деятельности.*

В отличие от традиционного профессионального обучения, наставничество – всегда внутренне мотивированная форма взаимодействия, посредничества, сотрудничества, как со стороны наставника, так и со стороны его подопечного: они оба нуждаются друг в друге, оба реализуют себя благодаря этому взаимодействию. Даже если наставник является формально назначенным куратором, его эффективность во многом зависит от того, в какой мере ему удастся сделать отношения со своим подопечным неформальными, межличностными, стать для него значимой личностью. Если традиционно учитель доносит до ученика некий материал учебного предмета, как правило, изложенного в учебнике, то в случае наставничества таким «предметом и учебником» является сам наставник, его личность и его собственный личностно-профессиональный опыт. При отсутствии такового функция наставника не выполняется. Старший специалист, занимающийся лишь инструктированием «по учебнику», не является наставником, его деятельность не отражает богатства смыслов, которые несет образ наставника.

Мировой опыт наставничества насчитывает не одно тысячелетие. Значительный вклад в развитие наставнической деятельности внесли российские ученые и педагоги, ученые-отраслевники.

Отечественный опыт наставнической деятельности в различных профессиональных сферах достаточно богат традициями. Важный шаг в этом направлении был сделан великим русским педагогом К.Д. Ушинским, обнаружившим прямую зависимость скорости адаптации человека в новом для него деле от знаний, профессионализма и педагогического мастерства наставника. К.Д. Ушинский сформулировал и основную задачу, и результат наставнической деятельности – развитие самостоятельности входящего в жизнь человека, его способности действовать без помощи извне.

Данный тезис явился основой дальнейшего развития наставничества и в дореволюционной России, и в Советском Союзе. Наставниками – носителями вновь обретенных ценностей становились авторитетные и заслуженные представители своих профессий. Они выполняли наставнические функции применительно ко вновь входящим в их дело специалистам. Общими для всех профессий были нормы профессиональной жизни, основанные на гордости за свое дело, солидарности, взаимопомощи и цеховой справедливости.

Широкое наставническое и шефское движение в XX веке являлось характерным признаком советского времени. Концепция объединения образования с производительным трудом и идейно-нравственным формированием личности требовала привлечения наставников как примеров успешности новой жизни и нового мировоззрения. Наставникам предстояла борьба не только за новые идеалы, но и против всего «отжившего» с позиции идеологических оснований советской власти – религии, мелкособственнической психологии, чиновничества и т.д. Особенно были востребованы наставники из «потомственных рабочих», прошедшие испытания классовой борьбой.

В период индустриализации, с вливанием в ряды рабочих большого числа крестьян, необходимость в наставниках усилилась. Именно тогда зародились такие формы обмена опытом наставников как слеты, сборы и организованное взаимное обучение. Именно в 30-е годы XX века в общественном сознании укрепилось мнение, что наставничество имеет отношение прежде всего к подготовке рабочих, к производству и индустрии, намечается тенденция подготовки кадров непосредственно на рабочем месте. При этом практика наставничества развивалась и в других сферах: в армии и на флоте, в образовании, в медицине, различных отраслях народного хозяйства Советской страны. Вследствие этого возрастает социальный статус наставника: утверждается нагрудный знак «Наставник молодежи» (1934 г.).

В военные 1941–1945 годы многие наставники были задействованы на фронте, а рабочие места в цехах заняли женщины и подростки, особенно нуждавшиеся в помощи, в моральной и физической поддержке. В условиях вынужденной необходимости утверждались формы группового и коллективного наставничества, когда наставники закреплялись за отдельными бригадами и даже целыми цехами.

Групповое и коллективное наставничество применялось и в послевоенные годы, когда именитые труженики брали шефство над коллективами фабрично-заводских училищ (позже – профтехучилища). В этот период активизируются организационные формы наставничества по воспитанию и профессиональному становлению молодых рабочих на производстве, развиваются формы повышения квалификации наставников. Курсовое обучение являлось основой разновозрастного повышения квалификации молодых рабочих (около 6 млн человек подготавливалось на производстве в порядке индивидуального, бригадного и производственного обучения и 150 млн повышали свою квалификацию на курсах). В Ленинграде в 1963 году на заводе «Электросила» им. С.М. Кирова движение наставничества насчитывало более 300 тыс. рабочих. В 1969–1971-х годах на автозаводе «Камаз» была 1 тыс. наставников, на Магнитном металлургическом комбинате их было 8 тыс. К 1975 году в СССР было 900 тыс. наставников, которые работали с кадровыми рабочими, работающими на селе, в школе. Среди них 4 тыс. Героев Социалистического труда, 500 Героев Советского Союза. Известна история наставничества в сельском хозяйстве Александра Васильевича Гидалова, дважды Героя Социалистического труда, создателя областной школы передачи передового опыта, воспитавшего 15 тыс. механизаторов, из них четверо стали Героями Социалистического труда, которые также становились наставниками молодых механизаторов.

Основы наставничества как всенародного движения в СССР были закреплены в 1970–1980-е годы (постановление Президиума ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ от февраля 1975 года «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников»; постановление Пленума ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников» (1981 г.); постановление пленума ЦК КПСС «Актуальные вопросы идеологической, массово-политической работы партии» (1983 г.); «Концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования» (1985 г.). В советский период научное обоснование социального института наставничества обеспечивалось научными институтами Академии педагогических наук РСФСР (позже – АПН СССР), Концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования выступила теоретическим базисом наставнической деятельности¹. Учреждено первоначально постановлением Пленума ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников, а вслед за этим Указом Президиума Верховного совета СССР в 1981 году почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР». Возрастает социальная роль наставничества, нашедшая свое отражение в ст. 17 Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями и организациями» (1983 г.).

¹ Батышев С.Я. Теоретическая концепция начального, среднего и среднего специального профессионального образования – М.: Высшая школа, – 1985. – 140 с.

В качестве ведущих форм наставничества выступают: групповое обучение, ученическая бригадная форма, воспитание в бригадах квалифицированных рабочих, создание комсомольско-молодежных бригад и др.

Таким образом, в советский период накоплен значительный опыт наставнической работы, в первую очередь, в производственной сфере, сложились представления о целях, содержании, методах и формах наставничества, о том, что работа наставника не сводится к производственному обучению и приоритетом является гражданская позиция работника, его отношение к делу. Были определены характерные функции наставника: воспитательная, функция поддержки профессиональной адаптации и роста профессионального мастерства, обеспечения социально-психологической комфортности в трудовом коллективе.

В условиях рыночной экономики конца XX – начала XXI веков интерес к наставничеству не угас, многие российские корпорации активно развивали и развивают его на своих предприятиях, воспринимая наставническую деятельность как инструмент повышения конкурентоспособности и качества продукции (услуг), утверждения корпоративной культуры – особого специфического уклада, позитивно влияющего на отношение работников к своему рабочему месту и к труду в целом. Специалистами кадровых служб отмечалось, что чувство гордости и причастности к важному делу часто влияют на производительность труда и стабильность кадрового состава лучше, чем материальные стимулы. Таким образом, наставничество вновь обретает функцию трансляции ценностных установок, но уже не на сословном или профессиональном уровне, а на корпоративном. В начале XXI века изменяется характер корпоративных ценностей, укрепляется их общегражданская составляющая, находящая воплощение в ценностях российского общества. На совместном заседании Государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте Российской Федерации по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития 23 декабря 2013 г.

Президентом Российской Федерации поставлена задача возрождения института наставничества, которое становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В целях решения этой задачи подписан Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Данный знак присваивается специалистам из числа высококвалифицированных работников промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженеров, технических работников, государственных муниципальных служащих, учителей, преподавателей, других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры, деятелей искусства. В мае 2018 года в Указе Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» одним из условий обеспечения этих целей является создание условий для развития наставничества. Это поддержка общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере волонтерства. Тема наставничества включена в национальный проект «Образование».

