



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
II-ОЙ КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ»  
18 НОЯБРЯ 2021 ГОДА

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

**КАФЕДРА НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**НАСТАВНИЧЕСТВО  
КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
II-ОЙ КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ПЕДАГОГОВ» 18 НОЯБРЯ 2021 ГОДА**

*г. Краснодар, 2021*

УДК 371.14  
ББК 74.044.2  
Н 32

***Рецензенты:***

***Прынь Е. И.***, к.п.н., заведующий кафедрой начального образования ГБОУ ИРО Краснодарского края

***Крючкова И.В.***, к.п.н., директор ЧОУ СОШ «Развитие», г. Армавир

***Ответственные редакторы:***

***Т.И. Жилина*** - к.п.н., доцент кафедры начального образования, ГБОУ ИРО Краснодарского края

***А.А. Демченко*** – к.ф.н., доцент кафедры начального образования, ГБОУ ИРО Краснодарского края

Н 32 Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов / Сборник материалов II-ой краевой научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов» 18 ноября 2021 г./ отв. ред.: Т.И. Жилина, А.А. Демченко. – Краснодар: ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2021. С. 109.

В сборнике представлены результаты эмпирических исследований педагогов дополнительного профессионального образования по проблеме внедрения целевой модели наставничества, практические материалы педагогов начального и основного общего образования, а также дополнительного образования детей. Статьи отражают актуальные вопросы реализации наставничества как механизма обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей методических объединений, учителей начальных классов и учителей-предметников, магистрантов, аспирантов, студентов, а также для широкого круга читателей, интересующихся проблемами модернизации отечественного образования.

*Утверждено Ученым советом ГБОУ ИРО Краснодарского края,  
протокол № 9 от 28 декабря 2021года.*

© Авторы статей, 2021  
Оформление. ГБОУ ИРО Краснодарского края, 2021

Уважаемые коллеги!

Перед Вами открывает свои страницы сборник материалов II-ой краевой научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов». Конференция проходила в г. Краснодаре 18 ноября 2021 года и имела большое значение для становления института наставничества в Краснодарском крае. В ее работе приняло участие более двухсот представителей муниципальных органов управления образованием, территориальных методических служб, специалисты дошкольного и общего образования, дополнительного образования детей.

Такой состав участников не только способствовал трансферу знаний по заявленной теме, но и позволил обсудить конкретные способы интеграции различных уровней и отраслей образования в проект развития наставничества. Сегодня постоянный обмен опытом с коллегами является важным условием успешной работы в любой сфере деятельности, что обусловило практическую значимость проведенной конференции не только в качестве площадки для обмена мнениями и накопленным опытом по развитию технологий наставничества, но и как формата выстраивания партнерских отношений между представителями образовательных организаций, органов муниципального управления, организаций социальной сферы.

Еще одним свидетельством результатов этого партнерства можно считать данный сборник, в подготовке которого приняли участие спикеры, организаторы и участники конференции. Авторы-составители сборника постарались сделать его максимально полезным тем, кто задумался о внедрении наставничества в практику управления своей организацией. Не сомневаюсь, что каждый, кто возьмет в руки сборник, почерпнет из него интересные и полезные идеи, которые сможет перенять и применить на практике.

Материалы сборника могут быть использованы педагогами в учебно-методической и практической работе.

*Т.И. Жилина,  
А.А. Демченко*

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Антонцева Г.И.</i>	Коучинг в школьном образовании: организация работы учителя-наставника в начальной школе	<b>6</b>
<i>Бабкова Ю. А.</i>	Наставничество как процесс сопровождения одарённых детей в школе	<b>9</b>
<i>Вакулина И. В.</i>	Наставничество – это рост и успех педагогического коллектива	<b>12</b>
<i>Воронова Л. А.</i>	Система работы с молодыми учителями в школе	<b>15</b>
<i>Глазунова А. В.</i>	Эффективные практики наставничества	<b>16</b>
<i>Дементьева Е. В.</i>	Наставничество как эффективный уровень профессионального взаимодействия в школе	<b>19</b>
<i>Демченко А.А., Черник Е. Н.</i>	Особенности реализации региональной системы наставничества в плоскости горизонтального взаимодействия	<b>22</b>
<i>Диденко Т. В.</i>	Наставничество и система сетевого взаимодействия в школе, реализующей агротехнологическое направление	<b>26</b>
<i>Забашта Е. Г.</i>	Проект «Наставничество. Версия 2.0	<b>28</b>
<i>Кабылина Л. А.</i>	Mentoring - обучение действиям	<b>29</b>
<i>Коротких И. В., Блоха А. В.</i>	Механизмы повышения профессионального роста педагогов разных возрастных категорий	<b>32</b>
<i>Криворучко Е. А.</i>	Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов	<b>35</b>
<i>Круглий Н. Л.</i>	Наставничество – путь профессионального становления молодого педагога	<b>37</b>
<i>Круглова С. А.</i>	Наставничество как механизм повышения профессионального мастерства и развития компетенций современного учителя общеобразовательной школы (на примере МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова города Армавир)	<b>42</b>
<i>Легкоступ А. А.</i>	Наставничество в форме «студент - ученик» как средство организации профориентационной работы в школе	<b>46</b>
<i>Макаренко В. П.</i>	Работа наставника с молодым педагогом в школе	<b>49</b>
<i>Маркина Г. И.</i>	Мастермайнд как одна из современных форм повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении	<b>56</b>
<i>Набиева И. М.</i>	Модель наставника молодого педагога – портрет наставника и наставляемого	<b>58</b>
<i>Новаковская Н. Е.</i>	Наставничество в дошкольной организации: инструменты коучинга в наставничестве	<b>60</b>
<i>Папантонио Л.К., Шаронова Е. А., Головская Н. И.</i>	Тьюторское сопровождение формирования и реализации наставнических практик в организации дополнительного образования	<b>65</b>
<i>Самойленко О. С.</i>	Формы работы наставника с молодым специалистом	<b>67</b>
<i>Склярва С.Ю.</i>	Проект «Через книгу к добру и свету»: наставничество как взаимодействие школьной библиотеки с группами «социального риска»	<b>70</b>
<i>Стан Ю.Ю.</i>	Личностные качества и компетенции наставников	<b>79</b>
<i>Станина Н.Ю.</i>	«Точки роста» качества современного урока	<b>83</b>
<i>Суханова Е. А.</i>	Наставничество как процесс сопровождения деятельности детских групп и коллективов	<b>89</b>
<i>Труфанова Л. В.</i>	Наставничество в образовательной организации	<b>93</b>
<i>Федюшкина Ю.Н.</i>		

<i>Чувирова Н. П., Осипова С. А.</i>	О реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Краснодарского края	<b>96</b>
<i>Шаповал Г. В.</i>	Дети учат детей	<b>99</b>
<i>Широченко О. С., Сабанаева Т. Т.</i>	Многоуровневая практика наставничества в школе как фактор развития личности (на примере сотрудничества детский сад-школа-колледж)	<b>101</b>
<i>Якименко М. Г.</i>	Опыт наставничества ровесниками внутри объединения «Мастерилка»	<b>105</b>

*Антонцева Галина Ивановна,  
учитель начальных классов,  
МБОУ СОШ № 14 им. Д.А. Старикова  
муниципального образования Гулькевичский район*

### **Коучинг в школьном образовании: организация работы учителя-наставника в начальной школе**

*Аннотация.* В статье раскрывается деятельность учителя начальных классов в позиции учитель-наставник, учитель «с тьюторской компетентностью» как необходимый компонент профессионализма в системе работы с обучающимися и их родителями (законными представителями) по ФГОС. Организация работы учителя-наставника в начальной школе показана на примере выстраивания продуктивной коммуникации, организации обмена опытом, поиска образовательных ресурсов для выполнения младшими школьниками учебных проектных заданий, в том числе, по краеведению.

*Ключевые слова:* учитель-наставник, учитель с тьюторской компетентностью, проектная деятельность, начальная школа, кубановедение, учебный проект.

Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма учителя, т. е. его профессиональной компетентности. Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентноспособную личность учителя, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Под профессиональной компетентностью учителя понимаем совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности [1]. Профессионально компетентным учителем начальных классов можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании младших школьников. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способности адаптироваться в меняющейся образовательной ситуации.

Изменения, происходящие в современной начальной школе, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма учителя начальных классов, его профессиональной компетентности, в соответствии с профессиональным стандартом педагога, требованиями ФГОС НОО. Так, в профессиональном стандарте педагога установлены новые требования и квалификационные характеристики современного учителя начальных классов [3]. Эти требования отражают основную цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентноспособную личность учителя, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Хорошо известны основные пути развития профессиональной компетентности педагога, это работа в методических объединениях, творческих группах; исследовательская деятельность; инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий; различные формы педагогической поддержки; активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях; трансляция собственного педагогического опыта; использование ИКТ и др. Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности.

Педагог должен самостоятельно осознать необходимость повышения уровня профессиональных качеств через анализ собственного педагогического опыта, его осмысление с позиции актуальных образовательных трендов. Такой подход активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются гибкие профессиональные навыки, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность. Организация системы работы учителя с обучающимися начальных классов при выполнении ими проектных заданий, по нашему мнению, является «проблемной зоной», нуждающейся в адекватных профессиональных решениях.

Целевыми индикаторами профессиональной компетентности (параметрами оценивания) учителя в области организации проектной (исследовательской) деятельности младших школьников выступают умения: строить учебный процесс, направленный на достижение целей образования; видеть ученика в образовательном процессе; создавать образовательную среду и использовать ее возможности; планировать и осуществлять профессиональное самообразование [4]. Именно в этих индикаторах профессиональной компетентности учителя заложены перспективы коучинговых, наставнических практик учителя начальных классов в современном школьном образовании. Строить учебный процесс, направленный на достижение целей образования – это выбирать и предлагать способы педагогической поддержки, создавать условия для проявления инициативы школьников. Видеть ученика в образовательном процессе – предлагать разные способы включения ученика в разные виды деятельности в соответствии с возрастными особенностями. Создавать образовательную среду и использовать ее возможности – оказывать помощь в использовании информационных ресурсов, ИКТ в процессе создания младшими школьниками проектного продукта. Далее на примере организации внеурочной деятельности по кубановедению рассмотрим возможности учителя в аспекте наставнических практик.

Развитие профессиональной компетентности в области наставнических практик через планирование и осуществление самообразования – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, развитие индивидуальных профессиональных качеств через накопление собственных навыков. Учителю следует понимать, что коучинг и наставничество имеют существенные различия, но не противоречат, а дополняют друг друга в системе работы. Наставничество и коучинг и по отношению к обучающимся, и по отношению к их семье, можно и нужно использовать в сочетании. Как показывает наш опыт, при их грамотном сочетании образовательные эффекты возрастают. Учитель-наставник существенно расширяет свои возможности в организации проектной деятельности младших школьников, применяя инструменты коучинга. Наставничество более традиционно, оно уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг – сравнительно молодое, но перспективное явление, которое только начинает применяться в нашем образовании. Суть образовательного коучинга в непосредственном обучении менее опытного участника образовательных отношений более опытным в процессе деятельности, и имеет форму индивидуального наставничества, консультирования. Именно позиция коуча и близкая к нему позиция тьюторского сопровождения позволяют учителю начальных классов в организации внеурочной проектной деятельности младшего школьника соблюсти баланс родители – дети, не подменяя детскую активность в проекте взрослыми действиями, предлагать родителям такие инструменты для взаимодействия с их детьми, которые бы ребёнок воспринимал как игру, но которые помогали бы родителям осознать уникальность их



ребенка, помогали им выстроить гармоничные взаимоотношения и получить при этом конкретный учебный результат.

Учитывая рекомендации института системно-деятельностной педагогики в организации проектной деятельности в начальной школе, под учебной проектной деятельностью понимаем деятельность ученика по созданию своего замысла, включающего выполнимый план и его реализацию, доведенные до представления результата (проектного продукта) [2]. Образовательная цель учебного проектирования включает освоение учеником способов работы над школьными проектами разного вида, таких как: разработка и создание изделий; подготовка и проведение мероприятий; подготовка и проведение исследований; решение проблемы; образовательный проект. Ограничимся в качестве примера подготовкой и выполнением учениками 1-2 классов образовательных проектов по краеведению (кубановедению). Целью образовательного проекта для ученика является изучить самостоятельно какую-либо тему, а для учителя – формировать УУД и учить претворять в жизнь замыслы, учить самостоятельности. Поскольку проектная деятельность требует времени и не может ограничиваться рамками урока, вышеназванная цель делегируется в определенной степени родителям, которые с подачи учителя осуществляют для своего ребёнка в ситуации выполнения проекта наставническую поддержку, оказывают помощь.

Каким в этой ситуации должно быть участие родителей, и какого «участия» следует избегать? При выполнении образовательного проекта по кубановедению родитель может оказать помощь в выборе посильного проекта; в ознакомлении с поиском информации; в оформлении найденных сведений; в доведении дела до конца; в подготовке к выступлению. Как видим, на каждом этапе выполнения образовательного проекта первоклассник имеет право на дозированную помощь, на сопровождение со стороны взрослого, более умелого. И понятно, что выполнение проекта самим взрослым, то есть «реализация оригинального замысла» за ребёнка лишает эту деятельность образовательного и воспитательного смысла.

В курсе кубановедения запланирована целая система учебных проектов, и большинство из них является проектами образовательными (познавательными) или исследовательскими на основе текстовой деятельности. В первом классе ученики выполняют проекты: «Будем жить одной семьёй», «Мы такие разные, но так похожи», «Какой я житель», «Милый сердцу уголок», а во втором классе - проекты «Растения и животные в природе и жизни людей», «Где я могу проводить свободное время», «Труд в моей семье». В 1-2 классах эти проекты в конце каждой темы играют роль уроков обобщения и могут проводиться как групповые внеклассные занятия, событийные мероприятия. При проведении таких проектных работ с учениками в классе учитель занимает тьюторскую позицию, позицию коуча для отдельных групп. Зачастую в текущей работе по курсу окружающий мир и кубановедение ученику необходимо выполнять творческие домашние задания, а по- существу задания проектные, рассчитанные на самостоятельное изучение какой-либо микротемы. Результатом проектной деятельности выступает иллюстрированный текст. Такой результат может быть оформлен учеником произвольно, а может быть регламентирован учителем и с применением программы PowerPoint. Начинать проектную деятельность с использованием текстовых редакторов и программы PowerPoint надо с первого класса, и, учитывая возрастные особенности и возможности, уровень индивидуальных достижений обучающихся, постепенно её усложнять. Так, при подготовке домашнего проектного задания о домашнем питомце ребенок в первом классе пользуется голосовым поиском и получает ответ в устной форме. (Голосовой поиск как способ получения информации из Интернет можно применять и с дошкольного детства, это стимулирует познавательный интерес ребенка.). Найденный ответ в текстовом виде форматирует взрослый или более продвинутый в чтении и письме одноклассник. Голосовым поиском, а позже внесением письменного запроса подбирается картинка, или ребенок делает «собственноручно» фотографию своего питомца. И получает помощь в переносе картинки на лист, в редактировании текста, в распечатывании готового продукта. Причем обязательным является вовлечение ребенка в пробные действия с последующим самостоятельным выполнением. Как показал наш опыт, описанная схема организации познавательного

(образовательного проекта) хорошо работает и без участия родителей, а при организации проектной деятельности во внеурочное время в разновозрастных группах: ученики 1-2 классов с учениками 3-4 классов; ученики 3-4 классов с пятиклассниками.

Процесс формирования профессиональной компетентности в области организации проектной деятельности младших школьников сильно зависит от образовательной среды школы, поэтому именно школьный уклад должен стимулировать профессиональное саморазвитие учителя начальных классов в деле выполнения младшими школьниками учебных проектных заданий, в том числе, по краеведению. В нашей школе создана демократическая система управления. Эта система стимулирует педагогов к различным формам педагогического творчества, к которым можно отнести внутришкольные мероприятия по обмену опытом, конкурсы, презентации собственных достижений. Данные формы при организации продуктивной, проектно-исследовательской деятельности младших школьников позволяют снизить уровень эмоциональной тревожности педагога, влияют на формирование благотворной психологической атмосферы в ученическом коллективе и во взаимодействии учителя с семьей обучающихся.

#### *Библиографический список*

1. Антонова А. В., Клименко И. М. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя // Педагогическое образование в России. 2014. № 6. С. 81–86.
2. Вахрушев А.А. «Окружающий мир»: как научить школьников проектной деятельности [Электронный ресурс] URL: <https://youtu.be/9fbSI3PyLX4> (дата обращения: 15.11.2021.).
3. Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс]: утвержден приказом Минтруд России от 18 окт. 2013 г. № 544н (с изм. и доп. от 25 дек. 2014 г. и 5 авг. 2016 г.)// ГАРАНТ.РУ [сайт]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/>
4. Пигарева Н. Г. Реализация позиции «учитель с тьюторской компетентностью» педагогами начальных классов / Н. Г. Пигарева // Международный научно-исследовательский журнал. - 2016. - № 12 (54) Часть 4. - С. 70-76. - URL: <https://research-journal.org/pedagogy/realizaciya-pozicii-uchitel-s-tyutorskoj-kompetentnostyu-pedagogami-nachalnyx-klassov/> (дата обращения: 11.06.2021.).