В 2019 году Правительство Российской Федерации утверждает «Положение о наставничестве на государственной гражданской службе в Российской Федерации», в нем сделан акцент на формировании знаний и умений у молодых служащих муниципальных и государственных учреждений. Одним из важных документов стало письмо Министерства просвещения Российской Федерации 2020 года «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», в котором целевая модель наставничества представлена системой условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации наставнических образовательных программ. Указом Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Год педагога и наставника» 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Выходит Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». В результате реализации принятых документов отмечаются глубокие изменения в социальной ситуации развития молодого специалиста (работника), поступившего в трудовой коллектив без соответствующей подготовки, с которым предстоит работать наставнику. Также надо отметить изменения, которые претерпевает сама профессиональная деятельность: ее универсальной («политехнической») основой становятся цифровые технологии, возможность и необходимость взаимодействия с информационным пространством; повышается степень сложности профессиональных задач, что требует от работника компетенций в области высоких технологий, востребуется работник, подготовленный к профессиональной мобильности – быстрому овладению новыми функциями, вплоть до освоения новой профессии, к работе в проектно-инновационной команде, что обусловлено быстрым обновлением практически всех профессиональных сфер.

Изменения в сущностных характеристиках профессиональной деятельности вносят существенные коррективы и в содержание работы наставников. В настоящее время наставником может быть только сотрудник, владеющий на достаточно высоком уровне цифровыми, инновационно-творческими и коммуникативными компетенциями, отличающийся высоким уровнем профессиональной мобильности, активностью в плане собственного непрерывного самообразования. Приоритетной миссией наставника становится создание условий для становления молодого сотрудника как *субъекта развития профессиональной сферы*, ее цифровой трансформации, вне зависимости от отраслей производства, сферы медицины, образования, науки.

Интенсивная смена профессиональных функций, решаемых производственных задач, непрерывное обновление технологий – все это требует корректировки сложившихся представлений о соотношении образования и профессионально-трудовой деятельности. Модель, при которой первое предшествует второму, утрачивает свою актуальность, потому что практически все профессиональные сферы человека имеют явно выраженные тенденции к изменению в условиях цифровой трансформации, к насыщению атрибутами искусственного интеллекта, к востребованности творческого потенциала исполнителя профессиональных функций.

Механизм осуществления наставничества зависит и от специфики профессиональной области. Деятельность наставников, к примеру, в сферах промышленности и сельского хозяйства, науки и высоких технологий, в сфере образования, в сфере художественных промыслов или в сфере спорта и др. будет различаться. Однако несомненно и другое – у наставнических практик наряду с вариативными, должны быть общие инвариантные характеристики, позволяющие выделить этот вид социально-образовательной деятельности из других моделей неформального образования, сформулировать критериальную базу, принципы, методологию и общие методы наставничества.

Наставническая деятельность как социальная система и вид социальной деятельности на современном этапе определяется:

ценностями (приоритет развития личности, учение и социальная активность для личности и социально значимой самореализации);

мотивами (ценностно-смысловая мотивированность наставника к выполняемой деятельности);

нормами (наставник принимает ответственность за подопечного и результаты его социально значимой деятельности);

целями (направленность наставнической деятельности на освоение наставляемыми духовно-нравственных основ и ценностей, ключевых навыков и профессиональных компетенций);

условиями: позицией субъектов в условиях наставничества (наставник создает условия, взаимное партнерство и взаимодействие);

методами (беседа, консультирование, диалог, проектный метод, создание проблемных ситуаций, интерактивные методы и др.);

средствами (традиционные дополняются инновационными);

рефлексией (смещение акцента на самоконтроль и самооценку участников субъект-субъектного взаимодействия).

Интегральные характеристики наставничества представлены в данной концепции, основным назначением которой является создание базовой основы для организации наставнических практик в различных профессиональных сферах. Концепция содержит: сущностные характеристики наставничества, цели наставнической деятельности, ее содержание, условия результативности, принципы, формы и методы работы наставника, критерии результативности наставнических практик.

1. *Сущностные характеристики наставничества.*

Наставничество – это неформальное образовательно-профессиональное взаимодействие опытного и формирующегося работника, в ходе которого специалист, выполняющий функцию наставника, обеспечивает организационную и психолого-педагогическую поддержку личностно-профессиональной социализации начинающего сотрудника. Наставничество – симбиоз нескольких видов деятельности: диагностической (изучение наставником своего подопечного), профессионально-обучающей (формирование у молодого сотрудника профессиональных компетенций, передача ему своего профессионального опыта), воспитательной (формирование социально и профессионально значимых личностных качеств), организационно-психологической (поддержка адаптации в профессиональной среде).

2. *Цели и содержание деятельности наставника.*

Цели наставника можно разделить на несколько групп: воспитательные, профессионально-образовательные, адаптационно-психологические. Содержание деятельности, круг задач, решаемых наставником, включает: изучение личности и профессионального потенциала подопечного; выявление его «дефицитов» – личностных проблем и профессиональных затруднений, которые препятствуют его морально-нравственному благополучию и адаптации в профессиональной среде; выбор и использование адресных индивидуально-ориентированных воспитательных средств; повышение профессионального мастерства молодого работника через освоение образцов деятельности на рабочем месте, трансляцию опыта мастера, создание разносторонних условий для профессиональной и личностной социализации; установление, поддержание и развитие отношений диалога и доверия между наставником и его подопечным, участие в решении его жизненных проблем; целенаправленное моделирование профессионально-жизненных ситуаций, «прохождение» через которые обеспечивает профессионально-личностную социализацию молодого работника, его принятие профессиональным сообществом.

3. Условия результативности деятельности наставника.

Результат деятельности наставника – знающий и любящий свое дело специалист, уверенно решающий профессиональные задачи, принимаемый трудовым коллективом, стремящийся к повышению своего мастерства, соблюдающий социальные нормы и традиции российского общества. Понятно, что в становление такого человека вносят вклад и семья, и образовательные организации, и социальная среда, но на этапе вхождения в трудовую жизнь роль наставника трудно переоценить. Молодому специалисту на этом этапе нужен человек, понимающий его, обладающий значительным жизненным и профессиональным опытом, нацеленный на участие в решении всех его проблем.

При этом условиями результативности деятельности наставника будут выступать:

- внутренняя мотивация самого наставника к исполнению своей миссии, искреннее желание помочь личностному и/или профессиональному становлению подопечного, готовность посвятить этому свои силы и время;

- продуманное планирование наставнической деятельности как процесса сопровождения профессиональной социализации и адаптации начинающего работника к профессиональному сообществу, выделение этапов этого процесса, специфических для каждого этапа способов взаимодействия наставника с подопечным;

- не демонстрируемый явно, но достаточно разносторонний мониторинг развития молодого специалиста, осведомленность о его профессиональных и психологических затруднениях, планах на будущее;

- планомерная помощь в освоении современных производственных технологий;

- разносторонность образовательных взаимодействий наставника с подопечным, внимание к его общекультурному и профессиональному развитию, формированию внутренней позиции, присвоению традиционных духовно – нравственных ценностей;

- включенность воспитательной работы в профессионально-трудовой процесс, в «живое» общение;

- создание комфортной дружелюбной атмосферы, в которой происходит развитие подопечного;

- участие коллектива в поддержке развития будущего компетентного специалиста;

- ознакомление молодого специалиста с особенностями корпоративной культуры, с традициями и принятыми в организации стандартами поведения.

Следует выделить специальные условия гуманистического характера при работе наставника с подопечным:

- учет специфики ситуации личностно-профессионального развития подопечного;

- стимулирование у подопечного позиции субъекта собственного личностно-профессионального роста;

- персонализированное сопровождение процесса профессиональной социализации и саморазвития специалиста, учитывающее его жизненные планы и способности;

- приоритет ценностно-ориентационной направленности в содержании и формах работы наставника.

4. Принципы наставнической деятельности:

- уважение к личности подопечного;

- уважение к труду;

- позитивные отношения в коллективе;

- самостоятельность и умение сделать правильный выбор;

- этичность и формирование традиционных ценностей;

- создание ситуации успеха.

5. Формы работы наставника.

Формы работы наставников разнообразны. Выделяют: *традиционную* форму «наставник – подопечный», когда успешный и опытный профессионал работает с менее опытным подопечным; *партнерское наставничество*, при котором наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в профессиональной области; *групповое или командное наставничество*, когда наставники и подопечные представлены определенными формальными или неформальными сообществами. К примеру, наставническую функцию может выполнять развитый коллектив – производственный (бригада, цех), научноисследовательский (лаборатория, научная школа), педагогический (кафедра, учебно– методическое объединение) и т.п. Время породило новые, ранее не встречавшиеся формы наставничества, – «реверсивное», «сетевое», «виртуальное», «ситуационнособытийное» и др. Так, *реверсивной* принято считать такую форму наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий, в первую очередь цифровых; *сетевые и виртуальные* формы порождены информационной эпохой и предполагают использование цифровых технологий для коммуникации наставника и сопровождаемого им специалиста. Развивающее значение имеют яркие *ситуации – события* в жизни коллектива, прививающие молодому специалисту уважительное отношение к российским ценностям и традициям.

6. Методы работы наставника.

Методы работы наставника – это способы включения подопечного в различные личностные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения. Богатый арсенал методов наставничества целесообразно упорядочить по тем целям, которые достигаются в этом процессе.

Так, к *воспитательным методам* в системе наставнической работы целесообразно отнести:

- *метод рефлексивного диалога*, который происходит между наставником и подопечным и позволяет не только наставнику узнать о желаниях, личностном опыте (пережитых жизненных событиях) молодого работника, его характерологических качествах и перспективных планах, но и самому подопечному обрести опыт рефлексии своей жизненной ситуации;
- *метод совместного проектирования* профессионально-личностного развития молодого специалиста;
- *метод ознакомления* с историей, традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;
- *метод погружения в ситуации*, требующие принятия ответственного и творческого решения;
- *метод поручения*, исходящего от организации, выполнение которого формирует у начинающего работника уверенность в своих силах;
- *метод включения в отношения ответственной зависимости* через участие в органах самоуправления;
- *метод создания «событий»*, вызывающих эмоционально-ценностное восприятие истории предприятия или организации, его роли в жизни страны.

Профессионально-образовательные методы:

- *метод демонстрации образца* решения профессиональной задачи;
- *метод совместного выполнения* производственных действий;
- *метод моделирования* сложных ситуаций (деловая игра);
- *метод демонстрации собственных достижений*: по желанию самого молодого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

Адаптационно-психологические методы:

- *метод приобщения* к участию в органах самоуправления в организации или производственном коллективе;
- *метод биографических примеров* – приведение наставником эпизодов из личной практики и из жизни известных представителей трудового коллектива;
- *метод совместного проектирования карьерного роста*;
- *метод публичных поощрений* и поддержки.

7. Критерии результативности наставнической деятельности.

Данные критерии характеризуют компетентность и психологическую готовность наставника к выполнению его миссии. Ниже приводятся предлагаемые критерии и пояснения, в чем проявляется данный критерий (в скобках):

- *мотивированность наставника к сопровождению личностного и профессионального развития подопечного, в том числе в производственном коллективе* (искреннее желание помочь молодому работнику адаптироваться в профессиональной среде, заинтересованность в пополнении трудового коллектива квалифицированными специалистами, интерес к личности формирующегося специалиста, потребность делиться с ним своими знаниями и опытом);
- *владение профессионально-техническими и психолого-педагогическими знаниями, необходимыми для сопровождения личностно-профессионального роста формирующегося специалиста* (знание основ производства, его технологического базиса, перспектив развития, внутренних связей между структурными звеньями производственного процесса, понимание функций каждого специалиста в коллективном решении производственных задач; наличие базовых знаний о психологических условиях адаптации человека в новой среде, представлений о целях и средствах воспитания и обучения молодого человека в период его адаптации в производственном коллективе);
- *умение оказывать воспитательное воздействие на формирующегося работника* (проявление искреннего интереса к внутреннему миру подопечного, умение вызывать его на откровенное обсуждение личных проблем, выявлять и направлять развитие его ценностных ориентаций, мотивов ответственного и творческого отношения к профессиональным обязанностям, желания быть принятым в трудовом коллективе, заботиться о товарищах по работе, стремиться к высоким профессиональным достижениям, воспитывать у молодого человека культуру поведения и дисциплинированность);
- *компетентность в своей профессиональной сфере, умение обучать подопечного основам профессионального мастерства* (владение необходимыми элементами дидактики профессионального обучения – умением ставить проблемную задачу, задавать ориентиры для ее эффективного решения, помогать планировать трудовой процесс, предлагать алгоритмы оптимальных профессиональных действий, выявлять и исправлять причины ошибок, учить контролировать самого себя);
- *обладание этическими качествами*, необходимыми для успешной наставнической деятельности (духовно-нравственная, патриотическая направленность личности, ориентация на российские духовно-нравственные ценности, уважение к личностному миру молодого коллеги, чувство такта, избегание избыточного морализирования, способность искренне радоваться успехам подопечного).

Многообразие функций и ролей наставника. Права и обязанности наставника

Наставничество рассматривают как «обучение кадров на производстве», как «систему отношений, в которых имеет место помощь, руководство, совет и поддержка». Наставник – это человек «стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией», являющийся «ролевой моделью» для подопечного, помогающий ему «реализовать свой потенциал». Наставник призван свести к минимуму препятствия на пути личностного становления и вхождения в профессию, «как внутренние (стереотипы, страхи, фобии и прочее), так и внешние (неблагоприятная среда, конфликты в коллективе и прочее)».

Статус, права и обязанности наставника в каждой организации определяются с учетом ее специфики, но, безусловно, с соблюдением законодательства Российской Федерации.

К правам наставника относят: участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, на всех уровнях; внесение предложений о поощрении подопечного или, в случае необходимости, привлечении к дисциплинарной ответственности; обращение с предложением о снятии с себя наставнических обязанностей в связи с достижением подопечным требуемого уровня профессиональных, коммуникативных, поведенческих качеств или по причинам личного характера; получение оплаты за наставническую работу.

К обязанностям наставника принято относить: ознакомление обучаемого с правовыми актами и технологической документацией, регламентирующими его трудовую деятельность; разработку и предоставление работодателю плана работы с начинающим сотрудником; помощь своему подопечному в развитии его профессионального мастерства, привлечение его к участию в общественной жизни предприятия или организации; привитие ему уважения к российским духовно – нравственным ценностям, ответственного отношения к своим обязанностям.

Вхождение в пространство профессии и связанных с нею отношений – важнейший момент социализации, требующий от человека особенно больших эмоционально-волевых напряжений, и в этой ситуации опытный друг, помощник, наставник особенно востребован. Роль наставника сложна и многогранна. Одновременно он является обучающим мастером, педагогом-воспитателем, психологом-тьютором, другом-советчиком, образцовым представителем профессионального сообщества, носителем высоких моральных ценностей, посредником в преодолении трудностей и неудач.

Наставничество представляет собой специфический вид педагогической деятельности, в которой присутствуют элементы духовно-нравственного воспитания, профессионального обучения, психолого-педагогической поддержки.

Педагогическая деятельность в структуре наставнической практики представлена не в явном, а в латентном виде. Она опосредована решением профессиональных задач, деловым и межличностным общением, совместным решением жизненных проблем. Такая неявная педагогическая деятельность, как в свое время отмечал А.С. Макаренко, на самом деле более эффективна, чем открытые нравоучения, явное «педагогическое руководство», поэтому оснований для формализации, излишнего нормирования деятельности наставников нет, что не исключает оказания ими методической помощи в приемлемых для этого формах.

Условия результативности наставнической деятельности

Условиями результативности наставнической деятельности можно считать:

- наличие опыта наставника в преодолении образовательного, профессионального, отраслевого и других дефицитов, имеющихся у наставляемого (группы наставляемых);
- достаточный уровень духовной и нравственной зрелости социокультурной среды или корпоративной культуры, а также наличие атмосферы сотрудничества в коллективе, в котором осуществляется наставническая деятельность;
- стимулирование деятельности наставника (дополнительная оплата; уменьшение объема основной нагрузки; различные формы нематериального стимулирования);
- наличие у наставника специального образования или подготовки (необходимое условие для определенных, наиболее сложных случаев, таких как работа с сопровождаемыми-инвалидами или с лицами из «группы риска»).

Результаты деятельности наставников и критерии их оценки

Наставник должен понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. Ему необходимо знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность наставляемого с определенного момента обходиться без наставника.

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;
- ускорение процессов развития наставляемого и освоения им деятельности (например, для наставников на производстве – быстрота «вработываемости» новых работников, высокая скорость их выхода на нормативные показатели производительности и качества труда);

– качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка наставляемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у наставляемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;
- компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.