***Бабкова Юлия Анатольевна,***  
*учитель начальных классов,*  
*заместитель директора по УМР МБОУ СОШ № 34*  
*имени братьев Игнатовых пгт. Джубга*  
*муниципального образования Туапсинский район*

#### **Наставничество как процесс сопровождения одарённых детей в общеобразовательной школе**

*Аннотация.* В статье представлен опыт сопровождения одарённых детей в образовательной организации. Положительные результаты работы достигаются благодаря таким формам наставничества, как: учитель – ученик, ученик – ученик. Работа с одарёнными детьми осуществляется на уроках, во внеурочной деятельности, через научное общество «Магистр», в групповом и индивидуальном формате.

*Ключевые слова:* наставник – учитель, наставник – ученик, одарённый ребёнок, мотивация, олимпиады, конкурсы, результат.

Наставничество – это кропотливая, каждодневная работа, которая при умелом сотрудничестве приносит результаты. Существует много определений наставничества. Например, наставничество определяется как технология передачи опыта, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций, ценностей, через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Именно наставничество даёт таланту развиваться. Будь то одарённый ребёнок или целеустремлённый, талантливый учитель – рядом должен быть человек, который поможет взрастить этот талант, как садовник взращивает дерево. При сопровождении одарённых детей в школе выступают такие формы наставничества, как: учитель – учитель, учитель – ученик и ученик – ученик. Нужно подчеркнуть, что наставничество – это, в первую очередь, добровольный вид деятельности. Включаются в эту деятельность социально активные педагоги и учащиеся. Начиная работу с одарённым ребёнком, учитель – наставник совместно со своим подопечным составляют ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут), в котором прописываются все значимые и посильные мероприятия. Участвуя во всевозможных конкурсах и олимпиадах учителя – наставники постоянно сопровождают и направляют одарённых детей. Сами же дети, которые уже участвовали в определённых мероприятиях и обладают стратегией и тактикой победы, становятся наставниками для заинтересованных детей.

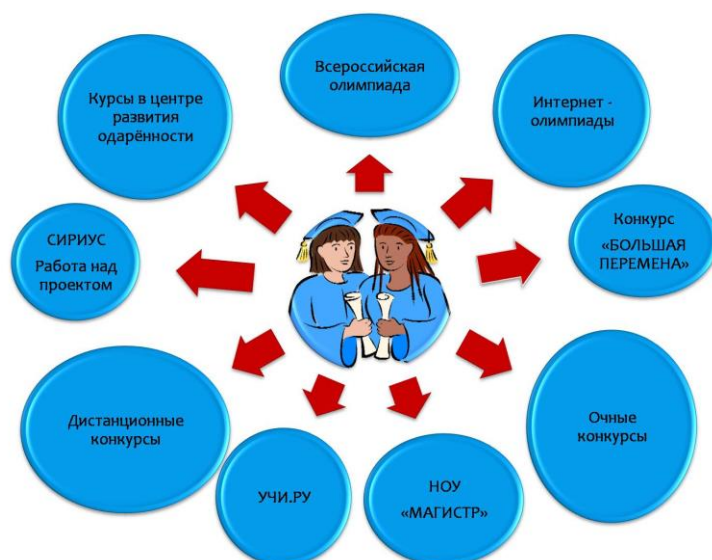


Рис. Индивидуальный образовательный маршрут одаренного ребенка.

К одарённым детям необходим индивидуальный подход на уроках, дополнительные занятия, как индивидуальные, так и групповые. Одарённому ребёнку нужно чувствовать поддержку и внимание со стороны учителя – наставника постоянно. А для развития своих талантов дети должны свободно распоряжаться временем и пространством. Задача учителя – наставника раскрыть сильные стороны ребёнка и постоянно их развивать.

Сама личность наставника играет огромную роль. Не каждый педагог может стать наставником. Наставник – это человек, который желает передавать свой опыт и знания и имеет ряд характеристик: отзывчивость, целеустремлённость, чувство такта, самоорганизованность.

Наставничество одарённых детей в нашей школе развивается благодаря НОУ «Магистр». Членами общества являются одарённые дети и неравнодушные педагоги, которые вместе в течение года работают над проектами, а в марте презентуют их на школьной научно-практической конференции. Лучшие работы направляются на научно – практическую конференцию «Эврика». А весной, участвуя в конкурсе «Большая перемена», дети привлекают к реализации своего замысла целую команду одноклассников или других учащихся школы. Уже в команде ребята решают проектные задачи, советуясь со своими наставниками. Разумеется, в любых начинаниях важны результаты. В нашей школе в практике наставничества над одарёнными детьми результаты есть. Значимым результатом стало

участие наших детей во всероссийском конкурсе «Большая перемена», входящим в президентскую программу «Россия – страна возможностей». В 2020 и 2021 годах наши ученицы становились призёрами очного финального этапа конкурса, проходимого в «Артеке».

Учащиеся нашей школы стали победителями и призёрами регионального этапа всероссийских литературных конкурсов «Класс!» и «Кубань – многонациональный край», в конкурсе видеороликов «Жизнь - как ценность». Из восьми участников муниципального этапа конкурса научно – исследовательских проектов «Эврика» в 2020- 2021 учебном году две ученицы вышли на заключительную очную защиту своих проектов в региональном этапе. Четверо детей стали призёрами муниципального этапа всероссийского конкурса сочинений. Очень творчески и профессионально подготовили своих подопечных на конкурс «Живая классика» наставники – литераторы. Призёр конкурса прошлых лет тоже делилась опытом с конкурсантами, помогала детям советом и настраивала на победу. Две ученицы стали победителями в студенческой научно–практической конференции «Наука и общество: состояние и тенденции развития» в РГУПС города Туапсе. Бабкова Ксения Сергеевна, ученица 9 класса, представила экологический проект вертикального озеленения фасада здания, было продемонстрировано непротиворечивое взаимодействие среды жизни и деятельности человека. Комплекс мер по озеленению зданий минимизирует негативное влияние высотного здания на окружающую среду. В работе нашли отражение важные задачи российской экономики, такие как: внедрять ресурсосберегающие, энергоэффективные технологии, использовать экологически чистые материалы, которые бы уменьшали негативное воздействие объектов недвижимости на здоровье людей и на окружающую среду сегодня и на протяжении последующих десятилетий. Шакула Арина Александровна, ученица 11 класса, занималась изучением вопроса: Как передать будущему поколению ту частичку души, которую вложили наши предки в культуру? Виртуальный музей является эффективной и современной формой, способной заинтересовать молодое поколение, привить любовь и уважение к Родине, её традициям и обычаям, сформировать гордость за свой народ и культуру, приобщиться к ней. Такие результаты объясняются плодотворным сотрудничеством со своими наставниками.

Одарённые учащиеся начальной школы ежегодно с удовольствием принимают участие в краевых конкурсах: «Экостиль» - конкурс экологического костюма, «Зелёная планета» - тематический конкурс широкой направленности и занимают призовые места. Участие одарённых школьников во Всероссийской олимпиаде, в открытой всероссийской интеллектуальной олимпиаде «Наше наследие», олимпиаде по ОПК имеет положительную динамику. С каждым годом в нашей школе растёт количество участников и увеличивается состав победителей и призёров. Здесь уместно сказать о продолжительном наставничестве, так как учитель предметник курирует одарённых детей длительное время, вплоть до окончания детьми школы.

За годы работы с одарёнными детьми мы выстроили свой модельный ряд поведения наставников и наставляемых: сотрудничество; сотворчество; сопереживание; общая ответственность за результат. Вот наша формула успеха: потенциал + информативное поле + индивидуальный маршрут + ситуация успеха – комплексы, неуверенность – давление со стороны учителя – неверие окружающих = результат и развитие.

Итак, наставничество одарённых детей – это непрерывающийся процесс развития, который обогащает всех участников, развивает творческую инициативу, мотивирует развитие интеллекта, определяет социальный интерес личности. Дети учатся у наставников, а наставники у детей. Только обоюдное развитие может принести ожидаемый, планируемый результат. А каждый наставник желает, чтобы подопечный превзошёл его и стал для него учителем.

#### *Библиографический список*

1. Нурахметова К.С. Вспомогательные средства воздействия в развитии одаренных детей / К. С. Нурахметова // Одар. ребенок. – 2014.

2. Сатынская А.К. О проблеме разработки учебных программ для одаренных детей / А. К. Сатынская // Одар. ребенок. - 2015 - № 6 - С. 29-33. - Библиогр.: с. 33
3. Омарова В.К. Концептуальные подходы к работе с одаренными детьми / В. К. Омарова // Одар. ребенок. - 2016 - № 6 - С. 22-28

**Вакулина Ирина Васильевна,**  
*заместитель директора УВР, учитель начальных классов*  
*МБОУ СОШ №18, ст. Ивановская*  
*муниципального образования Красноармейский район*

### **Наставничество – это рост и успех педагогического коллектива**

*Аннотация.* В статье дан обзор работы в сельской школе по программе «Наставничество», сформулированы правила отношений в коллективе для создания благоприятных условий работы молодым специалистам, определены результаты реализации системы наставничества «учитель - учителю».

*Ключевые слова:* наставничество, сотворчество, помощь молодым специалистам.

Сегодня современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом. Такими учителя становятся не сразу. Поэтому наставничеству отводится одна из ведущих ролей в рамках национального проекта «Образование» в федеральных проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В школе работаю 35 лет, 16 лет являюсь заместителем директора по учебно-воспитательной работе в начальной школе. За это время были радости и огорчения, открытия и поиски новых идей. Но никогда не было разочарования, что стала учителем. Девиз моей работы: «Нести свет, сеять добро, дарить любовь детям и коллегам».

Примечательно, что в нашей школе учителями начальных классов работают из 18 педагогов 12 выпускников нашей школы. Каждая из нас с детства интересовалась профессией учителя, активно участвовала в жизни школы. А после окончания педагогических учебных заведений вернулись в родную школу уже квалифицированными специалистами.

Вот и в этом году в нашу школу пришли три молодых учителя начальных классов и работают со мной в параллели. Поэтому одной из главных задач моей работы, как наставника является организация профессиональной адаптации молодых педагогов к учебно-воспитательной среде. Определила, что решить эту задачу может планомерная работа по организации модели наставничества «учитель - учителю». Чтобы организовать эффективную помощь молодым педагогам необходимо ознакомиться с понятиями наставничества, особенностями работы, формами сотрудничества.

В Письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" наставничество определено как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. [1 с. 4]

Поставила перед собой задачу – помочь молодым учителям реализовать себя, раскрыться для окружающих, научиться использовать полученные в университете знания. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то успех обучения молодых педагогов профессиональным знаниям, умениям и навыкам является их готовность к обмену опытом,

умение наблюдать, анализировать и делиться. Мне, как заместителю директора при работе с молодыми коллегами следует стремиться к неформальному подходу: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, развивать умение анализировать и определять ценность полученных знаний.

Я понимаю, что педагог - наставник должен личным примером воспитывать в молодых специалистах потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Поэтому начала свою работу с приглашения молодых коллег к себе на урок. На примере уроков учителя-наставника молодой специалист станет своеобразным «экспертом», увидит, как реализуется составленный план урока, научится не бояться, а применять в своей работе опыт старших коллег. Наши молодые специалисты посетили несколько уроков опытных учителей. После каждого подробно проанализировали удачные моменты, педагогические находки, воспитательные нюансы.

Следующим этапом стало посещение уроков учителей-новичков с подробным анализом и самоанализом. Эта работа проводится с каждым учителем индивидуально. Начинаем всегда с самоанализа проведенного учебного занятия, сначала обязательно отмечаем положительные моменты урока, затем подробно разбираем ошибки и недочеты, анализируя наиболее подходящие формы и методы для успешного урока. Имея большой опыт преподавания, всегда нахожу, какую «изюминку» можно предложить молодому коллеге для эффективного урока.

Самое сложное для неопытного учителя - чувствовать класс, уметь держать во внимании каждого ребёнка и коллектив в целом. Каждый день делимся впечатлениями, отмечаем то, что на этот раз удалось, как организовали деятельность, как реагируют ученики на ту или иную реплику, задание, поощрения. Да и сами молодые педагоги нуждаются в поощрении, поэтому всегда нахожу, за что можно похвалить коллегу.

Важный момент каждого урока – это форма общения на уроке: сотворчество учителя и учащихся и между учащимися. Такое общение на уроке развивает внимание, уважение друг к другу, умение слушать, а главное осуществляется своеобразное наставничество между учениками.

Важным моментом в работе учителя, особенно молодого специалиста, является умение диагностировать ошибки обучающихся, подбирать упражнения на развитие внимания, памяти, формирования навыков каллиграфического письма. Для этого апробируем и используем наиболее удачные и эффективные приёмы и педагогические техники. Так на уроках обучения чтению и письму стали применять таблицы Шульте (рис.1) для развития скорости восприятия, концентрации и поле зрения, удержания объёма и переключения внимания. Применение мнемотехник при знакомстве с цифрами и буквами (картинки-помощники, образы-ассоциации, карточки – слова) помогает формировать умения и навыки, развивать ассоциативное мышление, зрительную и слуховую память, внимание, воображение.

Эти виды работ подробно описаны Евгенией Бекетовой, основателем Академии Успешного Интеллекта «CLEVER», в её методике «Страна Запоминания». [2] Знакомство с методикой работы Евгении Бекетовой помогло увлечь молодых специалистов, объединить в общий творческий коллектив. Применение заданий и упражнений на уроках способствовали активизации знаний, развитию интеллекта, памяти, внимания.

*Рис.1. Таблица Шульте*

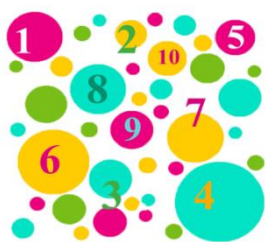
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Приведу пример упражнений на развитие скорости восприятия, концентрацию и удержание внимания.

Их можно проводить на уроке со всем классом, в паре, в группе из 4-5 человек.

1. «Найди все цифры по порядку и покажи». (рис.2)

Числа от 1 до 10 записаны в разброс, разными цветами, разных размеров. Необходимо быстро просчитать от 1 до 10 и показать каждое число. Проводится несколько раз, чтобы каждый член команды не боялся быстро показывать и называть числа.



2. Найди все цифры по порядку и покажи.

Учитель или 1 ребёнок в группе показывают карточку с 4-5 разными картинками (геометрическими фигурами, цифры, буквы, предметы). Надо посмотреть и запомнить. Но пошёл дождь и всё смыло. Восстанови рисунок. Главное, чтобы ребята получили результат успеха, поняли, что это не сложно, а увлекательно и познавательно. Это упражнение помогло ребятам усвоить числовой ряд, закрепить изученные буквы. [2]

Рис. 2. «Запоминай-ка»

Такие упражнения заинтересовали учителей своей эффективностью и подвигли на создание собственных упражнений по развитию памяти, внимания.

С первых дней работы наставником привлекаю молодых специалистов к участию в общественной жизни коллектива, чтобы познакомить с традициями, сформировать общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Личная заинтересованность каждого учителя станет примером для становления активной жизненной позиции воспитанников. Именно поэтому в нашем коллективе приняты следующие правила:

1. В коллективе запрещается говорить плохо о людях, которые работают рядом с тобой.
2. Радостный человек лучше помнит, больше знает, ярче живёт. Поэтому, приходя в школу, в класс, в коллектив, старайся забыть плохое, домашние проблемы.
3. Умей ставить цели и не пасуй перед трудностями. Нужна помощь – помни: рядом коллеги, они подскажут, помогут.
4. Каждый день – хотя бы одно хорошее дело, хотя бы одна интересная идея.

В работе с коллективом руководствуюсь словами всемирно известного педагога, писателя Антона Макаренко: «Чтобы сохранить коллектив, сохраняйте его живое ядро, следите, чтобы всегда поколение сменялось при наличии подготовленного поколения, ... берегайте правила, традиции» [3].

Всё то, чему учили в своё время меня и моих коллег наши преподаватели, мы теперь передаём по наследству нашим последователям, молодому поколению педагогов. Работа по наставничеству должна вестись планомерно, системно и систематически и нести конкретную практическую цель - подготовить высококвалифицированных специалистов. Только тогда появятся высокие результаты деятельности учителя, а именно:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, оказание эффективной помощи и поддержки молодым коллегам;
- формирование коллектива педагогов - единомышленников.

В нашей школе сами «растим» свои педагогические кадры, чтобы получать качественный рост успеваемости, выявлять талант каждого педагогического работника.

*Библиографический список:*

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-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" [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/pismo/> (дата обращения: 24.10.2021).

2. Евгения Бекетова «Страна Запоминия»: <https://clever-akademia.ru>

3. Антон Семёнович Макаренко цитаты <https://ru.citaty.net/avtory/anton-semionovich-makarenko>

*Воронова Людмила Александровна,  
учитель информатики и физики МОБУ СОШ №9  
им. И.Ф.Константинова г.города Лабинска*

## **Система работы с молодыми учителями в школе**

Мастерство учителя – это специальность, которой надо учиться  
А.С.Макаренко

Современная школа остро нуждается в молодых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Работа с молодыми учителями – одно из приоритетных направлений работы нашей школы. Каждый год в ряды нашей школы вливаются новые кадры – выпускники ВУЗов. С 2017 года в школу пришли 12 молодых учителей. Для адаптации и закрепления молодых специалистов в нашем образовательном учреждении разработана программа, в рамках которой происходит сопровождение каждого молодого педагога в течение 3 лет и действует клуб молодых учителей и их наставников «Коллеги».

Клуб молодых учителей и их наставников «Коллеги» - это добровольное общественное объединение молодых учителей, учителей-наставников, педагогов-психологов, организованное администрацией и профсоюзным комитетом школы. Целью Клуба является формирование и совершенствование профессиональных навыков учителя. В деятельности Клуба решаются задачи: приобретение практических навыков, необходимых для педагогической работы в рамках занимаемой должности; приобретение и совершенствование педагогических навыков воспитательной работы с детьми; изучение передового педагогического опыта, освоение эффективных педагогических технологий, методов, приёмов, традиционных и нетрадиционных форм, использование технических средств обучения и информационных технологий, внедрение их в практику работы; выявление деловых качеств молодого специалиста в целях наиболее рационального использования его возможностей в учебно-воспитательном процессе.

В состав Клуба входят молодые учителя, имеющие стаж педагогической деятельности 1-3 года и учителя до 30 лет, не проходившие процедуру аттестации педагогических кадров, не имеющие квалификационной категории, а также учителя-наставники из числа наиболее квалифицированных и опытных учителей-предметников, имеющих стаж работы в данном общеобразовательном учреждении не менее 3 лет, педагоги-психологи, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе.

Учителя-наставники, педагоги-психологи назначаются приказом директора школы каждому молодому учителю, имеющему педагогический стаж до трёх лет, персонально из числа наиболее квалифицированных и опытных учителей соответствующего предметного методического объединения. Один учитель-наставник, педагог-психолог может быть закреплён за несколькими молодыми учителями. Учителю-наставнику, педагогу-психологу за работу с молодым учителем приказом директора школы устанавливается доплата.

Состав Клуба утверждается на заседании первого в учебном году педагогического совета. Состав Клуба в течение учебного года может быть изменен (или пополнен), изменения состава Клуба утверждаются на заседании планового педагогического совета.

Молодой учитель посещает уроки опытных учителей по своему предмету, участвует в их анализе, изучает педагогический опыт одного из высококвалифицированных учителей школы или учителя-наставника; даёт открытые уроки. Активное обучение молодых учителей идет на протяжении трех лет.

Тема первого года обучения – «Знания и умения учителя – залог творческого успеха учащихся». На данном этапе активно изучаются методы и организационные формы обучения. Выбор оптимального сочетания методов, приёмов и форм обучения, а также воспитательный



процесс в классе: формы, методы, приёмы. Проводится методический тренинг «Подготовка учителя к уроку» (обучение составлению тематического, календарно-тематического и поурочного планирования).

Тема второго года обучения – «Самостоятельный творческий поиск», тема третьего года обучения – «Выбор индивидуальной линии». Упор делается на применение дифференцированного и индивидуального подходов в обучении. Отрабатываются нестандартные формы уроков. Рассматривается роль классного руководителя в координации воспитательного воздействия школы, семьи и общественности. Проводятся такие мероприятия как:

- обучающие семинары «Особенности внеурочной деятельности: задачи, направления, методы и формы работы», «Конструирование урока в контексте реализации ФГОС»;
- методический тренинг «Как в учебно-воспитательном процессе развивать индивидуальные способности учащихся»;
- «Обучение на рабочем месте»;

Одно из основных мероприятий этого периода – проведение методических декад «Бенефис - молодого учителя». В сентябре – это «Мы вместе», в феврале – «Молодой учитель и его успехи». Цель методических декад - определить успехи и достижения молодого учителя, способствовать повышению его профессионального роста. Проводятся творческие отчёты молодых учителей по реализации темы самообразования, а также круглый стол молодых учителей и их наставников по теме «Самооценка молодого специалиста».

Такая системная работа позволяет молодым учителям участвовать в различных конкурсах, практических семинарах, проводимых ИМЦ города Лабинска. Так, в 2019-2020 учебном году молодой учитель английского языка стала Победителем муниципального конкурса «Педагогический дебют», в 2020-2021 учебном году она стала лауреатом муниципального этапа «Учитель года» и победителем регионального этапа конкурса «Учитель будущего». В 2020-2021 учебном году молодой учитель физики стала также призером муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют». Результат работы в течение трех лет - они аттестуются уже на 1 категорию.

*Глазунова Анна Владимировна,  
учитель английского языка МОБУ гимназия № 5 г.Сочи  
имени Героя Советского Союза Туренко Е. Г., город Сочи*

### **Эффективные практики наставничества**

*Аннотация.* В статье представлен опыт внедрения модели наставничества в общеобразовательной организации, перечислены этапы реализации программы, указаны нормативные документы, перечислены методики диагностики изменений в наставнической паре, представлены результаты взаимодействия лучшей наставнической пары.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой педагог, мотивация, целеполагание.

С 2020-2021 учебного года в МОБУ гимназии № 5 реализуется целевая модель наставничества «Учитель - Учитель». Внедрение целевой модели наставничества нацелено на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, учителей с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания, а так же, на разработку комплекса

мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «Учитель-Учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В задачи наставнической практики входит содействие успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности, с целью закрепления их в образовательной организации; выявление склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов; создание условий для формирования потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. Эффективная практика наставничества способна развивать интерес молодых специалистов к методике построения и организации результативного учебного процесса; помогать педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Основной формой наставничества данной программы является модель взаимодействия «Учитель - Учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку; педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий с «современным» педагогом, владеющим современными технологиями и психологом; недавно пришедшему педагогу, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации с целью его успешной адаптации на новом рабочем месте.

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества в форме «Учитель - Учитель», утвержденной приказом по гимназии от 19.11.2020 № 224, были проведены следующие мероприятия: разработано Положение о наставничестве; разработана Программа наставничества «учитель-учитель»; организованы наставнические пары; разработаны планы работы в наставнических парах; выявлены профессиональные дефициты молодых педагогов; педагогом-психологом проведена диагностика личностных качеств, даны рекомендации, проведен ряд индивидуальных тренингов.

Основное взаимодействие осуществлялось между участниками «опытный педагог – молодой специалист», что является классическим вариантом поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления его на месте работы. В течение года был проведен ряд общих встреч, на которых рассматривались вопросы изучения ФГОС ООО и СОО, рабочих программ, календарно-тематического планирования. Особый интерес и активность молодых педагогов были проявлены на встречах, посвященных теории и практики современного урока: «Цель урока и его конечный результат»; «Эффективное начало урока»; «Организация работы с мотивированными и неуспевающими обучающимися»; «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий»; «Способы контроля учебных успехов обучающихся»; «Домашнее задание: как, сколько, когда».

Индивидуальная работа в парах строилась на основе профессиональных дефицитов каждого из молодых педагогов. Приведём примеры наставнических пар.

Наставник - Ильюшенкова Оксана Александровна, учитель физической культуры, педагогический стаж 10 лет. Первая квалификационная категория. Учащиеся – призеры муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников; участники регионального этапа ВОШ. Победитель конкурса «Учитель здоровья». Имеет 13 публикаций в профессиональных изданиях.

Наставляемый – Шестопалов Кирилл Владимирович, первый год работы в должности учителя. Основной упор в работе с молодым специалистом был сделан на навыки работы с документацией учителя физической культуры, методикой организации урока и проведения

внеурочных мероприятий. Молодой специалист освоил основы ведения школьной документации и электронного журнала, организовывал и проводил школьные спортивные соревнования, принимал нормативы ГТО, президентских состязаний и президентских спортивных игр, освоил работу инструктора по физической культуре в детском лагере дневного пребывания «Росток» и лагере труда и отдыха «Салют». Два ученика Шестопалова К.В. стали призерами муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников и участниками регионального этапа.

Наставник - Полютова Мария Петровна, учитель физики и математики, педагогический стаж 49 лет, имеет звание «Заслуженный учитель Кубани». Ученики Марии Петровны – призеры регионального этапа олимпиады по физике им.Максвелла.

Наставляемый – Биковец Виктория Олеговна, учитель физики, первый год работы в должности учителя. Была оказана помощь в разработке поурочных планов; в проведении опытов, лабораторных и практических работ; организована работа по составлению технологических карт к урокам; организовано взаимопосещение уроков с последующим анализом.

Наставник - Глазунова Анна Владимировна, учитель английского языка, педагогический стаж 7 лет, имеет первую квалификационную категорию. Учащиеся – призеры муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников. Анна Владимировна прошла курсы повышения квалификации по теме «Организация наставничества в школе».

Наставляемый – Мамонтова Мария Романовна. Помощь наставника оказывалась по двум направлениям – как учителю и как классному руководителю. Большой упор был сделан в работе над целеполаганием и на тайм-менеджмент. Разработаны и проведены совместные уроки и классные часы. Задача, которую ставила перед собой наставляемая Мамонтова М.Р. – повысить качество обучения в своем 5а классе – выполнена, к концу учебного года КО выросло на 19,2%. Личностные задачи, которые ставила перед собой молодой учитель – повышение профессионального мастерства – также выполнены. Мамонтова М.Р. приняла участие во всероссийском конкурсе «Дистанционный урок», всероссийском конкурсе педагогического мастерства «Современный учитель 2021», стала призером муниципального этапа всероссийского конкурса «Мой лучший урок», является участником регионального конкурса школьных команд «Четверо смелых». Команда Глазунова А.В. – Мамонтова М.Р. победила в городском конкурсе наставнических пар «ПедДуэт». Результаты итогового мониторинга показали, что у наставляемой Мамонтовой М.Р. повысилось осознание своей профессиональной цели, снизилось время на подготовку к урокам, снизился уровень стресса, повысилось желание обучаться и участвовать в профессиональных конкурсах.

Выводы. В целом за 6 месяцев реализации программы адаптация молодых специалистов прошла успешно. Особые результаты показала наставническая пара Глазуновой А.В. и Мамонтовой М.Р. Это объясняется высокой мотивацией обеих участниц пары, стремлением к повышению профессионального уровня наставляемого, правильно выбранной целью.

#### *Библиографический список*

1. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskierekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf>.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами

*Дементьева Елена Владимировна,  
педагог-наставник, учитель начальных классов  
МБОУ СОШ № 21 имени летчика Игоря Щипанова  
станции Ясенской муниципального образования Ейский район*

### **Наставничество как эффективный уровень профессионального взаимодействия в школе (из опыта работы «наставник - молодой педагог»)**

*Аннотация.* В статье описывается модель наставничества «учитель-учитель» в МБОУ СОШ №21 им. летчика И. Щипанова станции Ясенской, рассматривается наставничество как особый вид педагогической деятельности. В статье раскрываются такие понятия как «наставничество», «наставник» с точки зрения возможности профессионального взаимодействия в школе. Автор делится с читателями своим накопленным опытом по сопровождению молодого педагога в школе, отвечая себе и коллегам на такие вопросы как: «Зачем быть наставником?», «Какими качествами должен обладать наставник?», «Что дает наставнику наставничество?».

*Ключевые слова:* наставничество, профессиональное взаимодействие, сотрудничество, опыт, желание учиться, молодой педагог, наставник

*Опыт всему учитель.  
Гай Юлий Цезарь*

Понимание наставничества (mentoring) как процесса направленной помощи от более опытного к новичку в какой-либо сфере деятельности в рамках образовательного контекста. Проблематика наставничества достаточно изучена. В научной литературе рассматриваются проблемы эффективности наставничества, вопросы подготовки и компетентности наставников, виды и формы наставничества. Однако есть социальный запрос на предоставление опыта эффективного взаимодействия наставника с наставляемым. Именно этому вопросу посвящена данная работа.

Стремление к профессиональному развитию и росту, желание безвозмездно помогать людям, делиться с ними своими знаниями, жажда к саморазвитию, достойно преодолевая трудности – главное в моей педагогической деятельности. И это я стараюсь привить своим молодым коллегам.

С целью оказания практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и практических умений и навыков, а также повышения педагогического мастерства и профессионального становления осуществляю сопровождение или наставничество молодого педагога на школьном уровне. Считаю, что сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, так как молодому специалисту в школе действительно нужно и важно получить поддержку профессионала, который способен предложить ценную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Наставничество – это эффективный уровень профессионального взаимодействия в школе. Сотрудничество с молодым педагогом мне дает прекрасную возможность реализовать себя. Во время роста и развития профессиональных качеств молодого специалиста идет рост и развитие профессиональных качеств наставника. То есть, обучая или помогая другому, учишься и развиваешься сам.

Мое погружение в контекст молодого специалиста началось с простых вопросов в ходе знакомства: «С какими знаниями вы пришли в школу?», «Чего вы хотите добиться в итоге своей работы?». Составила план совместной работы на учебный год. В ходе посещения уроков

и внеурочных занятий, внеклассных мероприятий познакомилась с тем, как работает молодой специалист, его манерой преподавания, стилем общения с учениками. Заполнила экспертную карту профессионального роста молодого педагога.

Я часто задавала себе вопросы: «Зачем быть наставником?», «Каким должен быть наставник?», «Что дает наставничество наставнику?» Из опыта своей работы могу сказать следующее, - самое главное, наставнику должно быть интересно работать с молодым специалистом, он должен любить помогать людям. Наставничество – это уровень систематизации и углубления знаний, когда ты объясняешь другим, ты глубже понимаешь методику или технологию преподавания.



Рис. 1. Посещение урока наставника молодым педагогом

Когда я приглашаю на свои уроки молодого коллегу (рис.1), то я продумываю урок до мелочей, каждый его этап, каждую минуту. Стараюсь заинтересовать молодого специалиста, с огромным желанием в ходе обсуждения урока делюсь тем, что было задумано и как это было реализовано; как лучше спланировать урок, чтобы он был продуктивным, полезным, чтобы были соблюдены все требования, чтобы получать отдачу от класса, чтобы быть довольным собой и своим результатом. Безусловно, профессиональный наставник должен обладать тем уровнем знаний, которых еще нет у молодого специалиста.

Есть психологический приём «уточка», суть которого заключается в том, что тестируемый ставит перед собой на рабочем столе игрушечного утенка (или представляет его мысленно, на самом деле уточка - это условно, предмет может быть любым), и когда у него возникает вопрос, на который трудно ответить, то он задаёт его игрушке, как живому человеку, словно она действительно может ответить. Считается, что правильная формулировка вопроса содержит как минимум половину ответа. В нашем случае роль утенка может выполнять наставник. Но будет одно весомое преимущество - наставник может дать оценку действий молодого специалиста, даже если тот абсолютно уверен в правильности решения какого-либо вопроса. Таким образом, наставника будет отличать уровень его экспертизы, который у него накоплен. Суть в том, что некоторый опыт можно получить методом проб и ошибок. Но если есть наставник, то ошибок станет меньше, ведь опыт наставника поможет сразу получить верное решение и ответ на проблемный вопрос или ситуацию. То есть с помощью наставника можно сэкономить время, так как можно быстро получить обратную связь благодаря тому, что он делится своим опытом. И именно этого никогда не получишь от утенка...

Важно выстроить правильные границы сотрудничества и доверительную атмосферу взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Но здесь многое зависит от желания молодого специалиста учиться и получать накопленный опыт наставника. При этом, считаю, что наставник не должен быть главным в связке «молодой педагог и наставник», он должен уметь заинтересовать, мотивировать, помогать двигаться вперед. Его задача

заключается в том, чтобы не быть человеком, который «заряжает», заставляя двигаться быстрее и лучше вперед, а быть готовым в нужную минуту сложной работы прийти на помощь. Мотивационные речи не всегда могут помогать, на крайностях далеко не уедешь, во всем нужен баланс. Нельзя допускать некорректных замечаний, придираков или брать и выполнять работу за молодого специалиста, оказывая ему в чем-то «помощь».



Рис. 2. Совместная работа наставника и наставляемого в рамках работы летнего оздоровительного лагеря.