Возможные риски реализации Концепции

В качестве наиболее вероятных рисков реализации Концепции следует выделить:

1) тенденцию «административного упрощения» и «ускорения» процессов, внедряемых «сверху вниз»: риск механического «введения» наставничества, во многих случаях – имитации его наличия вместо планомерных и систематических усилий по созданию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной социальной культуры. Наставничество является откликом на социальный запрос на такую деятельность в условиях зрелой социально-образовательной среды;

2) введение функций наставничества в обязанности педагогов образовательных организаций разных уровней образования в качестве дополнительной трудовой функции, обязательной для выполнения, без дополнительной оплаты труда и с поверхностной, формальной подготовкой на краткосрочных курсах;

3) смещение цели деятельности наставника с поддержки сопровождаемого на иной объект. Опасность «наставникоцентрированности» процесса, когда все внимание сосредоточено на фигуре и деятельности самого наставника, а наставляемые оказываются нужны лишь в качестве вспомогательного средства для введения наставничества.

Приоритетные направления развития наставничества

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, возрастанием роли цифровых технологий как универсального базиса современного производства, востребованностью творческого потенциала современного работника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями.

В связи с этим приоритетными направлениями развития наставничества становятся:

- повышение уровня владения современными производственными технологиями и психолого-педагогической компетентности наставников, их готовности к принятию личности подопечного, к стимулированию его потребности в личностно-профессиональном развитии;
- создание условий для развития творческого потенциала самих наставников,
- непрерывное повышение ими своей «цифровой грамотности», уровня профессионализма, коммуникативной компетентности, что позволит им всегда выступать для подопечного образцом личностно-профессионального успеха;
- расширение осведомленности наставников о социально-психологических особенностях современного поколения, культурных ценностях и рисках их социализации;
- использование современных информационных средств для демонстрации подопечным образцов и «секретов» профессионального мастерства, возможностей эффективного карьерного роста;
- работа над развитием гражданской позиции и социальной активности молодых людей, их включенности в жизнь российского государства, в утверждение российских духовных ценностей;
- совершенствование практики отбора и подготовки самих наставников, которым должны быть присущи такие качества, как потребность в профессиональном и личностном развитии, умение создавать комфортную и дружелюбную атмосферу, открытость, доступность, желание делиться своим опытом, планировать вместе с начинающим сотрудником шаги совместной работы, стремление узнать о потребностях и способностях молодого работника и оказать ему поддержку в процессе их реализации.

Важно продолжить традиции отечественного наставничества, которое на протяжении многих лет обеспечивало своевременное и качественное введение в реальную профессиональную деятельность квалифицированных кадров в различных профессиональных областях, плановый и последовательный рост их мастерства, сокращение сроков освоения новой техники и технологий, повышение эффективности производства и результативности гуманитарных сфер деятельности – науки, образования, спорта, художественно-творческих областей.

В современных условиях развития Российской Федерации наставничество становится важнейшим ресурсом повышения гражданственности, трудовой сознательности, желания работников всех профессиональных областей служить своим трудом укреплению могущества и прогрессу нашей Родины.

Положение о наставничестве

для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области²



Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области. Волгоград, ул. Огарева, 6.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области (далее именуется – наставничество педагогических работников).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями: Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 «Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области».

Приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность, – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ (ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

² Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 года № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/578177920>

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:

- *принцип научности* – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- *принцип системности и стратегической целостности* – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- *принцип легитимности* – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- *принцип обеспечения суверенных прав личности* – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- *принцип аксиологичности* – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- *принцип личной ответственности* – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- *принцип равенства* – реализация наставничества людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей и ответственности независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных организаций общего, среднего профессионального, дополнительного образования Волгоградской области, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях Волгоградской области;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;
- содействовать созданию в образовательных организациях Волгоградской области психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. В образовательных организациях Волгоградской области применяются разнообразные формы наставничества педагогических работников («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций среднего профессионального образования и дополнительного образования»). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.1.1. *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

3.1.2. *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

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

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

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

3.1.6. *Скоростное наставничество* – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый».

3.1.7. *Традиционная форма наставничества* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

3.1.8. *Форма наставничества «учитель – учитель»* – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

3.1.9. *Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»* способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется на региональном, муниципальном и институциональном уровнях на основании:

- методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657,

- приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области»

- трехстороннего соглашения между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее именуется – Комитет), органами осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области (далее именуется – МОУО) и государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (далее именуется – ГАУ ДПО «ВГАПО»).

4.2. Организация наставничества педагогических работников на региональном уровне:

4.2.1. Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области обеспечивает нормативно-правовое сопровождение внедрения и реализации наставничества педагогических работников в образовательных организациях Волгоградской области.

4.2.2. ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (ГАУ ДПО «ВГАПО») оказывает содействие при внедрении наставничества педагогических работников по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников в рамках деятельности предметных методических объединений.

4.2.3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Волгоградской области (ЦНППМ), созданный на базе ГАУ ДПО «ВГАПО», осуществляет организационное сопровождение внедрения и реализации наставничества педагогических работников в образовательных организациях Волгоградской области:

- выполняет функции регионального координатора реализации наставничества педагогических работников при его внедрении во всех образовательных организациях Волгоградской области;

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- осуществляет методическое сопровождение реализации наставничества педагогических работников на всех этапах внедрения в образовательных организациях Волгоградской области;

- облегчает перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

- проводит мониторинг реализации наставничества педагогических работников;

- выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные и эффективные практики наставничества;

- проводит мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом;

- формирует региональный методический актив, оказывает методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;

- осуществляет информационно-методическую поддержку реализации наставничества, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников.

4.3. Организация наставничества педагогических работников на муниципальном уровне:

- муниципальные органы, осуществляющие управление образованием, формируют структурированную базу наставников муниципального района (городского округа), оказывают методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;

- координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения реализации наставничества педагогических работников Волгоградской области.

4.4. Организация наставничества педагогических работников на институциональном уровне:

4.4.1. Наставничество организуется на основании утвержденного руководителем образовательной организации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в соответствии с примерным положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

4.4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.4.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в соответствии с примерной дорожной картой (планом мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ (ы) о закреплении наставнических пар / групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества Волгоградской области, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4.4.5. Методическое объединение наставников / комиссия / совет (при его наличии):

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);
- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5. Кадровые условия и ресурсы образовательной организации

5.1. Кадровые условия для внедрения и реализации наставничества педагогических работников предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые:
 - а) имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
 - б) демонстрируют образцы лучших практик преподавания и профессионального взаимодействия с коллегами;
 - в) педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5.2. Подбор и формирование пар «наставник–наставляемый»:

5.2.1. Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

5.2.2. Требования к компетенциям наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его психолого-педагогической, научной, методической компетентности, уровня мотивации;

- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого педагога, результативности его профессиональной деятельности;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога с предложениями по дальнейшей работе.

5.2.3. Наставляемые формируются из числа:

- молодых педагогов;

- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

- педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;

- педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

- педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;

- стажеров / студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и / или проходящих стажировку / практику в образовательной организации.

6. Финансово-экономические условия

Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности

6.1. Нематериальные способы стимулирования:

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);

- педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, предоставляется возможность для профессионального развития в рамках регионального клуба «Наставник» и участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях;

- представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению знаком отличия «Почетный наставник», введенным в соответствии с постановлением губернатора Волгоградской области от 08 ноября 2018 г. № 750 «Об учреждении знака отличия «Почетный наставник»».

6.2. Материальное стимулирование:

- образовательные организации определяют размеры выплат компенсационного характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством;

- способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников Волгоградской области зависят от конкретных условий образовательной организации.

7. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

7.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

7.1.1. Качественные показатели:

- создан единый электронный банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания – «открытое наставничество»;
- проведен мониторинг оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества.

7.1.2. Количественные показатели:

- а) ежегодно 100 % образовательных организаций Волгоградской области реализуют систему наставничества педагогических работников;
- б) созданы специальные разделы (рубрики) на официальных сайтах образовательных организаций Волгоградской области для размещения:
 - информации о реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
 - сведений о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучших кейсов персонализированных программ наставничества педагогических работников;
 - федеральной, региональной и локальной нормативно-правовой базы в сфере наставничества педагогических работников;
 - методических рекомендаций, новостей и анонсов мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- в) увеличена доля педагогических работников Волгоградской области вовлеченных в процесс наставничества.

7.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников в системе образования Волгоградской области:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров и закрепление молодых педагогов в образовательных организациях Волгоградской области.