Этим летом мне довелось вместе со своим молодым коллегой работать в одном отряде в летнем оздоровительном пришкольном лагере (рис.2). Это был хороший совместный опыт. Вначале молодой специалист несмело присматривалась к моему стилю работы с детьми, к манере общения, к тому, как можно организовать и провести запланированное мероприятие, а потом и сама активно стала выполнять эти обязанности. Нельзя забывать о том, что все мы чему-то учимся, если что-то делаем. В этот период совместной работы мы стали больше разговаривать, делились своими школьными историями, с помощью социальных сетей стали обмениваться полезными для работы сайтами, страничками и аккаунтами других коллег из разных уголков России.

Можно прочитать горы книг, статей, активно что-то обсуждать, но если сам это не исполнишь, не попробуешь сделать, то и не научишься никогда. Наставник не должен произносить фразы: «Вы сделали все неправильно!», «Так лучше не делать!», «Это так просто, почему вы этого не понимаете?», «Вот возьмите и сделайте так, как это сделала я...» так как это путь в никуда! Лучше подсказывать, наставлять, подталкивать коллегу к правильному решению вопроса и не подгонять, не давить на мотивацию молодого специалиста. Чтобы тот в свою очередь был готов двигаться вперед, активно выполнять свою работу сам, не стеснялся задавать вопросы, если в чем-то сомневается или нуждается в одобрении, оценке, мудром

совете после того, как сам попытался что-то сделать. Наставник – это не личный преподаватель, который говорит, что и как делать. Нужно уметь разговаривать, договариваться, общаться, находить удобные и эффективные способы профессионального взаимодействия и сотрудничества. Наставник должен обладать гибкими профессиональными навыками, которые помогают емко, понятно и доходчиво объяснять, даже для того, кто это никогда не делал и никогда с этим не сталкивался.

**Заключение.** В данной статье проанализировано понятие «наставник», представлен опыт наставничества по модели «учитель - учитель», описаны психологические приемы эффективного взаимодействия наставника с наставляемым.

#### *Библиографический список*

1. Allen T. D. Mentoring others: A dispositional and motivational approach // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – Vol. 62, Issue 1. – P. 134–154. DOI: [https://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00046-5](https://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00046-5)
2. Томас Д., Ханта Э. Программист-прагматик. Путь от подмастерья к мастеру - М.: Лори, 2007. – 300 с.
3. Круглова И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 25–27.

*Демченко Анна Александровна,  
доцент кафедры начального образования  
ГБОУ ИРО Краснодарского края  
Черник Елена Николаевна,  
старший преподаватель кафедры начального образования  
ГБОУ ИРО Краснодарского края город Краснодар*

### **Особенности реализации региональной системы наставничества в плоскости горизонтального взаимодействия**

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема дефицита педагогических кадров в образовательной организации и предлагается решение в виде горизонтального взаимодействия при реализации программ наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, горизонтальное взаимодействие, профессиональные сообщества педагогов, наставническая среда.

Наставничество в системе образования – классическая категория, на протяжении многих веков подтверждающая свою эффективность. В век информационной трансформации эта педагогическая технология передачи опыта от более опытного специалиста к менее опытному неизбежно претерпевает обновление, одним из направлений которого является горизонтальное взаимодействие. В данной статье мы представим некоторые направления деятельности ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – Институт), наделенного краевым профильным министерством статусом регионального наставнического центра. Модель наставничества, представленная на рисунке 1 – структурный компонент региональной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и управленческих работников, реализуется через Центр непрерывного повышения квалификации и муниципальные наставнические центры (это наставнические и менторские программы).



Рис. 1. Региональная модель наставничества

Работа со школами с низкими образовательными результатами, например, организована через Центр научно-методической и инновационной деятельности. Одиннадцать кафедр во взаимодействии с территориальными методическими службами, тьюторскими консультационными центрами и непосредственно через функционирование педагогических сообществ создают благоприятную наставническую среду в образовательных организациях разного уровня.

Проблемное поле, которое мы предлагаем рассмотреть – это эффективные пути восполнения дефицита педагогических ресурсов в образовательных организациях через определение механизмов привлечения и закрепления кадров в педагогической профессии.

Вопрос, несомненно, значимый для системы образования Краснодарского края и России в целом. Мы полагаем (т.к. дальше опять употребили «предполагает»), что решение может лежать в организации системы наставничества через горизонтальное взаимодействие как инструмента сопровождения при вхождении в профессию, при возникновении критических точек в деятельности начинающего специалиста для его сохранения в профессии. Горизонтальность предполагает наличие координаторских позиций и четкого описания зоны ответственности команды «наставник - наставляемый».

Определимся с ролями в паре «наставник - наставляемый». Наставником может выступать опытный педагог, а может быть и неопытный, может быть и лицо без педагогического образования. Уникальность края в глубоких традициях казачьего и православного образования, поэтому наставниками являются и духовные настоятели (общность слов «наставник» - «настоятель»), и казаки в классах казачьей направленности.

В роли наставляемого мы видим начинающего педагога – молодого специалиста / педагога с небольшим опытом / перепрофилированного сотрудника. Чтобы определиться с категорией наставляемых, нужно назвать пути прихода в профессию: 1) привлечение выпускников / студентов старших курсов педагогических вузов; 2) переподготовка специалистов других профилей; 3) возврат пенсионеров на рабочие места.

Привлечь наставника начинающего педагога позволило внедрение моделей «Равный – равному» (ребенок-ребенок, ученик-ученик, студент-студент и т.д.) или «Ребенок – взрослому», так называемое реверсивное наставничество, которое мы наблюдали в период ограничений – школьники оказывали помощь педагогам в организации удаленного обучения. Эти модели получили широкое распространение в нашей стране относительно недавно.

Горизонтальное взаимодействие базируется на равных, партнерских взаимоотношениях наставнической пары или группы.

Общение-коррекция как вид общения направлен на выполнение диагностической



функции педагогом-наставником. При выявлении ошибок педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник проводит беседу для избежания ошибок, планируется в зависимости от целей, ситуации, условий взаимодействия в паре.

Общение-поддержка применяется тогда, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров предполагает владение наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с наставляемым, желания помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и начинающего специалиста. Она аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежат доверительность, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.



Рис. 2. Признаки дискуссии как метода обучения.

С помощью каких педагогических методов возможно осуществление взаимодействия? В разрезе наставнической поддержки методы обучения невозможно четко разделить на «словесные, наглядные и практические» или «репродуктивные и поисковые». Здесь наблюдается смешение методов и форм обучения, видов учебной работы. В российской практике, равно как и в международной, помимо традиционных лекций используются групповая дискуссия, работа в малых группах, ролевая, имитационная (деловая) игра, видеообратная связь (видеоанализ), анализ случаев из практики, творческие проблемные задания и т.д. Использование дискуссий в работе с аудиторией весьма разнообразно и популярно. Главное условие – дискуссия должна включать обмен мнениями – это и высказывания, обсуждение-спор, столкновение точек зрения, позиций, подходов (рис.2). Важно не смешивать дискуссию с полемикой, так как последняя в наставнической практике редко бывает уместной.

**Игра**, как метод обучения, является эффективным средством для выработки навыков общения, освоения профессиональных ролей, погружения в новую, еще неосвоенную и непривычную систему отношений. Организовывая игру, необходимо тонко понимать ее природу, целенаправленность, результативность. Важно разграничивать игровую деятельность и целенаправленность игры с учетом планируемого результата. Несмотря на то,

что игра мало способствует непосредственно передаче знаний, она имеет и сильные стороны. В ходе игрового взаимодействия участники проживают новый опыт, отрабатывают различные профессиональные навыки, умение влиять на взаимоотношения между собой и на отношение к тому, что происходит в игре. Так как действие в игре условно, именно это обстоятельство помогает снимать жесткие стереотипы действий и позволяет пересмотреть эти стереотипы или, как минимум, рассмотреть их. В Институте в ходе проведения карьерной ролевой игры «Привлечь наставника» педагоги использовали наиболее эффективные способы убеждения, чтобы добиться согласия партнера.

Крайне важно иметь в виду то, что игра состоит из нескольких ключевых факторов (рис.3).



Рис. 3. Ключевые факторы целенаправленной игры

Чтобы отдать предпочтение тому или иному методу в наставнической практике, необходимо иметь представление о возможностях каждого метода, которые должны быть связаны с характером содержания обучения, а, значит, и с планируемым результатом. Здесь нужно определиться, в какой области (в области знания, умений или навыков, либо в области отношений) важен результат. При этом уровень активности участников зависит от типа применяемого метода [1]: лекции и демонстрации предполагают меньшую активность, а ролевые игры, практические задания – наибольшую. Чем больше самостоятельности придется проявлять участникам, тем выше активность и, следовательно, результативность.

В недрах каких классических процессов дополнительного профессионального образования происходит освоение принципов горизонтального взаимодействия?

Представим региональный опыт поиска альтернативных форм профессионального педагогического роста. В Институте осуществляется комплексная поддержка наставнических практик: реализуются программы повышения квалификации «Наставник молодого педагога» и «Наставничество в образовательных организациях», проводятся методические мероприятия для муниципальных координаторов программ наставничества: вебинары «Координация программ наставничества в муниципальном образовании», «Образовательное наставничество: методика и практика» для руководителей организаций общего и среднего профессионального образования [2].

Развитию партнерского, доверительного взаимодействия будет способствовать «смена ролей» в паре «наставник – наставляемый»: одно лицо не может быть всегда в роли наставляемого. Порой и опытному педагогу требуется поддержка молодого специалиста, лучше ориентирующегося в цифровом пространстве.

Новым для нас, перспективным форматом горизонтального взаимодействия стали профессиональные сообщества педагогов. Состоялись установочные встречи двадцати одного Совета сообщества, определены стратегические планы работы. Вся деятельность осуществляется на площадке сайта Института, где размещается актуальная информация, инструменты для обратной связи, коммуникации, видеоконференцсвязи.

Резюмируя вышесказанное, выражаем надежду, что идеология наставничества, заключающаяся в создании ситуации устойчивого успеха даже начинающего учителя, высвободит его личные ресурсы и возможности для продолжения работы в образовательной организации.

#### *Библиографический список*

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 288 с.
2. Прынь, Е. И. Наставнические практики в профессиональном становлении молодого учителя / Е.И. Прынь // Кубанская школа. –2020. – № 3. – С. 95-96.

*Диденко Татьяна Владимировна,  
заместитель директора по ВРМБОУ  
МО Динской район СОШ № 28 имени И.И.Яценко*

### **Наставничество и система сетевого взаимодействия в школе, реализующей агротехнологическое направление**

Готовясь к введению в школе профессионального обучения в старших классах, мы создали агрошколу. В связи с этим вошли в сетевое взаимодействие муниципалитета с некоторыми учебными заведениями, такими как имени Трубилина, Динской механико-технологический техникум, таким образом планомерно организовывая профориентационную работу в школе, знакомя ребят с информацией о профессиях, с инфраструктурой конкретного учебного заведения.

Наряду с этим в школе было создано собственное сетевое взаимодействие, стали сотрудничать с местными сельскохозяйственными специалистами. В сотрудничество с нами вступили другие школы Динского района. За это время мы провели пять крупномасштабных проектов с участием всех перечисленных организаций и районный обучающий семинар для заместителей директоров по воспитательной работе и ответственных за профориентацию школ района. По такому же принципу школа работает в направлении «Казачество», создав сетевое взаимодействие и в этом направлении.

Вопрос о наставничестве встал сам собой для большей эффективности имеющейся в школе системы профориентационной работы. Наставниками в агронаправлении стали организация «Профориентир Кубани» под руководством Моисеевой Т.В., специалисты КФК «Коробка», предприниматели, фермеры Минко А.А., Резниченко С.А., Чистяков В.В., совет ветеранов села Первореченского под руководством Журавлёвой Н.П. Наставниками для казачат стали представители хуторского казачьего общества атаман Колесников А.А., Шинкун В.И., Радуты А.Л.

Наставничество в нашей школе осуществляется в разных формах. Например:

- взрослый - группа учащихся, это когда специалисты сельскохозяйственных направлений делятся с ребятами своим опытом, рассказывают о разных профессиях и их

особенностях;

-взрослый - ребёнок. Тут идет педагогическое сопровождение на протяжении всего периода исследовательского проекта ученика по выбранной теме;

- равный - равному. Здесь старшие ученики являются наставниками малышей, помогают им узнать что-то новое, научить тому, что уже знают сами.

В рамках агрошколы с помощью наставничества, а именно такой формы, как взрослый - ребёнок, работая над научно-исследовательскими проектами, ребята добились значительных результатов. Наставничество в форме взрослый - ребёнок приносит хорошие результаты - научно-исследовательские проекты школьников участвуют и побеждают на муниципальном и краевом уровнях.

Теперь о наставничестве в профориентации. Школа тесно сотрудничает с организацией «Профориентир КУБАНЬ», они наши наставники. Руководитель организует встречи с учителями нашей школы, обучает их, привлекая специалистов разных областей. При составлении общешкольного ежегодного плана работы школы мы опираемся на её предложения. Даже в период пандемии Татьяна Викторовна помогла нам организовать около тридцати встреч с представителями краснодарских ВУЗов, техникумов, колледжей, чтобы помочь выпускникам нашей школы сделать правильный выбор в определении своей будущей профессии.

Особенно ярко это проявилось на первом муниципальном дистанционном агрофестивале, который впервые в Динском районе провела наша школа 10 сентября 2020 года. Татьяна Викторовна вовлекла в наш муниципальный агрофестиваль деканов трех факультетов Кубанского государственного аграрного университета. Естественно, что этот агрофестиваль мы провели и разработали с помощью наших наставников-специалистов: инструкции по выполнению заданий созданы с участием растениеводов, цветоводов, овощеводов, садоводов, пчеловодов, животноводов. Это событие отразили и средства массовой информации. С помощью наших наставников мы узнали много нового. Наши ученики 9 класса Журавлев Никита и Мекле Роман побывали в профессиональной смене «Шаги к профессии мечты», участвовали в профессиональных пробах в Анапе в ноябре 2020 года. Ребята приобрели много навыков, получили массу впечатлений.

Тесно сотрудничая с эколого-биологическим центром города Краснодара наша школа два года подряд добивается неплохих результатов. Наше высшее достижение – участие в финале всероссийского конкурса «Юннат» в числе 10 лучших школ России. Министр сельского хозяйства РФ Патрушев Д.Н. оценил нашу работу дипломом и медалью.

Работая с казачатами в системе сетевого взаимодействия, мы опираемся, в первую очередь, на наставничество. Наставниками младших казачьих классов в нашей школе стали ребята из казачьего 9 класса. Здесь реализуется такая форма наставнической работы, как равный - равному. Общение с товарищами, а не со взрослыми людьми, помогает малышам лучше понимать систему работы и делает её более доступной для восприятия.

Наставничество в воспитательном процессе приносит свои результаты. Дети на практике учатся у взрослых, получают навыки в различных направлениях деятельности, необходимые в повседневной жизни. Настоящий казак, настоящий зоотехник, настоящая лошадь привлекли внимание ребят в проекте «Роль лошади в современном сельском хозяйстве». Казаки наставники играют огромную роль в жизни казачат. Всероссийским казачьим обществом был организован Российский фестиваль-конкурс «Во славу Отечества!», который состоял из четырех этапов. Казачата нашей школы приняли в нем участие при поддержке своих наставников и стали лауреатами всероссийского конкурса. Наставники помогают им поверить в свои силы, научиться преодолевать трудности, расти патриотами своей Родины.

Также школа начала сотрудничать с организацией «Белорусский зелёный крест». Вышли на международный уровень. В 2021 году предложили белорусским коллегам провести международный агрофестиваль школьников «Кубань-Зелёный крест 2021» и предложили свою часть программы фестиваля. Но формат общения несколько изменился, и нас сразу

пригласили на международное событие. Международный форум–диалог состоялся 3 ноября 2021 года. На этом фестивале с проектом «Рыбный бизнес» выступила Журавлева Светлана Александровна, классный руководитель 10 класса. Она поделилась опытом работы с наставниками в агрошколе и ответила на вопросы коллег.

Ученица нашей школы, обучающаяся по агротехнологическому профилю, под наставничеством Стаценко И.В. стала победителем краевого конкурса создателей квизов и викторин среди школьников 6-11 классов «Мир профессий настоящего и будущего» в номинации «Профдвиж». Министр сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края вручил благодарственное письмо нашей победительнице краевого конкурса в рамках регионального проекта «Без отрыва!».

Возникает вопрос: нужно ли наставничество в школе? Какова его эффективность и перспективы? В эффективности мы убедились: в школе создана система внеурочной деятельности с 1 по 10 классы; система ранней профориентации; гибкость, продолжительность и непрерывность проекта; многоуровневое социальное партнерство.

Теперь о перспективах. Перспективы связываем с деятельностью школы в статусе муниципальной инновационной площадки в агротехнологическом направлении, а также с деятельностью школы в статусе муниципальной стажировочной площадки по направлению «Казачество». В школе внедрили ФГОС СОО, предоставив учащимся выбор агротехнологического направления. Кроме того, рассчитываем на статус стажировочной площадки краевого проекта АНО «Профориентир Кубань», что обеспечит выпускникам школы возможность получать бесплатное образование в Краснодарском архитектурно-строительном техникуме.

***Забашта Елена Георгиевна,**  
заместитель руководителя Центра непрерывного повышения профессионального  
мастерства ГБОУ ИРО Краснодарского края, город Краснодар*

### **Проект «Наставничество. Версия 2.0»**

*Аннотация.* В данной статье описаны мероприятия проекта «Наставничество. Версия 2.0», в частности стажировки региональных управленческих команд.

На современном этапе развития российского образования наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников. Одна из основных проблем, которая определяется путем кластерного анализа, прежде всего для школ с устойчиво низкими результатами, - это отсутствие сформированной команды и эффективных механизмов управления качеством образования. И актуальная проблема для всех учреждений – это дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров. Соответственно рассматриваются различные пути и мероприятия по выходу отдельных общеобразовательных учреждений из аномальных кластеров.

Одним из мероприятий стажировки региональных управленческих команд «Вариативность управления системой образования городских и сельских территорий» в апреле 2021 года в городе Казань являлась открытая экспертная панельная дискуссия в рамках проекта «Наставничество. Версия 2.0». Этот проект направлен на устранение дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, обучение эффективным механизмам управления качеством образования в школах с низкими результатами.

Проблемы, в основном, возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством обучения руководящих и

педагогических работников, впервые принятых на работу в образовательную организацию или вновь назначенных на должность руководителя.

Целью проекта «Наставничество. Версия 2.0» является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах. В процессе его реализации решаются такие задачи, как развитие имеющихся у молодых специалистов, начинающих педагогических работников, завучей-стажеров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления, а также ускорение процесса адаптации в педагогическом коллективе. Педагогическим работникам и молодым управленцам оказывается помощь в преодолении профессиональных затруднений, развиваются их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности. И, что не мало важно, этот проект способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности. А это означает, что у начинающих свою деятельность специалистов формируется мотивация к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста.

Модель проекта «Наставничество, Версия 2.0» может включать в себя два направления: для заместителей директора и педагогов общеобразовательных учреждений, и иметь, например, следующие подпроекты: «Школа завучей», «Открытые двери», «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов», «Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками» и др. Организационными основами проекта могут быть: создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, завучам-стажерам, завучам-тьюторам; выявление актуальных проблем; разработка плана мероприятий по полугодиям; в рамках флеш-наставничества создание кратковременных рабочих групп: молодой специалист / учитель-наставник / завуч-тьютор; завуч-стажер / завуч-тьютор и др.

В целом, как показывает практика, проект позволяет, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами и управленцами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров, создать сеть взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества.

#### *Библиографический список*

1. Соколова Э.Н. Муниципальная система «Наставничество 2.0» как фактор профессионального роста руководящих и педагогических работников, [Электронный ресурс – Режим доступа: <https://npk.asou-mo.ru/images/2021/04/15n/31>].
2. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>.

*Кабылина Лилия Алексеевна,  
учитель начальных классов первой категории  
МБОУ СОШ №6 им. Ц.Л. Куникова город Туапсе*

### **Mentoring - обучение действиям**

*Аннотация.* В статье показана важность и актуальность наставничества как введения молодых специалистов в профессию. Наставничество как педагогическое явление перестало существовать. Однако наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии в современном мире снова востребован, и его роль в подготовке молодых

специалистов очень важна.

*Ключевые слова:* наставничество, любовь к делу и к ученикам, совершенствование самого себя, профессиональная адаптация молодого учителя, профессиональное становление молодого учителя, программа работы начинающего учителя с наставником.

*Кто на себя глядит - свой видит лик,  
Кто видит лик свой - цену себе знает,  
Кто знает цену - строг к себе бывает,  
Кто строг к себе - тот истинно велик!*  
Пьер Гренгор

Каждый человек в своей жизни часто произносит слова: учитель, педагог, наставник. Но говоря это, мало кто задумывается, какую огромную роль играют для нас люди, ведущие педагогическую деятельность всю свою жизнь и поделившиеся с нами богатством знаний, мудрости и опыта. Сколько сил, труда, души, терпения вкладывают педагоги в каждого из своих воспитанников, чтобы они выросли настоящими людьми.

Для детей учитель является значимой фигурой, обязанной обучать не только школьным премудростям, но и жизненным. Хороший наставник может найти подход к каждому ребёнку, увлечь своим предметом, научить уважать своих одноклассников. «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, - он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...» (Л. Толстой) Одной из самых уважаемых и одновременно трудных считается работа педагога. «Если б вы знали, как необходим России хороший, умный, образованный учитель! У нас в России его необходимо поставить в какие-то особенные условия, и это нужно сделать скорее, если мы понимаем, что без широкого образования народа государство развалится, как дом, сложенный из плохо обожжённого кирпича!» (А. Чехов). Работа учителя – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя... Работа, связанная с преподаванием, всегда считалась одним из наиболее сложных и в то же время почетных занятий. Учитель - не просто профессия, это миссия.

Поэтому и спрос с преподавателей особый. Более того, очень много людей - прославленных мыслителей, писателей, философов, музыкантов - имели то или иное отношение к учительскому делу. Они организовывали свои школы, а их ученики и последователи развивали и дополняли идеи своих наставников. В наше время учителям особенно трудно. Меняются времена, но не меняется педагогическое кредо: учитель лишь тогда сможет научить чему-то детей и молодых учителей, когда он любит их и свой предмет. Меняются не только программы обучения, то есть содержательное наполнение предмета, но и сам стиль, способ преподавания. Постоянно появляются новые методики, и за всем этим надо уследить, во всем разобраться. Не все преподаватели любят посещать курсы повышения квалификации, семинары и тому подобное, хотя такое обучение очень многое им дает, ведь речь идет не только о получении информации, но и об обмене опытом между коллегами. Такие встречи и непосредственное общение необходимы, чтобы специалисты не «застаивались», не привыкали пользоваться приемами лишь своего педагогического коллектива, искали новые пути и решения педагогических задач.

Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к

самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника - помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

В МБОУ СОШ № 6 имени Ц. Л. Куникова города Туапсе директор совместно с заместителями, председателями методического объединения, учителем-наставником, выстраивает систему работы с молодыми специалистами. Выбор формы работы с молодыми специалистами начинается с собеседования, где они рассказывают о своих трудностях и проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Разрабатывается план работы наставника учителя начальных классов с молодыми специалистами и учителями начальных классов на учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы. Задачи: помочь адаптироваться молодому учителю в незнакомом коллективе; определить уровень профессиональной подготовки; выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; создать условия для развития профессиональных навыков. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующего свой собственный опыт, а задача такого человека – не давать прямые ответы и решения, а помочь разобраться с теорией и направить в нужное русло.

Что такое менторинг? Менторинг от английского - mentoring, эквивалент которому в русском языке - наставничество. Отсюда и происходит наше понимание слова ментор. Ментор - это наставник, человек, который помогает своему ученику на первых порах профессионального становления. И как сделать так, чтобы оно принесло максимальную пользу?

Наставник может акцентировать внимание на общем прогрессе своего подопечного, ещё раз проговорить с ним цели, к которым он идёт, и дать ему мотивирующую обратную связь. Наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; методы и формы организации внеурочной деятельности учащихся; ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования практической деятельности); механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком); выбора приоритетной методической темы для самообразования.

Молодые специалисты давали открытые уроки и посещали уроки наставников, опытных коллег. Проводился мастер-класс опытными педагогами. Цель мастер-класса: познакомить присутствующих с приёмами деятельностного подхода на уроках, способствующими формированию универсальных учебных действий. Готовились совместные мероприятия, классные часы.

Считаю, что самый важный результат наставничества – это повышение педагогического уровня, передача тех знаний, умений и навыков молодому специалисту, которые помогут ему в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности стать



достойным учителем, способным самостоятельно развиваться и самосовершенствоваться.

#### *Библиографический список*

- 1.Переводы В. Васильева. Гравюры В.Носкова. Французская классическая эпиграмма М.: Художественная литература.1979. - 434 с.
- 2.Толстой Л.Н. Педагогические сочинения / Л.Н. Толстой ; АПН СССР. – М.: Педагогика, 1989. – 542 с.
- 3.М. Горький Книга о русских людях ПРОЗАиК, 2014 г.
- 4.Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН,Ин-т лингвистич. Исследований; Под ред. А.П. Евгеньевой. – 4-е изд., стер.- М: Рус.яз.; Полиграфресурсы, 1999;(электронная версия)Фундаментальная электронная библиотека
- 5.Г. Рожкова. Наставничество – особая форма методической работы. Интернет – ресурс. Режим доступа: URL: <http://www.ug.ru/archive/42239>
- 6.Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании. Пути социализации личности в условиях непрерывного образования. - №15.-2013.50-56 с.
- 7.Щербакова Т. Н. Организация наставничества молодых педагогов в истории образования // Развитие института наставничества в условиях модернизации педагогического образования: материалы науч.-практ. конф. М.: МГПИ, 2010

**Коротких Ирина Викторовна,**  
*заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы*  
*БОУ СОШ №35 МО Динской район, ст. Новотитаровская*  
**Блоха Анна Викторовна,**  
*заместитель директора по УВР, учитель кубановедения*  
*БОУ СОШ №35 МО Динской район, ст. Новотитаровская*

### **Механизмы повышения профессионального роста педагогов разных возрастных категорий**

*Аннотация.* Статья посвящена решению проблем, связанных с повышением качества педагогического мастерства. С помощью механизмов, которые направлены на процесс индивидуализации в работе с каждым педагогом, становится возможна реализация имеющегося потенциала. В разработанной системе ключевыми являются компетентность ответственного за процедуру аттестации и открытая база данных с результатами педагогов. Созданный инструментарий позволяет учителям в течение всего межаттестационного периода корректировать свою деятельность и определиться с профессиональными приоритетами. В связи с этим наставничество должно развиваться на всех уровнях образовательного процесса и с учителями всех возрастных категорий.

*Ключевые слова:* возрастные категории, профессиональный рост, аттестация педагогических работников, наставничество.

Проблема повышения качества педагогического труда в теории и практике образовательного процесса не является новой. Необходимость прохождения оценочных процедур разного уровня влияет на психологическое состояние учителя, а, следовательно, на его профессиональную деятельность, ее эффективность, результативность. Верное распределение приоритетных направлений в работе с педагогами способствует созданию условий для выхода любого работника из зоны комфорта и реализации собственного потенциала.

На основании имеющегося опыта управленческой команды БОУ СОШ №35 МО Динской район, в составе директора школы Ващенко Светланы Владимировны, заместителей директора по учебно-воспитательной работе Блоха Анны Викторовны и Коротких Ирины Викторовны, были выявлены механизмы, влияющие на присвоение квалификационной

категории и создающие условия благоприятной среды с атмосферой спокойствия, доброжелательности и поддержки, которую должен ощущать каждый учитель, оказавшийся в ситуации оценки и контроля.

В разработанной системе приоритетным является компетентность ответственных, которые курируют вопрос аттестации педагогических работников в общеобразовательной организации. Их знания нормативно-правовых документов, методических рекомендаций с возможными изменениями и нововведениями, порядка процедуры, системы оценивания педагогической деятельности, а также создание базы данных с результатами деятельности педагогов с простой для понимания иерархий достижений позволяет осуществить необходимую подготовку к повышению роста в благоприятной обстановке для аттестуемых.

Аттестация педагогических кадров — это комплексное оценивание уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности работников образовательных учреждений. Формы аттестации учитывают весь спектр профессиональной деятельности и достижений педагога и определяют существенные стороны педагогической и методической деятельности, что позволяет педагогу проектировать собственную деятельность [2]. Аттестация всегда вызывала множество вопросов внутри педагогического сообщества. Но, как правило, у каждого педагога складывается свое отношение к аттестации и у каждого есть свои отличительные обстоятельства, поэтому работа ответственного должна выстраиваться в направлении индивидуализации. В онтогенезе процесс индивидуализации существует совместно с социализацией, так как формирование и развитие профессиональной личности происходит в результате совместного накопления индивидуального и усвоения социального опытов. Так продуктивной можно считать работу, выстроенную в рамках школьных методических объединений (ШМО) учителей-предметников.

В школе создана система консультаций и напоминаний, которые помогают в период постоянной нагрузки учителям актуализировать информацию. Ведь имеющийся опыт показал, что трансляция опыта через общие собрания педагогических работников, совещания в онлайн формате не дают такой эффективности по сравнению с беседами в малых группах на заседаниях ШМО и последующей индивидуальной консультацией с учителем. Следует отметить, что, работая с педагогом, не стоит приводить примеры из опыта коллег, а выстраивать его собственную траекторию развития.

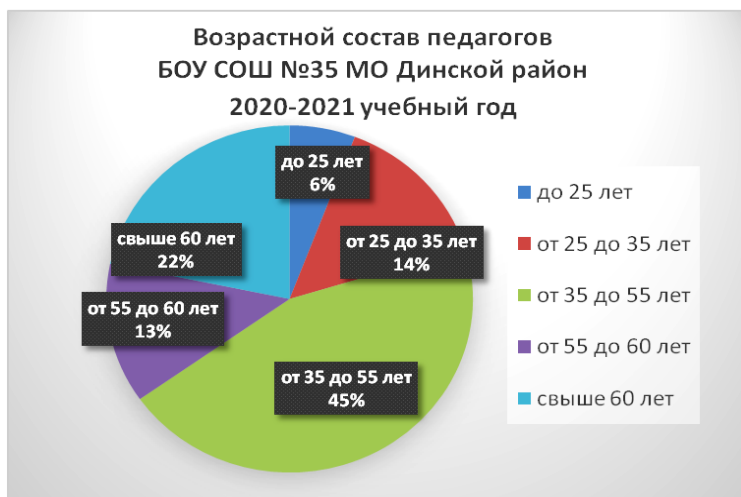


Рис.1. Возрастной состав педагогов БОУ СОШ №35

В работе ответственного принципиально важным является возраст педагога. Возраст в психологии — это конкретная, относительно ограниченная во времени ступень психического развития индивида и его развития как личности, характеризуемая совокупностью закономерных физиологических и психологических изменений, не связанных с различием индивидуальных особенностей [1]. Можно разделить педагогических работников по явным возрастным категориям: до 25 лет, от 25 до 35 лет, от 35 до 55 лет и свыше 60 (рисунок 1). Такое распределение определяет

подход в работе с педагогами. Конечно, в любой из возрастных категорий могут быть изменены критерии работы из-за имеющегося у педагогического работника стажа, ведь не всегда становятся учителями после окончания педагогической специальности в высшем учебном заведении, а приходят в профессию позже. Данная ситуация приобретает характер тенденции

из-за нехватки кадров во многих образовательных организациях не только Краснодарского края, но и России в целом [3].

В возрасте от 20 до 25 лет, то есть с молодыми педагогами, которые только окончили учебные заведения, возможна работа, связанная со стратегией повышения профессионального роста по учебным годам с постепенной реализацией обязательных критериев для аттестации и выходом на первую категорию уже вовремя 3 года работы, а в дальнейшем при регулярной трансляции своей педагогической деятельности и работы с учащимися становится возможным присвоение высшей квалификационной категории. Актуальна в данной возрастной категории ступенчатая работа. Индивидуально с молодым специалистом следует начинать работу с адаптации в профессиональной среде, определения наставника и выбора темы самообразования, которую необходимо сконцентрировать из круга интересов и развивать в направлении наращивания опыта.

В возрасте от 35 до 55 лет с учителями - практиками выстраивается иная система работы при подготовке к аттестации от соответствия занимаемой должности к первой категории, и от первой к высшей. Задача ответственного заблаговременно проинформировать педагогов о приближающемся сроке подачи заявления, помочь в систематизации и актуализации проблемных зон. Ранее составленная база данных с результатами деятельности педагогов помогает провести полноценный анализ, выявить направления в работе, которые дают низкие показатели, скорректировать уже существующий план действий для дальнейшей продуктивной деятельности.

Маршрут педагога выстраивается следующим образом. Во-первых, выявление и анализ показателей. Благодаря созданному в декабре 2020 года районному мониторингу кадровой обеспеченности были выявлены педагоги, которые уже имели необходимые достижения, но не рассматривали перспективность подачи заявления. Во-вторых, проведение индивидуальных бесед и составление «колеса личной результативности» являются ключевыми пунктами в маршруте учителя, и правильно выстроенный механизм позволил всего лишь за несколько месяцев стимулировать педагогов подать заявления в аттестационную комиссию для присвоения желаемой категории. В-третьих, заполнение заявления в электронной форме. К сожалению, педагоги из возрастной категории свыше 60 лет не всегда могут справиться с данным пунктом самостоятельно, поэтому для создания комфортных условий привлекаются навыки молодых педагогов, которые не только помогают, но и учатся у профессионалов. Так выстраивается перманентность в работе, то есть коллеги активно реализуют потенциал в течение всего межаттестационного периода, а не перед самой аттестацией.