Региональный наставнический центр Волгоградской области

Приложение 3.

1. Региональный наставнический центр создан на базе ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования»³.

2. Региональный наставнический центр осуществляет координацию и создание условий в образовательных организациях для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в условиях развития инновационной экономики России и Волгоградской области.

Региональный наставнический центр осуществляет координацию и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов образовательных организаций (с опытом работы от 0 до 3 лет) на территории Волгоградской области.

3. Целью Регионального центра является организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества (далее – ЦМН) в образовательных организациях.

4. Задачи Регионального центра:

- выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения ЦМН в ОО;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик для различных ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ОО Волгоградской области, а также лучших наставнических практик других субъектов Российской Федерации;

- разработка предложений по совершенствованию региональной системы внедрения Целевой модели наставничества в ОО;

- содействие привлечению к реализации наставнических программ ОО предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, социокультурной и производственной деятельностью;

- сбор результатов мониторинга по реализации программы наставничества в образовательной организации;

- обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Приложение 4.

Региональный педагогический клуб «Наставник»

1. Региональный педагогический клуб «Наставник» создан на площадке ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования» при поддержке Волгоградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области⁴.

2. Региональный педагогический клуб «Наставник» является добровольным профессиональным объединением педагогов Волгоградской области.

3. К роли педагогов-наставников приглашаются, в первую очередь, победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства разных лет, победители конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора Волгоградской области), педагоги – члены Совета молодых педагогов Волгоградской области, достигшие возраста 35 лет, педагоги с успешными педагогическими практиками.

4. Приоритетной целью регионального педагогического клуба «Наставник» является поддержка и сопровождение в регионе системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, функционирующей в рамках реализации национального проекта «Образование», федеральных проектов «Учитель будущего» и «Современная школа».

³ https://vgapkro.ru/center_nppmpr/reg_proekty/regionalnyj-nastavnicheskij-tsentr-volgoградской-oblasti/

⁴ <https://vgapkro.ru/struktura-akademii/tsentry/center-nppmpr/klub-nastavnik/>

5. Деятельность членов регионального педагогического клуба «Наставник» направлена на развитие «горизонтального обучения», формами представления которого являются мероприятия, направленные на:

- обмен и распространение информации регионального, межрегионального и общероссийского уровня о положительном опыте реализации образовательных программ и проектов;
- конференции и форумы педагогов;
- семинары, творческие мастерские, мастер-классы и другие педагогические активности;
- участие членов клуба в подготовке и методическом сопровождении участников конкурсов профессионального мастерства и работа в составе жюри.

6. В региональном педагогическом клубе «Наставник» наставничество понимают как одну из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей и поддержки опытных педагогов, испытывающих профессиональные затруднения.

7. Цель наставничества видят в следующем:

- оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении;
- формирование качественного кадрового состава в образовательных учреждениях Волгоградской области;
- формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов, основанной на достижениях науки, на построении новой практики, накоплении результативности опыта и мастерства молодого учителя во взаимосвязи всех управленческих и педагогических мер его сопровождения.

8. Региональная команда педагогов-наставников сформирована из членов клуба и других инициативных педагогов на основе сбора информации среди учителей общеобразовательных организаций, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства.

9. Численность команды наставников составляет 226 человек, которые территориально находятся в 36 муниципальных районах (городских округах) Волгоградской области.

10. Молодые учителя могут обратиться за поддержкой к любому наставнику и вместе работать над повышением профессионального мастерства, учиться передовым формам и методам работы, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

11. Для удобства все наставники разделены на группы в соответствии с преподаваемыми предметами и сферами педагогической деятельности:

- Начальные классы
- Математические учебные предметы (математика, информатика)
- Гуманитарные учебные предметы (история, обществознание, экономика, право)
- Естественно-научные (география, биология, астрономия, физика, химия, ОБЖ)
- Филологические учебные предметы (русский язык, литература, иностранный язык)
- Трудовое обучение (технология, черчение)
- Физкультура и ОБЖ
- Искусство (музыка, ИЗО, МХК)

12. Для оценки эффективности деятельности педагогов-наставников Волгоградской области создана и применяется Книжка наставника.

**Персонализированная
программа наставничества
педагогических работников
на _____ учебный год⁵****Приложение 5.****Пояснительная записка****Актуальность программы наставничества**

Данная программа наставничества (далее – программа) создана в рамках реализации национального проекта «Образование» в части внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, утвержденной Министерством просвещения РФ⁶.

Новые требования и запросы к системе образования, прежде всего, по повышению качества образования и достижению к 2024 году показателей, соответствующих или превышающих достижения лучших мировых образовательных систем, востребуют от учителей профессиональную компетентность, самостоятельность мышления, психологическую устойчивость, прочную установку на традиционные российские духовно-нравственные ценности⁷, способность осуществлять инновационную деятельность. Но в образовательной практике личностно-профессиональные характеристики молодых педагогов и опытных учителей не всегда и не полностью соответствуют востребуемым качествам.

При этом сама ситуация в образовании не является однозначной из-за сосуществования прежних и новых установок, проявляющихся различий взглядов педагогов молодого и старшего поколений, неоптимальности взаимодействия школы с семьей и т.п. Это тормозит и осложняет профессиональное становление молодых педагогов и адаптацию к новым требованиям опытных учителей, подчас страдающих страхами перед инновационными изменениями и обновлениями нормативно-правовых положений. Иногда возникают нежелательные противоречия и конфликты опытных и молодых педагогов. Ощущаются профессиональные дефициты молодых и опытных учителей в части конструктивного взаимодействия с семьями, учета их опыта и затруднений в воспитании детей, особенно из семей, находящихся в социально опасном положении.

Все это обуславливает необходимость совершенствования кадровой политики в образовательных организациях. Перспективы может предоставлять создание гибкой и мобильной системы наставничества, нацеленной на оптимизацию процессов научно-методического сопровождения учителей и их личностно-профессионального развития, усиления мотивации педагогов к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Наставническая деятельность и реализующие ее мероприятия должны открывать возможности молодым учителям получать поддержку опытных педагогов-наставников, а педагогам со стажем овладевать новыми технологиями педагогической деятельности, модернизируя свой прежний опыт. Видно, что наставничество в образовательной организации может осуществляться по двум направлениям:

1) создание условий молодым педагогам для адаптации к новой ситуации педагогической деятельности и научно-методическое сопровождение профессионального становления;

2) оказание методической помощи опытным педагогам в овладении новыми технологиями педагогической деятельности, в осмыслении и диссеминации опыта их применения в работе с учащимися.

Настоящая программа предусматривает систему мер и наставнических событий в части адаптации пришедших в образовательную организацию молодых педагогов и научно-методического сопровождения их профессионального становления. Субъектами реализации программы выступают наставляемые – молодые педагоги и наставники – опытные учителя, действующие в составе наставнических групп или пар «наставник – наставляемый».

⁶ Письмо Минпроса России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели и методических рекомендаций». – URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-23012020-n-mr-4202-o-napravlenii/>

⁷ Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/>

⁵ Модификация материала: Исакова Н.В. Персонализированная программа наставничества. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/2022/12/11/personalizirovannaya-programma>

Наставничество, как видно, может предусматривать систематическую индивидуальную работу наставника по адаптации и личностно-профессиональному развитию наставляемого молодого педагога. При этом в зависимости от ситуации в рамках организационной формы наставничества педагогических работников типа «педагог – педагог» могут применяться виртуальное (дистанционное), целеполагающее и ситуационное наставничество. Чаще всего реализуется традиционная форма наставничества как взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. При наличии нескольких молодых педагогов возможно применение наставничества в группе, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Особенности персонализированной программы наставничества в образовательной организации

(указать полное наименование)

Программа призвана помочь адаптации и профессиональному становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Целью наставничества является создание дружественной для педагога профессиональной среды внутри образовательной организации для успешного его закрепления на месте работы, развития профессионального потенциала.

Основные задачи наставничества:

- оказание помощи в адаптации наставляемого педагога к условиям педагогической деятельности, в выявлении и преодолении профессиональных затруднений, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности наставляемого педагога рефлексировать свои действия и анализировать результаты педагогической деятельности во взаимосвязи с учебной деятельностью учащихся;
- персонализированное планирование и профессиональное осуществление научно-методического сопровождения наставляемого педагога с учетом обнаруженных профессиональных дефицитов и выявленных потенциальных возможностей;
- ориентирование наставляемого педагога на творческое использование передового опыта других педагогов в своей деятельности с учетом условий ее реализации;
- ускорение и оптимизация процесса профессионального становления наставляемого педагога.

Основные принципы организации наставничества молодого педагога:

- научность и применение научно-обоснованных методик и технологий наставничества молодого педагога;
- законосообразность и нормативно-правовая обеспеченность согласно законодательству РФ, региональной и локальной нормативно-правовой базе;
- личностно-развивающий подход к наставничеству, приоритет интересов личности и личностного развития молодого педагога, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- добровольность и свобода выбора наставника и наставляемого, доброжелательность и взаимное уважение;
- аксиологическая опора наставничества на традиционные российские духовно-нравственные ценности, направленность наставничества на формирование у молодого педагога ценностного отношения к профессиональной деятельности;
- личный пример наставника и личная ответственность субъектов наставнической деятельности;
- индивидуальный подход и персонализация наставничества в построении индивидуальной траектории личностно-профессионального развития молодого педагога;
- доброжелательность и взаимное уважение в наставничестве, убеждающий диалог и уважительное отношение к мнению молодого педагога;
- согласованность содержания научно-методического сопровождения наставником профессионального становления молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плана работы методического объединения учителей (по профилю наставляемого педагога);
- направленность наставнической деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога

Срок реализации программы:

краткосрочная программа продолжительностью один год.

Период реализации программы:

– начало реализации программы наставничества с _____ 202__ г.

– окончание реализации программы наставничества _____ 202__ г.

Применяемые формы и виды наставничества:

1. Исходя из образовательных потребностей _____

наименование образовательной организации
основной организационной формой наставничества избрана форма «педагог – педагог».

2. Применяемые при реализации программы виды наставничества следующие: традиционное, ситуационное, целеполагающее наставничество.

3. Базисные трудовые действия педагога-наставника в наставничестве молодого педагога:

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

– *консультирование молодого специалиста* (знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательного процесса, с санитарно-гигиеническими требованиями к условиям обучения учащихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету);

– *оказание всесторонней помощи молодому специалисту* (в преодолении профессиональных дефицитов молодого педагога, возникающих затруднений при решении педагогических проблем и задач);

– *наблюдение учебных и внеурочных занятий* вместе с молодым педагогом у опытных учителей и педагогов-новаторов;

– *совместный анализ и контролируемый самоанализ занятий* (по итогам наблюдения, бесед с опытными учителями, изучения их методических материалов).

Основные подходы в оказании помощи молодым учителям:

– *амбивалентный* (когда проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей);

– *диалогический* (когда имеет место убеждающий диалог со стороны наставника и эмпатическое слушание молодого педагога, взаимодействие в наставнической деятельности).

Этапы и содержание деятельности наставника в период адаптации молодого специалиста:

1-й этап – *адаптационный*: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет профессиональные дефициты в сфере его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации;

2-й этап – *основной*: наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу личностно-профессионального развития;

3-й этап – *контрольно-оценочный*: наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности молодого специалиста к выполнению трудовых функций, осуществлению нормативно заданных трудовых действий и должностных обязанностей.

Содержание программы

1. Участники программы и требования к ним:

– *наставляемый молодой педагог (и)*: имеют малый опыт работы – от 1 до 3 лет, испытывают трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с учащимися, обнаруживают профессиональные дефициты (желательно указать конкретно).

– *ФИО наставляемого педагога (гов)*:

– педагог-наставник:

(указать: ФИО, должность, педстаж, почетные звания)

2. Требования, предъявляемые к наставнику:

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, целевую модель наставничества, региональные и локальные нормативно-правовые акты, регулирующие наставническую деятельность;

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

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

– знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

– проводить обучение действием; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

– личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически информировать руководителя методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

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

3. Требования к молодому специалисту:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы, трудовые функции и действия, должностные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

– постоянно осуществлять личностно-профессиональное развитие, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

– совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

4. Механизм управления программой:

– *тип взаимодействия участников*: «опытный педагог – молодой специалист»;

– *содержание взаимодействия*: поддержка приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) для закрепления его в образовательной организации.

5. Основные принципы работы с молодым специалистом:

– *обязательность* (наставничество каждого молодого специалиста, приступившего к работе в образовательной организации вне зависимости от должности и направления деятельности);

– *индивидуальность* (выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития);

– *непрерывность* (целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет);

– *эффективность* (обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала).

Содержание наставничества по этапам реализации программы

Этап 1 (подготовка к адаптации молодого специалиста)

1. Цель этапа: ознакомить молодого специалиста с деятельностью образовательной организации и с предстоящей трудовой деятельностью, обеспечить быстрое и эффективное вхождение молодого педагога в образовательный процесс.

2. Действия: наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Этап 2 (адаптация молодого специалиста)

1. Цель этапа: разработать и реализовать программу адаптации, осуществить корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помочь ему выстроить собственную программу (индивидуальный план) личностно-профессионального развития;

2. Действия: наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

3. Мероприятия по адаптации молодого специалиста проводятся в течение времени реализации программы.

4. Направления адаптации молодого специалиста:

4.1. Подготовительная часть – перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

– убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует профстандарту «Педагог» и реальным условиям в образовательной организации;

– подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу в первый день работы;

– составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

4.2. Общая часть предполагает введение в должность, включая:

– *мероприятия* по ознакомлению молодого специалиста с условиями, содержанием и требованиями к его профессиональной деятельности;

– *проведение беседы* об истории образовательной организации и ее развитии; об администрации (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета); о важных документах, в частности, Устав, Программа развития и т.д.; о политике в области работы с родителями; о содержании работы, должностной инструкции, пределах полномочий, ответственности, о взаимодействии с коллегами и другими работниками; о технике безопасности на рабочем месте;

- *представление* молодого педагога коллегам;
- *ознакомление* с образовательной инфраструктурой.

4.3. Алгоритм ознакомления молодого педагога с образовательной организацией:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в школе;
- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду («школьный дресс-код»);
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания учебного кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, учительской, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы;
- разъяснить правила и процедуры (требования ФГОС общего образования соответствующего уровня, система отчетности (форма, периодичность, содержание), контактные лица вне организации);
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

5. Основные наставнические действия и события в период адаптации молодого специалиста:

- диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи с учетом его потребностей, профессиональных дефицитов и затруднений в педагогической деятельности;
- посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещений учебных и внеурочных занятий;
- совместное и контролируемое самостоятельное планирование учебных и внеурочных занятий, анализ и контролируемый самоанализ педагогической деятельности;
- помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации учебной, познавательной, в т.ч. учебно-исследовательской деятельности учащихся в ходе учебных и внеучебных занятий;
- привлечение молодого специалиста к участию в работе школьного методического объединения учителей;
- демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями и вовлечение молодого педагога в оценивание опыта и его осмысление;
- организация мониторинга деятельности молодого педагога как наставляемого лица;
- подготовка документов по контролю и оцениванию эффективности адаптации молодого специалиста (анкета молодого специалиста; отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста; индивидуальный план адаптации молодого специалиста, программа личностно-профессионального развития).

Этап 3 (контрольно-оценочный)

1. Содержание контроля при подготовке к оценке итогов адаптации молодого специалиста:
 - наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста;
 - наставник определяет степень готовности молодого специалиста к выполнению трудовых функций, осуществлению нормативно заданных трудовых действий и должностных обязанностей.
2. Оценка итогов адаптации молодого специалиста:
 - проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания периода адаптации;
 - организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы;
 - на процедуру оценки представляются следующие документы: анкета, заполненная молодым специалистом; отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста; индивидуальный план адаптации молодого специалиста, программа личностно-профессионального развития;

- зам. директора по методической работе совместно с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста, при необходимости корректируют проект индивидуального плана личностно-профессионального развития;
- результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста;

- при необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

3. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки; обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;

- согласовывает и вносит изменения в программу личностно-профессионального развития молодого специалиста;

- при необходимости вносит изменения в процесс наставничества;

- знакомит с заключением об адаптации.

4. Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Логика контроля деятельности молодого специалиста

В период адаптации молодого педагога правомерны все виды контроля, которые действуют в образовательной организации.