За 2020-2021 учебный год педагогами БОУ СОШ №35 МО Динской район было подано восемнадцать заявлений в аттестационную комиссию Краснодарского края. Всем учителям была присвоена квалификационная категория. Из восемнадцати человек четверо повысили свою категорию до высшей, девятеро – до первой. Результаты проделанной работы

превосходят изначальные ожидания (рис. 2).

Таким образом, разработанный инструментарий позволяет педагогам в течение всего межаттестационного периода корректировать свою деятельность, выявлять проблематику и определиться с профессиональными приоритетами. В связи с этим наставничество должно развиваться на всех уровнях образовательного процесса.

*Библиографический список*

1. Краткий психологический словарь /Сост. Л. А. Карпенко; Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского.- М.: Политиздат, 1985.- 431 с.
2. Руднева Т.И. Педагогическая деятельность в современном социальном контексте // Вестник СамГУ. 2015. №7 (129). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-deyatelnost-v-sovremennom-sotsialnom-kontekste> (дата обращения: 18.10.2021).
3. Сауц А.В. Половые и возрастные аспекты личности преподавателя, влияющие на учебный процесс // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 4 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2013/04/2639> (дата обращения: 04.10.2021).

*Криворучко Екатерина Александровна,  
учитель начальных классов  
МАОУ-СОШ № 25, город Армавир*

**Наставничество в формировании профессиональной компетентности  
молодых специалистов**

*Аннотация.* В статье дается определение понятия «наставничество» в системе профессионального образования. Отмечается значимость наставничества в решении актуальных проблем образования, необходимость его развития как кадровой технологии с педагогической точки зрения. Раскрываются основные задачи, методы, этапы работы педагога-наставника.

*Ключевые слова:* наставничество, молодой специалист, кадровая технология, компетентность педагога.

В настоящее время у понятия «наставничество» немало описаний и определений, но все они дают понимание деятельности наставника и молодого специалиста. Наставничество в современном мире является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков умений и установок от более опытного сотрудника менее опытному; это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, другими словами, – это образовательный процесс на рабочем месте. Выделяют несколько задач наставника: профессиональное развитие и передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации; социокультурная адаптация и трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил.

Наставничество - это не только система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников, это еще и часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Развитая система наставничества – это хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компаниях, на предприятиях и организациях, это мотиватор современных молодых сотрудников, чья профессиональная жизнь только начинается.

В современных реалиях одной из главных задач образовательных учреждений является профессиональная адаптация молодого педагога к образовательной среде и требованиям новой парадигмы образования. Решить эту проблему поможет организация школьного наставничества, где одной из главных задач наставника является помощь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения знает, что наставничество – это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывает то,

что педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Приведенные характеристики наставника частично отвечают традиционному опыту, и в то же время есть стремление учесть особенности динамично меняющейся производственной и организационной среды современного общества с учетом инновационных достижений.

Педагогу-наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на организацию образовательного процесса и ведение школьной документации, он должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях: подготовка современного урока; осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения; разработка рабочих программ по предметам; ведение классных журналов; организация самообразовательной работы по методической теме; участие в методической работе образовательного учреждения; освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе; подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности.

Большое внимание наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами. Определенную роль в становлении молодого учителя играет его участие в таких методических мероприятиях школы, как: методические дни; методические недели; профессиональные конкурсы; участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей; заседания клуба «Молодого учителя»; дни коррекции и регуляции.

Для более успешной работы наставники должны подготовить для молодых педагогов различные рекомендации, касающихся требований к современному уроку; обязанностей классного руководителя; организации работы с неуспевающими учащимися; организации работы с одаренными учащимися; анализа и самоанализа урока; организации работы с родителями; внеурочной деятельности по предмету; проведения родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Доброжелательное отношение, симпатия, тактичность наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста. Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым учителем необходимо для того, чтобы процесс адаптации прошел успешно (несмотря на то, что наставничество – процесс долгий и трудный). Наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает нормативно-правовой, методологический, психолого-педагогический, предметно-методический, информационный аспекты.

Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой этап, в ходе которого наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;
- основной этап, когда наставник разрабатывает и реализует программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования;
- итоговый этап, этап проверки наставником уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определения готовности молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашей школе всегда готовы оказать помощь молодым специалистам и студентам-практикантам в их профессиональном развитии и росте. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации, помогает быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития,

повышать их профессиональную компетентность. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами. Наставник развивает свои профессиональные качества, методические, методологические, психолого-педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между коллегами; наблюдается повышение профессионализма всех работников образовательного учреждения.

#### *Библиографический список*

1. Арьяева Л. В. Информационное взаимодействие в современной школе: опыт диалога. Монография / Л. В. Арьяева. – СПб: ИПК СПО, 2012. – 55 с.
2. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей / Н. А. Аминов. – Вопросы психологии. – 2012. – №5. – 71-77 с.
3. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – М: МАНПО, 2010. – №4. – 87-99 с.
4. Ведерникова Л. В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л. В. Ведерникова. – Ишим: Издательство: ИГПИ им П. П. Ершова, 2006. – 109 с.
5. Вершловский С. Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С. Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 210 с.
6. Родионова Н. Ф. Современные ориентиры обновления педагогического образования и федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения / Н. Ф. Родионова. – 89 с.
7. Онушкин В. Г., Кулюткин Ю. Н., Вершловский С. Г. Профессия – учитель: Беседы с молодыми учителями / В. Г. Онушкин, Ю. Н. Кулюткин, С. Г. Вершловский. – М.: «Педагогика», 2001. – 104 с.

*Круглий Наталья Леонидовна,  
старший воспитатель МАДОУ № 18,  
муниципальное образование город Армавир*

### **Наставничество – путь профессионального становления молодого педагога**

*Аннотация:* В статье описывается опыт работы по организации различных форм наставничества молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. Рассмотрены основные причины затруднений наставляемых и наставников и пути их решения. Представлен алгоритм эффективного диалога, как эффективного приема и главного инструмента педагога-наставника.

*Ключевые слова:* наставляемые, наставник, формы наставничества, социализация, профессиональное становление.

Как мы знаем, наставничество является одним из ключевых направлений проекта «Образование». В рамках национальных проектов «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» к 2024 году не менее 70% педагогических работников образовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Наставничество может рассматриваться как перспективный инструмент решения вопросов воспитания, мотивации молодых специалистов, быстрой их адаптации, выстраивания работы с детьми, их родителями. Конечно, это не панацея от всех болезней. Однако это будет решать ряд проблемных вопросов. При этом важно понимать, что одного

наставника в дошкольной организации недостаточно и вряд ли он сможет что-то изменить. Необходима команда практиков-наставников.

Наставничество представляет собой одну из старейших форм передачи знаний, которую с древних времен использовали ремесленники. Молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию.

В Европе издавна существовала практика наставничества еще с времен древней Греции. В СССР с 1950 годов наставничество приобрело характер одной из методической формы работы. Но если в других отраслях оно совсем потеряло себя, то в системе образования наставничество продолжало жить, хотя и не в полном объеме.

Стартовавшие в нашей стране в 2017 году президентские проекты рассматривают наставничество как главный канал передачи ценностей. Культура наставничества заложена практически с момента создания дошкольной педагогики в России и связана с легендарными именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булич, Н.А. Корф, В.А. Сухомлинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной и многих других. Современный мир требует обновления используемых форм работы, отвечающих нынешним условиям с сохранением старых добрых традиций. А главное необходима перспектива его разнообразия в единстве ценностей.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Мы понимаем, что одной из ключевых моделей поддержки образовательной политики является система практической поддержки молодых специалистов. Конечно же нам нужны компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги, психологически и технологически готовых к профессиональной деятельности.

Овладение специальностью – достаточно длительный процесс, предполагающий формирование разнообразных педагогических компетенций и профессионально значимых качеств. Не секрет, что начинающие педагоги слабо представляют себе трудности ежедневной практики. В этой связи ему как никогда необходима профессиональная помощь в овладении мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Опыт показывает необходимость создания ситуации успешности педагога, его личности на основе диагностики динамики его профессионального развития. Важно развить способность к формированию индивидуального стиля его деятельности в разнообразии подходов и практик. И как итог – мотивационное самосовершенствование, саморазвитие и самореализация.

Молодой педагог – это особая категория педагогического коллектива. Они являются стратегически ценным кадровым ресурсом, призванный компенсировать естественное выбытие опытных, но уже возрастных кадров. Ведь они могут привнести свежую струю передовых знаний и идей, оригинальных решений и инноваций. Молодые специалисты обладают огромным потенциалом. Их основным преимуществом является уникальное сочетание личностных и деловых качеств: амбициозность, любознательность, энергичность, настойчивость, предприимчивость и т. д. Их главное достоинство – большое желание приобретения педагогического опыта и стремление к профессиональному росту.

Однако, вместе с этим следует отметить и другую сторону, те риски молодых педагогов, которые требуют совершенствования: неопределенность трудовых и профессиональных интересов; оторванность знаний, умений и навыков от реальной практики; неготовность решать конкретные практические задачи и брать на себя соизмеримую ответственность за принятые решения; необходимость адаптации к профессиональной среде из-за отсутствия профессионального опыта; излишняя самоуверенность и упрямство; изрядная доля юношеского максимализма; завышенные ожидания от работы. Именно эти проблемы дают пространство для дальнейшего развития молодого специалиста как в практическом, так и личностном плане.

В нашем учреждении много молодых педагогов. Это педагоги, которые только вступили на тропу педагогической деятельности, педагоги до 35 лет или имеющие большой перерыв. А чтобы из них выросли хорошие специалисты их необходимо обучать. Растить людей в собственном учреждении – намного эффективнее, чем переучивать.

Многолетний опыт свидетельствует о том, что основными причинами затруднений молодых педагогов является: отсутствие необходимого опыта в налаживании деловых отношений с коллегами, родителями, общественностью; трудности в организации мотивации детей к деятельности и как следствие поддержании дисциплины; трудности в овладении методикой проведения базовых и совместных видов деятельности.

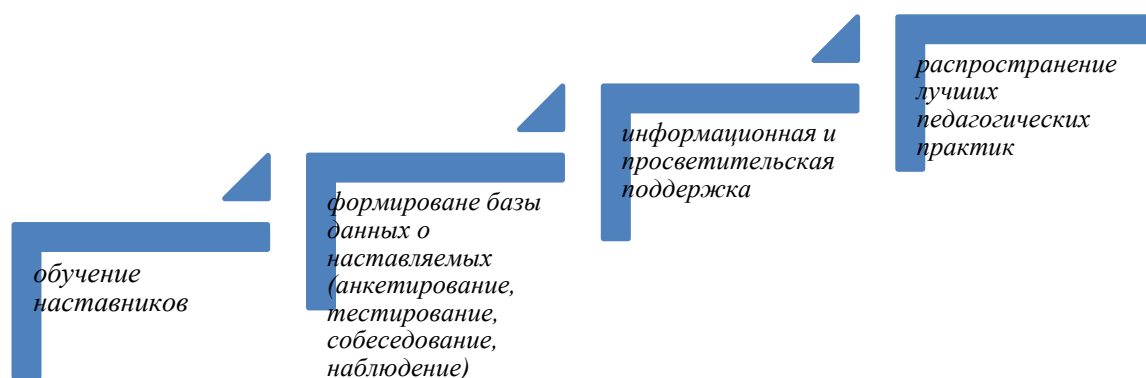
Главная задача ДОО – помочь начинающему педагогу осознать себя творческим, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показать высокую результативность труда и продемонстрировать лучшие профессиональные качества. А также важно заложить единый фундамент и чувство поддержки, чтобы они не чувствовали себя брошенными. Такая помощь осуществляется в нескольких направлениях: методическая помощь, психолого-педагогическая поддержка и информационная поддержка.

Молодой специалист нуждается в советах, и в этом ему на помощь приходит наставник, который прививает интерес к педагогической деятельности и желание работать творчески. В чем сопровождает его на протяжении двух лет, ведя по маршруту профессионального становления.

Педагоги-наставники выбираются коллегиально на педагогическом совете и назначаются приказом заведующего. Участниками педагогического наставничества являются: наставник, наставляемый и куратор. В нашей практике мы используем традиционное личное наставничество, и иногда командное наставничество, когда несколько взрослых работают с малыми группами молодых людей.

Основными задачами наставника являются: улучшение качества подготовки сотрудников; внедрение корпоративных стандартов поведения; формирование сплоченного грамотного коллектива; быстрое освоение корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе; снижение текучести персонала; рост качества образования в учреждении.

Практика наставничества предполагает определенную структуру, которую наглядно представляет схема.



В функционал дошкольной организации по наставничеству включается обеспечение обучения с приглашением кураторов, разработка и реализация программ наставничества, создание условий и осуществление внутреннего мониторинга.

Так с чего же начинается наставничество? И как ни странно с личной встречи, с продуктивного общения, с создания доверительного и безопасного пространства, в котором можно развиваться, легко обсуждать идеи, пробовать и получать новый опыт, не боясь критики и осуждения.

Так как же создать процесс эффективного диалога – главного инструмента педагога-наставника? Для решения этого вопроса нами используется «Алгоритм эффективного диалога»:

Прием «Активного слушания» (часто при передаче опыта, люди доказывают свою точку зрения, мало слушают и мало задают вопросы).



Задавайте разные типы вопросов (Например: Что вы думаете об этом? Вы выбираете это решение?)

Вопросы должны быть честными (Важно понимать, почему происходит этот разговор? Т.е. какая мотивация?)

Фиксируйте и записывайте (В эмоциональном порыве часто приходят важные идеи-осознания. Но после того, как все заканчивается с трудом можно их вспомнить.)

Профессиональное становление молодого специалиста в руках наставника происходит поэтапно.

1 этап. Адаптация к учреждению, знакомство с нормативно-правовыми документами и педагогической документацией, с учреждением, с должностными обязанностями.

2 этап. Профессиональная социализация, усвоение ценностей, норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, формирование устойчивого положительного отношения к своей профессии.

3 этап. Формирование приоритетных профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств (повышение уровня знаний, умений, отработка навыков, овладение различными способами коммуникации). И как итог повышение квалификации.

4 этап. Реализация творческого потенциала через участие в конкурсном движении, научно-практических конференциях, проектной деятельности и др.

Любая деятельность педагога начинается с борьбы мотивов, преодоления страхов перед возможной неудачей. У молодых педагогов этот страх увеличивается в разы. Но когда, в результате, педагог осмысливает и видит продукт своей деятельности, его полезность для детей, родителей, коллег, себя лично, поскольку он получает удовольствие от работы, становясь более успешным, выявляются новые возможности. Вот тогда и происходит качественно новый уровень становления педагога.

Самое главное в работе с молодыми специалистами – создание атмосферы успеха и пространства для их самореализации, где они могли почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Согласно «Закона об образовании в Российской Федерации» педагоги имеют право выбирать учебно-методические пособия и материалы, программы, методы и приемы. Как молодому специалисту не потеряться в этом многообразии? Ведь как часто бывает, что они, не получив должной поддержки круто меняют свою жизнь и уходят из профессии. Умелый наставник может посодействовать быстрому усвоению норм и ценностей корпоративной культуры, формированию удовлетворенности от первых результатов своего труда.

Для получения необходимого навыка в нашем учреждении отработаны различные традиционные и нетрадиционные формы работы.

В рамках Школы молодого воспитателя один раз в месяц проводится обучающие семинары, семинары-практикумы, круглые столы, открытые занятия, организуется посещение занятий опытных педагогов с последующим анализом, кейсы, тренажеры. На занятиях в школе в доверительной обстановке им предоставляется комфортная возможность выступить в тесном кругу перед коллегами по различным вопросам педагогической деятельности, обменяться опытом, поделиться своим мнением.

При планировании методической работы с педагогами мы стараемся учитывать возникающие трудности в профессиональной деятельности. Результаты анкетирования по итогам года показали, что они с интересом и увлечением относятся к своему делу, но есть проблемы в методике, в использовании современных технологий. Отсутствие страха обсуждения данных проблем с наставниками или куратором способствует поиску новых идей в решении педагогических задач. В режиме консультационной помощи с ними так же работают заведующий и старший воспитатель учреждения.