Виды контроля:

1. В первый месяц педагогической деятельности проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

2. Затем в течение первого года деятельности проводится предупредительный контроль. Его цель – выявить и предупредить ошибки в педагогической деятельности молодого педагога.

3. *Повторный контроль* позволяет проверить степень устранения недостатков, выявленных во время обзорного и предупредительного контроля.

4. В течение второго года работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

5. В течение третьего года работы целесообразно проводить фронтальный контроль, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.п.).

Ожидаемые результаты реализации программы

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в образовательной организации и закрепление молодых специалистов в школе;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии, методики обучения и воспитания, новых технологий педагогической деятельности;

- обеспечение непрерывного совершенствования преподавания и качества образования учащихся;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности учащихся;

- использование молодыми педагогами новых технологий педагогической деятельности.

Образец

Приложение 6⁸.

Дополнительное соглашение № _____

к трудовому договору от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

г. _____ « ____ » _____ 20 ____ г.

(полное название образовательной организации)

в лице _____,

(должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации полностью)

действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____,

(фамилия, имя, отчество (при наличии) работника полностью)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____ (далее – Трудовой договор) о нижеследующем:

1. В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ Работодатель с письменного согласия Работника поручает ему в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительную работу, за выполнение которой могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных затруднений у учителей естественно-научного цикла при применении методов формирующего оценивания.	3 учителя	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов личностно-профессионального развития (самообразования).	Учебный год.
2					

Поручаемая Работнику дополнительная работа осуществляется с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г. без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором.

За дополнительную работу, выполняемую в соответствии с настоящим дополнительным соглашением, Работнику устанавливается стимулирующая выплата в размере _____ % от должностного оклада (выплаты производятся в порядке и на условиях согласно локальным нормативным правовым актам Работодателя, коллективным договором и Трудовым договором).

По соглашению сторон объем, условия и срок выполнения конкретных видов дополнительной работы могут изменяться (уточняться) путем оформления дополнительного соглашения к Трудовому договору.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора и действует с « ____ » _____ 20 ____ г.

Условия Трудового договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

Работодатель:

(полное наименование образовательной организации)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____ ИИН: _____

Работник:

(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____ (кем, когда)

Адрес (с индексом): _____ Телефон: _____

От Работодателя:

_____ (должность)

_____ (фамилия, инициалы)

_____ (подпись)

_____ дата (число, месяц, год)

М.П.

Экземпляр дополнительного соглашения получен

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ / _____ /

(дата получения) (подпись и расшифровка подписи Работника)

Образец

Приложение 7⁹.

Приказ

« ____ » _____ 20__ г. № _____

О закреплении наставнических пар, групп

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников

в _____,

(название образовательной организации)

утвержденным приказом от « ____ » _____ 20__ г. № _____,

в целях организации наставничества при ка з ы в а ю:

1. Закрепить с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

наставническую пару:

1.1. учитель-дефектолог Иванов И.И. (наставник);

1.2. учитель-дефектолог Петров П.П. (наставляемый).

Основание:

согласие Иванова И.И., дополнительное соглашение к трудовому договору Иванова И.И., согласие Петрова П.П.

2. Закрепить с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

наставническую группу:

2.1. Учитель Сидорова С.С. (наставник);

2.2. Учитель Бережная Е.А. (наставник);

2.3. Учитель Антонова А.А. (наставляемый);

2.4. Учитель Романова Е.П. (наставляемый);

2.5. Учитель Толкалина О.В. (наставляемый).

Основание:

согласие Сидоровой С.С., дополнительное соглашение к трудовому договору Сидоровой С.С., согласие Бережной Е.А., дополнительное соглашение к трудовому договору Бережной Е.А., согласие Антоновой А.А., согласие Романовой Е.П., согласие Толкалиной О.В.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора по _____ работе

(направление работы)

(инициалы, фамилия)

Директор _____

(Подпись, инициалы, фамилия)

⁹ <https://drive.google.com/file/d/1zztb0wHYMvcdtZK3UFOodbeAYIBqKWSm/view>

Образец

Приложение 8¹⁰

Приказ

« ____ » _____ 20__ г. № _____

О внедрении модели наставничества педагогических работников

В соответствии с решением педагогического совета _____

(название образовательной организации)

от « ____ » _____ 20__ г. (протокол № _____), с учетом мнения первичной профсоюзной организации (иного представительного органа (представителя) работников)

_____ от « ____ » _____ 20__ г. (протокол № _____),
(название образовательной организации)

прика зываю:

1. Утвердить и ввести с « ____ » _____ 20__ г. в действие прилагаемые локальные нормативные правовые акты:

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в

_____ (название образовательной организации)

1.2. Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в

_____ (название образовательной организации)

2. Ответственным лицом за координацию и оперативный контроль внедрения модели наставничества педагогических работников в

_____ (название образовательной организации)

в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителя директора

по

работе _____

_____ (название образовательной организации) (направление работы) (инициалы, фамилия)

3. Довести настоящий приказ до сведения всего педагогического коллектива.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор _____

(Подпись, инициалы, фамилия)

¹⁰ <https://drive.google.com/file/d/1zztb0wHYMvcdtZK3UFOodbeAYIBqKWSm/view>

Образец

Приложение 9¹¹**Согласие работника на дополнительную работу**

В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ я,

_____ (фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю согласие на выполнение с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором от «___» _____ 20__ г. № _____ (безосвобождения от данной работы), за стимулирующую выплату в размере _____ % от должностного оклада следующей дополнительной работы:

№.№	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Сроки
1	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) Организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных затруднений у учителей естественно-научного цикла при применении методов формирующего оценивания.	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	3 учителя	Учебный год.
2					

«___» _____ 20__ г. _____ / _____
 (дата оформления согласия) (подпись и расшифровка подписи работника)

¹¹ <https://drive.google.com/file/d/1nZh1ByWJaIN62FRAoREKHуVY52zi9lab/view>

Документы о государственных и ведомственных наградах наставникам



Приложение 10

Об учреждении знака отличия «Почетный наставник» в Волгоградской области

В Волгоградской области учрежден знак отличия «Почетный наставник»¹². Знак отличия учрежден в целях поощрения лучших наставников, осуществляющих содействие молодым рабочим, специалистам и служащим в их профессиональном становлении.

Утверждены также Положение о знаке отличия «Почетный наставник»; описание и технические условия изготовления знака отличия «Почетный наставник»; описание и технические условия изготовления бланка удостоверения к знаку отличия «Почетный наставник». Постановлением Губернатора Волгоградской области от 28 августа 2020 г. № 528 внесены уточнения в перечисленные документы¹³.

Согласно утвержденному Положению о знаке отличия «Почетный наставник» указанным знаком награждаются за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет лучшие наставники молодежи из числа:

- высококвалифицированных работников промышленности, сельского хозяйства, транспорта, связи, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих;
- **учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций;**
- врачей и других работников медицинских организаций;
- работников фармацевтических организаций;
- работников культуры и деятелей искусства;
- работников сферы строительства и жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры и градостроительства;
- работников сферы защиты населения от чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности.

Личные заслуги предусматривают содействие:

- молодым рабочим, специалистам и служащим, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими, специалистами и служащими опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков, в том числе путем внедрения и успешной практической реализации новых методов наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, платформ для дистанционного обучения, онлайн-сервисов и других современных высокотехнологичных инструментов взаимодействия;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим, специалистам и служащим в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих, специалистов и служащих, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

Знаком отличия награждаются лица, проживающие и работающие на территории Волгоградской области.

Награждение знаком отличия производится на основании постановления Губернатора Волгоградской области.

¹² Постановление Губернатора Волгоградской области «Об учреждении знака отличия "Почетный наставник"» от 8 ноября 2018 г. № 750 (в ред. постановлений Губернатора Волгоградской обл. от 09.04.2019 № 179, от 28.08.2020 № 528, от 20.02.2021 № 124). – URL: <http://new.volgnet.ru/gubernator/koord/pkvo/files/%D0%9F%D0%BE%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>

¹³ Постановление Губернатора Волгоградской области от 28 августа 2020 г. № 528 «О внесении изменений в постановление Губернатора Волгоградской области от 8 ноября 2018 г. № 750 "Об учреждении знака отличия "Почетный наставник"». – URL: <https://vlg-gov.ru/doc/115855>

Награждение знаком отличия инициируется государственными органами, органами местного самоуправления, коллективами организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Волгоградской области.

Инициирование награждения знаком отличия включает:

– ходатайство о награждении знаком отличия в отношении не более чем одной кандидатуры в год, за исключением инициаторов награждения, где численность работников составляет более 300 человек;

– подготовку инициатором награждения ходатайства о награждении знаком отличия на имя Губернатора Волгоградской области и наградного листа, составленного по форме, утвержденной Положением об учреждении знака отличия и помещенной в приложение к Положению;

– направление инициатором награждения ходатайства о награждении знаком отличия с приложением наградного листа руководителю органа исполнительной власти Волгоградской области, уполномоченному в сфере деятельности лиц, представляемых к награждению.

Уполномоченный орган **ежегодно до 01 сентября** представляет в комитет по труду и занятости населения Волгоградской области следующие наградные документы:

– ходатайство о награждении знаком отличия, подготовленное инициатором награждения;

– наградной лист;

– согласие наставника на обработку персональных данных в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07. 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области ежегодно до 10 сентября проверяет комплектность представленных наградных документов, предусмотренных Положением, и передает их в комиссию по рассмотрению ходатайств о награждении знаком отличия «Почетный наставник». В случае представления неполного комплекта наградных документов Комитет возвращает уполномоченному органу представленные документы **в течение семи дней со дня начала рассмотрения.**

Комиссия по рассмотрению ходатайств о награждении знаком отличия «Почетный наставник» создается Комитетом по труду и занятости населения Волгоградской области и действует в соответствии с порядком, утвержденным приказом Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области¹⁴.

Ежегодно до 01 сентября Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области собирает ходатайства о награждении знаком отличия и прилагаемые к ним наградные листы и организует заседание комиссии по рассмотрению ходатайств о награждении знаком отличия «Почетный наставник».

Состав комиссии формируется из представителей органов исполнительной власти Волгоградской области и представителей общественных организаций по согласованию. Решение комиссии оформляется протоколом и **до 01 ноября** направляется в управление по вопросам государственной службы и кадров аппарата Губернатора Волгоградской области вместе с наградными документами.

Ежегодно знаком отличия награждается не более 20 наставников. Знак отличия и удостоверение к нему вручаются награжденным в торжественной обстановке Губернатором Волгоградской области или уполномоченным им лицом. Повторное награждение знаком отличия не производится. Дубликаты знака отличия и удостоверения к нему в случае их утраты не выдаются.

Оценочный лист кандидатов наставников молодежи¹⁵

№ №	ФИО, должность наставника молодежи	Критерии оценки кандидатов наставников молодежи (в баллах от 1 до 5)			Итого (баллов)
		Характеристика наставника *	Характеристики наставнической деятельности **	Характеристики работников, прикрепленных к наставнику ***	
1	2	3	4	5	6

Член Комиссии:

(подпись)

(фамилия, инициалы)

(дата)

¹⁴ Приказ комитета от 07.09.2020 № 375 «О создании комиссии по рассмотрению ходатайств о награждении знаком отличия "Почетный наставник"». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/570923062>

¹⁵ Приложение к Порядку работы комиссии по рассмотрению ходатайств о награждении знаком отличия "Почетный наставник", утвержденному приказом комитета по труду и занятости населения Волгоградской области от 07.09. 2020 № 375

Примечание:*** Характеристика наставника:**

– Уровень квалификации; Профессиональные достижения; Публичное признание заслуг; Авторитет в коллективе и профессиональном сообществе, высокая деловая репутация и нравственные качества;

– Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий.

**** Характеристики наставнической деятельности:**

– Стаж наставнической деятельности; Общий стаж работы наставника; Награды и поощрения за наставническую деятельность;

– Опыт наставнической деятельности с лицами с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда;

– Наличие уникальных практик (программ) наставнической деятельности;

– Возможность тиражирования практики наставничества.

***** Характеристики работников, прикрепленных к наставнику:**

– Количество работников, прикрепленных к наставнику;

– Сроки профессиональной адаптации работников, прикрепленных к наставнику;

– Профессиональные достижения работников, прикрепленных к наставнику;

– Карьерный рост работников, прикрепленных к наставнику;

– Закрепляемость в организации работников, прикрепленных к наставнику.

Государственные награды Российской Федерации**Знак отличия «За наставничество»**

Указом Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 учрежден знак отличия «За наставничество»¹⁶. Эта государственная награда учреждена в целях дальнейшего совершенствования государственной наградной системы Российской Федерации. Вместе с этим утверждены прилагаемые к Указу Положение о знаке отличия «За наставничество», описание и рисунок знака отличия «За наставничество». Настоящий Указ вступил в силу со дня его подписания.

Согласно утвержденному Положению знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет.

Имеются в виду личные заслуги в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении. А также в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков, в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы. Указано на личные заслуги в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

В соответствии с утвержденным описанием знак отличия «За наставничество» состоит из серебра с позолотой и представляет собой круглую медаль диаметром 32 мм с выпуклым бортиком с обеих сторон.

На лицевой стороне знака, в нижней части, изображено восходящее солнце. На фоне солнечных лучей расположены стилизованные символические изображения знака атома, книги, шестеренки, циркуля и лиры серебристого цвета. По окружности знака – веночек из пшеничных колосьев золотистого цвета (рис. 1).

На оборотной стороне знака – рельефная надпись «За наставничество» и номер знака отличия (рис.2).

Знак при помощи кольца соединяется с лентой, уложенной бантом. Лента шелковая, муаровая, алого цвета с золотистой каймой по краям. Ширина ленты 24 мм, ширина золотистой каймы 2 мм. Расстояние от каймы до края ленты 2 мм.

Указом закреплено, что знак отличия «За наставничество» носится на правой стороне груди и располагается после знака отличия «За благодеяние». Для особых случаев и возможного повседневного ношения предусматривается ношение миниатюрной копии знака отличия «За наставничество». Миниатюрная копия знака отличия «За наставничество» носится на левой стороне груди. При ношении на форменной одежде ленты знака отличия «За наставничество» на планке она располагается после ленты знака отличия «За благодеяние».



Лицевая сторона

Рис. 1. Знак отличия «За наставничество»



Оборотная сторона

Рис. 2. Обратная сторона знака

¹⁶ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>

Ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации

Нагрудный знак «Почетный наставник»



Министерство просвещения РФ приказом от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» учредило нагрудный знак «Почетный наставник»¹⁷. Это ведомственная награда Министерства просвещения Российской Федерации.

Приказ вступил в силу с 1 октября 2021 года.

Решение принято в соответствии с подпунктом 9.10 пункта 9 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. № 884 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 32, ст. 5343).

Приказом от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» утверждено Положение о ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации, согласно которому ведомственные награды являются формой поощрения и общественного признания достижений лиц, представляемых к награждению.

Награждение ведомственными наградами производится за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере:

- общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования;
- профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых;
- воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся;
- оказания государственных услуг и управления государственным имуществом в сфере ведения Минпросвещения России.

В соответствии с п. 9 указанного Положения нагрудным знаком «Почетный наставник» награждаются лучшие наставники молодежи. Награждение нагрудным знаком «Почетный наставник» производится за личные заслуги:

- в содействии молодым работникам (служащим), в том числе представителям творческих профессий в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми работниками (служащими) опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым работникам (служащим) в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении работы по воспитанию молодых работников (служащих), повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.



¹⁷ Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован 30.08.2021 № 64798). – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202108300034>

Научно-методическое издание

Наставник – звучит гордо

Лучшие педагогические практики наставничества в Волгоградской области

Сборник материалов

**о лучших наставниках в региональной образовательной системе
и эффективных практиках наставнической деятельности**

Коллектив авторов и составителей

Научный редактор:

действ. чл. РАО, д-р пед. наук, проф. Н.К. Сергеев

Волгоградская государственная академия
последипломного образования
Редакционно-издательский центр
Государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
Волгоградской государственной академии
последипломного образования

400012, г. Волгоград, ул. Новодвинская, 19а

тел.: (8442) 60-66-25

e-mail: vgarkrio@gmail.com

Подписано в печать 09.10.2023 г..

Формат 60х84/8

Усл. печ. л. 33,95. Тираж 500 экз.

Заказ 11/2023

Отпечатано с оригинал-макета

400012, г. Волгоград, ул. Новодвинская, 19а