Одним из важных направлений является самообразование. Молодые специалисты работают по индивидуальной теме, которая определяется его затруднениями и спецификой интересов. Работа строится на основе изучения передового опыта, результатов осмысления,

участия в семинарах и отдельных процессах деятельности образовательного учреждения. Но самообразование не замыкается в стенах нашего учреждения. Они активно посещают постоянно-действующие семинары, городские методические объединения, семинары, вебинары.

Еще одной из форм повышения профессионального мастерства является участие в конкурсах. Это дает возможность повысить свой социальный статус, реализовать творческий потенциал, развить собственную коммуникативную способность, установить новые контакты на профессиональном уровне, и конечно же, повысить авторитет в педагогическом коллективе. Благодаря наставнику молодежь активно принимает участие в конкурсном движении. Так на уровне учреждения – это конкурс «Лучшее открытое занятие», «Лучшая презентация к занятиям», «Лучший центр развития» и др. На уровне города молодые педагоги участвуют в конкурсах «Работаем по Стандартам», «Воспитатель года». На региональном уровне наши педагоги занимали многочисленные призовые места. На федеральном уровне молодой педагог Хечумян Э.Г. стала призером в творческом конкурсе профессионального мастерства «Каравай» и получила приз зрительских симпатий.

Независимо от того стал ли педагог победителем или просто участником – это отличная школа профессионального роста, возможность понять вкус профессиональных достижений.

В нашем коллективе есть старая добрая традиция проведения в конце года самопрезентации своего опыта. У них есть возможность рассказать о себе, себе как развивающемуся профессионалу, поделиться планами и мечтами на будущее, отметить затруднения и удачи. Перед самопрезентацией все педагоги провели различные открытые мероприятия на уровне детского сада. А завершилось это коллективным пожеланием опытных педагогов молодым успехов в творческом деле.

В конце года мы используем такую форму работы, как «Батл новичков», где каждый педагог, соперничая с другими новичками в юмористической форме демонстрируют свои достижения, проходя три этапа: домашняя заготовка «Я крутой педагог», «Я новая звезда в созвездии коллектива», реалити-шоу «Все могу!».

Кроме того, наши наставляемые собирают все методические материалы: статьи, разработки, рекомендации наставников, советы по реализации программы. Также они ведут личные дневники в свободной форме о профессиональной деятельности. Он очень простой, эмоциональный отражает ощущения от этого общения, отражает дальнейшие желания. В них они фиксируют свои выводы, вопросы к наставникам, успехи и промахи. Такой диалог с собой способствует осознанию себя в мире педагогики.

Обеспечить качественное функционирование воспитательно-образовательного процесса под эгидой молодых специалистов невозможно без осуществления внутреннего контроля, а также достижения оптимального уровня мотивации к повышению профессионального уровня, для определения стратегии развития. На этапе завершения важно мониторить, насколько ваши наставляемые удовлетворены той деятельностью, которую с ними провели наставник, какой опыт они получили и какова эмоциональная удовлетворенность?

Такие мероприятия дают не только возможность публичного выступления, но что самое главное – возможность многогранного видения себя как педагога будущего – активного, стремящегося, владеющего и жаждущего новых знаний. Они несут функцию фиксации фиксации успеха, позволяя продемонстрировать себя коллегам.

Подводя итог, можно сказать, что наставничество позволяет быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать его в проектирование своего развития, оказывает помощь в самоорганизации, самоанализе этого развития, повышает его профессиональный уровень, а главное качество дошкольного образования в целом.

#### *Библиографический список*

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.
3. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5(80). – С. 35 – 40.
4. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Современные аспекты воспитания и социализации личности. Методическое пособие. – М.: Армановцентр, 2011. – 128 с.

**Круглова Светлана Александровна,**  
*Учитель истории и обществознания Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 7 имени Г.К. Жукова муниципального образования город Армавир Краснодарского края*

### **Наставничество как механизм повышения профессионального мастерства и развития компетенций современного учителя общеобразовательной школы**

*Аннотация.* В настоящей статье рассматривается роль и значимость наставничества в разрезе современного российского образования. Основное внимание уделяется формированию и организации системы наставничества на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №7 имени Г.К. Жукова города Армавир Краснодарского края, которая заключается в разработке нормативной базы, а также определении основных форм работы («учитель – учитель», «учитель – ученик», «ученик – ученик»). Значительное внимание уделяется форме «учитель – учитель», которая определяет значение данной системы наставничества не только для молодого педагога – наставляемого, но и, прежде всего, самого наставника, поскольку одновременно является для него способом передачи своих знаний в среде молодых коллег, но и средством повышения собственного педагогического опыта и компетенций.

*Ключевые слова:* наставничество, наставник, наставляемый, профессиональная подготовка, специалист, планируемые результаты.

Все большую значимость в современном мире приобретает сопровождение обучающихся в общеобразовательной школе наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков самостоятельной работы, помощи в построении социальных отношений, понимания особенностей социальных ролей, контактов. Высокую эффективность в данном направлении призваны оказать программы индивидуального и группового наставничества, поскольку способны воздействовать не только на уровень и качество знаний подопечных, но и степень восприятия ими окружающего мира и требований к ним.

Для ребенка на этапе взросления крайне важен позитивный пример и влияние со стороны сверстника или старшего. Родители, учителя, которые занимаются его непосредственным воспитанием, являются защитниками, советчиками, друзьями. В этой системе роль наставника гораздо шире, поскольку объединяет все эти функции, чтобы помочь ребенку и поддержать его в поиске жизненных целей и способов их достижения.

Сам термин «наставничество» происходит от английского слова «mentor». Изначально так называли мудрого советчика, который пользовался всеобщим доверием и уважением. Это своеобразный герой в древнегреческой мифологии.

С давних времен философы стремились определить наиболее важные задачи деятельности наставника. Так, например, Сократ главной задачей считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Его беседы были направлены на «самозарождение» истины в

сознании обучающегося. Ученик и наставник должны находиться в равном положении. По мнению Платона, воспитание должно начинаться с раннего возраста, поскольку оно может обеспечить восхождение обучающегося к миру идей. Осуществлять данное воспитание должен, прежде всего, наставник преклонных лет [4].

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который считал, что профессиональный опыт в полной мере не способен компенсировать полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт обязаны дополнять друг друга, но не замещать в полной мере. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит не только от уровня педагогического мастерства, но и опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Полагалось, что наставником может стать только человек старше 18 лет, у которого есть не только большое желание помогать окружающим, но, что не менее важно, человек открытый к общению с другими людьми, искренний; человек, который умеет планировать время, ставить жизненные цели, не только сам легко обучается и может научить другого. В современном обществе, как показывает практика, ситуация значительно изменилась, и сама система наставничества включает несколько модулей с участием наставников в возрасте от 16 лет и старше.

На данный момент планирование деятельности по реализации наставничества в образовательной организации включает обязательную разработку собственной программы наставничества, в которой необходимо сформулировать основную идею, цели, задачи, обосновать методику мониторинга достижений, обозначить планируемые результаты и процедуру подведения итогов, обосновать план деятельности с учетом входных и выходных данных, а также краткосрочных и долгосрочных планируемых результатов, которые являются следствием реализации программы. Важно контролировать программу, для того чтобы убедиться в корректности ее функционирования, следовании программным целям. Для эффективной реализации программы наставничества необходимо обеспечить подбор кадров: закрепить функции руководства программой наставничества, возложить дополнительные обязанности на специалистов, которые будут задействованы в реализации программы наставничества и сопровождении участников.

На основании письма министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества» на базе МАОУ СОШ №7 имени Г.К. Жукова были разработаны Программа наставничества, Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №7 имени Г.К. Жукова муниципального образования город Армавир Краснодарского края, Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества. Каждый из вышеперечисленных документов строго регламентирует деятельность образовательной организации в системе наставничества, закрепляет основные положения о деятельности групп наставников, а также определяет основные направления и формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей, на базе нашей школы были определены следующие формы: «Учитель - ученик» «Ученик - ученик», «Учитель - учитель».

Главными целями формы «Учитель - ученик» являются: раскрытие потенциала каждого наставляемого; адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

В форме «Учитель - учитель» наставничество осуществляется в отношении педагогического работника со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Наставником является педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова. Цель данной формы заключается в разносторонней поддержке для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В текущем 2021 – 2022 учебном году активно реализуется форма «ученик-ученик», которая выступает как одна из форм взаимопомощи обучающихся в следующих ситуациях: мотивированный ученик - ученику, испытывающему затруднения в учебе; активный ученик - пассивному ученику; равный - равному (обмен достижениями). Так, на базе школы организована система наставничества 10 классов над обучающимися 2 классов.

При организации работы наставнической группы между наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных и соглашение между наставником и наставляемым. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего. Обязательным условием подписания документов является добровольное согласие на организацию совместной деятельности между сторонами – участницами.

Организация работы по данным формам в каждой наставнической группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Для организации системы наставничества по формам «учитель – учитель» или «учитель – ученик» в обязательном порядке проводится отбор возможных кандидатов, которые должны обладать следующими критериями: высокий уровень профессиональной подготовки; наличие общепризнанных личных производственных достижений; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; стабильные результаты в работе; способность и готовность делиться имеющимися знаниями и умениями, накопленным опытом и профессиональным мастерством; стаж профессиональной деятельности не менее 3-х лет; отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм охраны труда.

Наставляемыми в форме «Учитель – ученик» могут быть обучающиеся, проявившие отличительные способности в учебе, конкурсных мероприятиях; демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты; попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением; не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Наставляемыми в форме «Учитель – учитель» могут быть молодые специалисты; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Успешная реализация многих программ и проектов в образовании зависит от уровня компетентности работников данной системы, которые являются непосредственными участниками всех нововведений. В рамках повышения качества образования последнее время возникает вопрос об уровне профессионализма и компетентности педагогических работников, работающих в условиях внедрения инноваций. Поэтому одна из основных целей разработки системы наставничества, заключается в том, что она должна обеспечить не только проверку компетенций, но и содержать в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи.

Главной целью самого наставничества в форме «Учитель – учитель» является воспитание «компетентных специалистов» в среде молодых коллег. Наставник - это призвание, как и настоящий учитель. Он не равнодушен к своему педагогическому наследию.

Время демонстрирует необходимость в постоянном обогащении знаний, умений и возможности черпания свежих идей для полноценной, яркой работы на педагогическом поприще. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс молодого подопечного – это успешный и сильный тандем качественного предпрофильного образования и роста профессионального мастерства всех участников мероприятия

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой багажа знаний и навыков работы. Необходимо постоянно, систематически развивать свой творческий потенциал, регулярно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, а также осуществлять межличностное общение с коллегами.

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, при успешном осуществлении функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию; в-четвертых, выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы; в-пятых, поскольку наставничество носит субъект - субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Для организации работы системы наставничества, результатами которой станут стабильные показатели (высокие баллы на предметных олимпиадах, конкурсах, при сдаче экзамена; ликвидация и заполнение пробелов в знаниях), организовано постоянное обучение наставников, которое направлено на расширение их знаний в области педагогики и психологии, форм и методов работы с обучающимися; информирование их о нормативно-правовых основах их деятельности; информирование о социальных услугах, доступных в образовательных организациях их наставляемым, и способах получения доступа к этим услугам; понимание процедуры выявления рисков, влияющих на жизнь их наставляемых - жестокость в семье, насилие в школе, рискованное поведение наставляемых и др.

#### *Библиографический список*

- 1 Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.
- 2 Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №7 имени Г.К. Жукова муниципального образования город Армавир Краснодарского края, утвержденное решением педагогического совета МАОУ СОШ №7 имени Г.К. Жукова от 28.05.2021 г., протокол №8. – 10 с.
- 3 Программа наставничества МАОУ СОШ №7 имени Г.К Жукова, утвержденная решением педагогического совета от 21.05.2021 г., протокол №7. – 22 с.
- 4 Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования//Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mirnauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).

*Легкоступ Алевтина Александровна,  
заместитель директора по НМР МБОУ СОШ №7  
им. П.Д. Стерняевой, город-курорт Геленджик, с. Кабардинка*

### **Наставничество в форме «студент - ученик» как средство организации профориентационной работы в школе**

*Аннотация.* В статье рассмотрен инновационный проект применения наставничества в форме «студент - ученик» для создания эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательной организации. Проект предполагает организацию сетевого взаимодействия МБОУ СОШ №7 им. П.Д. Стерняевой г. Геленджика с Новороссийским Морским колледжем и разработку целевой модели наставничества.

*Ключевые слова:* наставничество, профессиональная ориентация, сетевое взаимодействие.

В настоящий момент в России происходят радикальные изменения образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой целеполагания и вызовами со стороны экономического сектора. Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Одной из центральных тем преобразований в сфере образования является тема наставничества. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. В указанном перечне перед общеобразовательными организациями поставлена задача ранней профессиональной ориентации учащихся 6–11 классов.

Тенденции развития наставничества в образовании и ранней профессиональной ориентации учащихся стали определяющими для создания в МБОУ СОШ №7 им. П.Д. Стерняевой (далее - школа) инновационного проекта «Наставничество в форме «студент - ученик» как средство организации профориентационной работы в школе» (далее - Проект).

Одной из основных причин выбора темы инновационной деятельности явилась также популярность образовательных учреждений морской направленности среди выпускников школы. Ежегодно около 30% выпускников 9-х классов поступают в Новороссийский Морской колледж, который является структурным подразделением Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф.Ушакова».

Проект предполагает использование наставничества в форме «студент - ученик» и призван способствовать решению проблем различных уровней.

На муниципальном и региональном уровнях: развитие устойчивых связей между разными уровнями образования в Краснодарском крае; создание условий для повышения качества общего образования; развитие раннего самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

На уровне общеобразовательной организации: совместное использование инфраструктурных, материально-технических, кадровых и интеллектуальных ресурсов образовательных организаций общего и среднего профессионального образования; формирование у обучающихся метакомпетенций; расширение применяемых образовательных технологий, обеспечение преемственности основного общего и среднего профессионального образования; организация сетевой реализации образовательных программ основного общего

образования; расширение и обогащение образовательной среды.

Для обучающихся: повышение мотивации к учебе и саморазвитию; самостоятельный выбор собственной образовательной траектории и будущей профессии; получение более полной информации о карьерных возможностях, выбранной профессии; сформированность ценностных и жизненных позиций и ориентиров; развитие коммуникативных навыков; приобретение первичных профессиональных компетенций.

Целью Проекта является создание эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся для успешной их личной и профессиональной самореализации.

Инновационная деятельность в рамках Проекта предполагает организацию сетевого взаимодействия школы с Новороссийским Морским колледжем Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф.Ушакова» и разработку целевой модели наставничества. Целевая модель наставничества предполагает: раннее выявление обучающихся, имеющих склонности к профессиям морской направленности; формирование из них классов морской направленности; совместную разработку и реализацию образовательной программы, состоящей из общеобразовательных и общепрофессиональных курсов, направленных на формирование у обучающихся метапредметных и профессиональных компетенций; привлечение к реализации Программы педагогов школы, ведущих преподавателей и лучших студентов Новороссийского Морского колледжа; закрепление студентов Новороссийского Морского колледжа за обучающимися школы – участниками инновационного проекта в качестве наставников; освоение обучающимися школы – участниками инновационного проекта курсов Программы и занятия с наставниками в течение 3 лет; выдача сертификата обучающимся в классах морской направленности, освоившим Программу в полном объеме; зачисление выпускников школы – участников Проекта в Новороссийский Морской колледж для освоения избранной специальности среднего профессионального образования.

В качестве наставников выступают студенты Новороссийского морского колледжа, прошедшие учебную практику на профильных предприятиях и освоившие программу профессионального обучения по профессиям «Вахтенный матрос» и «Вахтенный моторист». К моменту проведения занятий с наставляемыми студенты-наставники обладают достаточным личностным, жизненным и профессиональным опытом и способны передавать его обучающимся. К каждому наставнику прикрепляются 1-3 наставляемых.

Программа содержит три блока учебных курсов: общеобразовательные, общепрофессиональные, практические. Программы учебных курсов разработаны совместно с педагогическим составом Новороссийского морского колледжа.

Общеобразовательные курсы реализуют педагоги школы. Занятия проводятся в очной форме на базе школы с использованием школьного оборудования.

Общепрофессиональные курсы реализуют педагоги Новороссийского морского колледжа. Занятия проводятся с применением электронного обучения в дистанционной форме. Для проведения занятий Новороссийский морской колледж представляет свою материально-техническую базу.

Практические курсы делятся на ознакомительные и формирующие компетенции. Все практические курсы реализуются студентами – наставниками.

Для проведения занятий в очной форме группа наставников в сопровождении куратора организовано прибывает в школу и доставляет необходимое для проведения обучения, методическое и материально-техническое обеспечение: атласы и карты водных путей, канаты для вязания морских узлов, флажки для изучения семафорной морской азбуки и т.п. На очных занятиях студенты-наставники обучают школьников приемам вязания морских узлов, прокладывания навигационного пути; применению морской семафорной азбуки и морской терминологии на английском языке.



Дистанционные занятия проводятся с использованием платформы Zoom из аудиторий Новороссийского морского колледжа, где студенты-наставники под руководством своих педагогов демонстрируют школьникам возможности специализированных тренажеров. Во время совместных занятий студенты-наставники не только обучают наставляемых, но и делятся с ними личным опытом, приобретенным во время учебы в колледже, что вызывает особый интерес у школьников.

В рамках проекта ребята занимаются в кружке «Юнга» на базе центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста». Программа кружка разработана на основе программ профессионального обучения «Вахтенный матрос» и «Вахтенный моторист». Внимательно изучив содержание соответствующих программ, мы определили перечень профессиональных компетенций, которые возможно сформировать у школьников, используя оборудование центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста».

На занятиях кружка ребята: изготавливают деревянные каркасы и подножные решетки; выполняют сверление, развертывание, зенкование отверстий, ручное нарезание резьбы и другие слесарные работы; производят определение размеров деталей с использованием измерительного инструмента; определяют географические координаты посредством геоинформационных технологий; учатся оказывать приемы первой медицинской помощи; применять средства индивидуальной защиты.

Образовательная программа Проекта предусматривает освоение курсов внеурочной деятельности: Физические основы в судомеханике, География водных путей, и программ дополнительного образования: Морской английский язык, Морское дело, а также проведение совместных образовательных мероприятий: конкурс «Лучший матрос», мероприятия памяти в день затопления Черноморской эскадры, участие школьников в ежегодной конференции «Новое поколение в науке»; празднование Дня Мореходок, участие в торжественном ритуале на Малой Земле в память о героях-малоземельцах, участие в дне памяти великого русского флотоводца Федора Ушакова и др.

По окончании освоения Программы обучающимся выдается сертификат, который дает им право на перезачет отдельных тем общепрофессиональных дисциплин при обучении в колледже.

В целях решения задач, поставленных в Проекте в школе разработаны локальные акты: Положение о наставничестве; Приказ о внедрении целевой модели наставничества; Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества. Реализация инновационного Проекта предусматривает создание методической сети образовательных организаций Краснодарского края, формирующих классы морской направленности. Проведение совместных образовательных мероприятий (конкурсы, соревнования, мастер-классы, круглые столы и др.).

В течение 2020-2021 учебного года проходила апробация механизмов реализации Проекта и в настоящее время определены результаты первого подготовительного этапа: обучающиеся и их родители информированы о целях и задачах Проекта; проведена диагностика профессиональных склонностей обучающихся; оформлен договор о сетевой реализации образовательных программ между школой и Новороссийским Морским колледжем; назначены руководители инновационного проекта от школы и Новороссийского Морского колледжа, сформирован педагогический состав; сформированы профильные классы морской направленности; разработан план мероприятий по реализации Проекта; определен состав наставников обучающихся школы из числа студентов Новороссийского Морского колледжа. Проект стал победителем муниципального конкурса педагогических инноваций. На базе школы открыта муниципальная инновационная площадка.

Целевая модель наставничества, предложенная в настоящем Проекте в дальнейшем может быть использована для установления устойчивых связей между общеобразовательными организациями и организациями среднего профессионального образования различного профиля; расширения профилей основной образовательной программы среднего общего образования и подготовки обучающихся к освоению программ высшего образования;

расширения сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций и образовательных организаций профессионального образования в регионе.

#### *Библиографический список*

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".
2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
3. Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме от 28 июня 2019 года N МР-81/02вн;
4. Закон Краснодарского края от 16.07.2013 №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
5. Постановление главы администрации Краснодарского края от 05.10.2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования».

***Макаренко Валентина Павловна,***  
*учитель английского языка,*  
*МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова, город Армавир*

#### **Работа наставника с молодым педагогом в школе**

*Аннотация.* В статье рассматривается проблемы адаптации молодого педагога в школе и предлагаются пути решения проблем через организацию наставничества более опытного специалиста над молодым.

*Ключевые слова:* наставничество, наставник, молодой специалист, индивидуальный образовательный маршрут, инновационные преобразования, адаптация к новым условиям трудовой деятельности.

*Я убедился, что, как бы человек успешно  
не окончил педагогический вуз,  
как бы он не был талантлив,  
а если не будет учиться на опыте,  
то никогда не будет хорошим педагогом;  
я сам учился у более старых педагогов...*  
*А. С. Макаренко*

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Приход в школу молодых педагогов очень важен для учеников и преподавателей со стажем. Молодежь полна сил, энергии, новых идей, желания свернуть горы. Они способны заразить этой энергией учеников и коллег. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. Именно поэтому необходимо помочь молодым педагогам в первые годы своей работы не растерять свой потенциал и стремление идти дальше и выше других.

Начинающих специалистов можно условно разделить на две группы: неуверенные и самоуверенные.

Неуверенные. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях обучающихся, что неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения. Для таких педагогов характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть уходит из образования в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый - пятый год и значительно дольше. Значит, у части выпускников вузов этап профессионального поиска затянулся. Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроены сменить профессию на более легкую.

Самоуверенные. Но есть категория молодых педагогов, которым не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Работа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с обучающимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие учителя – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их воспитанники в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Каждой из этих групп необходим индивидуальный подход.

Чрезвычайно важно начать поддерживать молодежь уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки начинающие специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от профессиональной деятельности.

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

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Школьное наставничество организовано с целью организации систематической индивидуальной работы опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. Цель: оказание помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

Задачи: обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении; дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей; повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений; развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении; создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции: планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений); консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету; оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем; посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их).

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

Деятельность наставника осуществляется этапно.

1-й этап – адаптационный (Приложение 1). В его содержание входят знакомство молодых педагогов с коллективом; ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации; закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации; проводит мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

2-й этап – основной (проектировочный) (Приложение 2). По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста. Осуществляется диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов; организация методической работы с молодыми педагогами; организация взаимодействия молодого педагога и наставника; участие молодого педагога в деятельности предметных МО; организация посещения уроков коллег; организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию.

3-й этап – контрольно-оценочный (Приложение 3). Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Вовлекает молодых учителей во все сферы школьной жизни: в методической работе, в деятельности предметных МО; во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя; в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Вместе с педагогом-наставником молодой специалист намечает «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута». «Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности.

В ИОМ отражаются три основных направления деятельности: 1. Самообразование педагога. 2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе. 3. Участие педагога в методической работе ОУ.

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу ИОМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности

на текущий учебный год. В маршруте педагог может сформулировать: цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с планом образовательного учреждения и его основной образовательной программой; развитием обучающихся; профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать; средства (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

Практическая значимость индивидуального образовательного маршрута заключается в систематизации деятельности педагога, профессиональном росте «на рабочем месте», использовании внешних (существующих в педагогическом коллективе) и внутренних стимулирующих факторов. Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает: диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога; составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута; реализацию маршрута; рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута отличается универсальностью, поэтому начать работу по его составлению можно с любого этапа.

1 этап. Диагностика, оценка и самооценка своего профессионализма, мастерства (личностные качества; профессиональная компетентность: умение ставить цели, определять задачи педагогической деятельности, осуществлять отбор адекватного содержания образования и средств его реализации, осуществлять контроль и оценку полученных результатов). На этом этапе происходит самоопределение педагога на основе данных диагностического исследования.

2 этап. Составление маршрута профессионального развития, включающего в себя образовательные линии. Педагог прописывает возможности курсовой подготовки, собственные приоритеты и ценности, затруднения в образовательной деятельности и пути их решения.

3 этап. Для реализации индивидуального образовательного маршрута создается открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

Показателями открытого образовательного пространства являются:

- многообразие и вариативность образовательных предложений (форм методической поддержки, содержания образования, педагогических технологий и т.д.);
- возможности реализации образовательных предложений в качестве ресурсов для построения индивидуального образовательного маршрута.

4 этап. Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного маршрута, представление результатов: как разработанных материалов, так и сформированных личностно-профессиональных компетентностей. Рефлексивный анализ целесообразно проводить два раза в год, предусматривая своевременную коррекцию. Предметом рефлексии становится деятельность педагога по реализации индивидуального образовательного маршрута.

Продвижение по ИОМ фиксируется в карте (таблица) ИОМ по четвертям с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности. В графах, отражающих результативность реализации ИОМ за текущий год, фиксируются:

- достижения педагога по каждому из направлений деятельности в виде конкретного педагогического продукта (сценария праздника, пакета педагогических диагностик, методических рекомендаций, консультаций, статей, разработок занятий и т. д.);
- субъективное отношение к достигнутым результатам (рефлексия процесса достижения и достигнутого результата по каждому из направлений деятельности в виде эссе или самоанализа, творческого отчета, самопрезентации);
- формы презентации полученных достижений, в т. ч. планируемые, с указанием места и времени презентации.

Предполагаемыми результатами являются: успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности; спокойное вхождение в новую должность; своевременное выполнение

всех обязанностей; установление взаимопонимания с педагогическим коллективом; свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя; установление взаимопонимания с классным коллективом; умение находить подход к каждому отдельному учащемуся; установление взаимопонимания с родительским комитетом; формирование собственной системы работы; умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы; осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности

	Направления деятельности (уровень методической работы ОУ)			Формы презентации достижений
	Самообразование (персональный уровень)	Участие в методической работе ОУ (организационный уровень)	Работа в профессиональном сообществе (командный уровень)	
1 чет.				
2 чет.				
3 чет.				
4 чет.				

Виды контроля работы молодого специалиста. В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, 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. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одной группе работает несколько молодых педагогов, то рекомендуется проведение классно – обобщающего контроля.

Ожидаемые результаты: адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе; активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии; обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

Результаты деятельности будут представлены после реализации всего ИОМ в конце года. Показателями и критериями оценки результативности наставничества будет успешная аттестация на 1 категорию молодого специалиста через три года. Промежуточные результаты работы молодого специалиста будут рассматриваться на заседании методического объединения учителей в конце каждого учебного года.

*Библиографический список*

1. Положение о наставничестве в МАОУ СОШ №7 имени Г.К. Жукова

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	Мероприятия по введению в ОУ		
1.1			
1.2			
1.3			
2	Мероприятия по введению в должность		
2.1			
2.2			
2.3			
	Работа в рамках профессиональной деятельности		
3			
3.1			
3.2			
3.3			
	Участие в мероприятиях, организованных ОУ		
4			
4.1			
4.2			
4.3			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	<i>Самообучение</i>		
1.1			
1.2			
1.3			
2	<i>Участие в конкурсе разработок</i>		
2.1			
2.2			
2.3			

3	<i>Участие в мероприятиях, организованных МО</i>		
3.1			
3.2			
3.3			
4	<i>Участие в мероприятиях, организованных ОУ</i>		
4.1			
4.2			
4.3			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Приложение 3

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
развития потенциала молодого специалиста

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)  
на период с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_ 20 г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	<i>Самообучение</i>		
1.1			
1.2			
1.3			
2	<i>Обучение</i>		
2.1			
2.2			
2.3			
3	<i>Участие мероприятий, организованных МО</i>		
3.1			
3.2			
3.3			
4	<i>Участие мероприятий, организованных ГМО</i>		
4.1			
4.2			
4.3			

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_



*Маркина Галина Ивановна,  
старший воспитатель МДОБУ учреждение детский сад  
общеразвивающего вида № 104 г. Сочи,  
МО городской округ город-курорт Сочи, пос. Лазаревское*

### **Мастермайнд как одна из современных форм повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в ДОУ**

*Аннотация.* Статья посвящена проблеме профессионального становления молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

*Ключевые слова:* наставник, молодой специалист, школа молодого педагога, мастермайнд-группа, педагогический опыт.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодой воспитатель часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Поэтому актуально использование системного подхода в деятельности по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов. Это позволит начинающему педагогу быстрее адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственную профессиональную траекторию.

С этой целью в ДОУ создана «Школа молодого педагога», в которой рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками.

Почему именно Школа? В 2020 году в нашем коллективе произошло небольшое обновление, пришли сразу три молодых педагога.

Организация деятельности Школы молодого педагога состоит из нескольких этапов.

Первый этап. Первое, что мы сделали, это разработали, рассмотрели и утвердили Положение о «Школе молодого педагога», целью которой стало создание условий для повышения профессиональной компетенции начинающих педагогов в организации совместной деятельности с детьми раннего и дошкольного возраста. Разработанное положение позволило внести ясность и упорядоченность в организацию и осуществление деятельности Школы, приоритетным направлением которой стало повышение компетентности молодых педагогов ДОУ в планировании и организации совместной деятельности взрослого с воспитанниками.

В положении раскрыты функции Школы молодого педагога, права и ответственность её членов, требования к организации деятельности Школы и оформлению необходимой документации.

Возглавляет Школу старший воспитатель. В состав группы входят начинающие и опытные воспитатели.

Второй этап заключался в разработке плана работы Школы молодого педагога на 2020-2021 учебный год. Была обозначена цель. Это освоение молодыми педагогами ДОУ технологии совместной деятельности с детьми раннего и дошкольного возраста. На достижение поставленной цели направлено решение следующих задач: повысить мотивацию педагогов к организации совместной деятельности с воспитанниками ДОУ; активно использовать разнообразные формы совместной деятельности с детьми; развивать навыки самоанализа педагогов по совместной деятельности согласно её содержательным признакам.

Деятельность Школы базируется на теоретической основе – осмысление и понимание совместной деятельности педагога и детей в структуре современного образовательного

процесса; освоение основных характеристик и признаков совместной деятельности; повышение уровня подготовки педагогов по данному направлению; на методической основе – изучение и выявление передового педагогического опыта других дошкольных учреждений по данному направлению, повышение уровня методической подготовки молодых педагогов через индивидуальное сопровождение педагога при составлении сценария совместной деятельности; на практической основе – разработка сценариев (или технологических карт) совместной деятельности, подготовка методических материалов (опорные карточки-схемы, алгоритмы деятельности); составление графика просмотров совместной деятельности у молодых педагогов и специалистов; на аналитической основе – анализ проблем при планировании и организации совместной деятельности, обобщение полученных результатов, формулирование выводов с использованием технологических карт.

Третий этап заключается в разработке конспектов тематических встреч с молодыми педагогами Школы и в выборе форм деятельности с ними. При организации деятельности в Школе мы остановились на такой форме активного взаимодействия, как мастермайнд. Мастермайнд-группа в нашем случае – это работа наставников и молодых педагогов в едином образовательном пространстве. Формат мастермайнда отличается от дружеских посиделок, он требует от участников полной отдачи в работе группы.

Поэтому в прикреплении наставника начинающему воспитателю, мы учитывали не только опыт педагога, но и его готовность и ответственность к встречам: умение слушать других участников, честно отвечать возникающие вопросы молодых педагогов, делиться своим опытом и знаниями и даже быть готовым к критике.

Чем хорош формат мастермайнда? Так как у нас три молодых педагога, соответственно, за каждым закреплён наставник. Не секрет, что у каждого опытного педагога есть более сильные стороны в какой-либо области деятельности: взаимодействие с родителями, организация РППС или подготовка образовательных ситуаций и др. Поэтому начинающий педагог в работе группы получает значительно больше необходимой ему полезной информации. Каждая встреча мастермайнд-группы посвящена определённой теме, согласно плану работы Школы молодого педагога. Молодые педагоги во время встречи рассказывают о своей проблеме, идее или задаче, просят совета или берут на себя обязательство что-нибудь сделать до следующей встречи. В начале следующего мастермайнд-дейтинга (встречи) начинающие воспитатели отчитываются перед группой, что им удалось сделать, какие трудности испытывали в решении поставленной задачи.

Обучение педагогов в Школе предполагает развитие следующих педагогических умений. Умения проективные: применять теоретические и практические знания при разработке сценария совместной деятельности в соответствии с присущими ей признаками, возрастными особенностями детей и современными требованиями к дошкольному образованию в условиях ФГОС (цель, задачи, выбор содержания совместной деятельности). Умения организаторские: использовать в педагогической практике при организации совместной деятельности партнёрское взаимодействие взрослого с детьми; проявлять гибкость в организации образовательного процесса с учётом потребностей и интересов детей; использовать различные способы организации; применять приоритетные виды деятельности в различных адекватных дошкольному возрасту формах.

Умения коммуникативные: строить коммуникативное взаимодействие с участниками совместной деятельности в виде диалога; использовать качественные вопросы; владеть стилистикой обобщения детских ответов.

Умения конструктивные: отбирать оптимальные формы, методы и приёмы при организации совместной деятельности; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

Умения аналитические: оценивать результаты совместной деятельности других педагогов с детьми и проводить рефлексию собственной деятельности в данном направлении с позиции требований ФГОС.

Подводя итог, можно отметить, что благодаря организации Школы молодого педагога

на сегодня в ДОО сложилась система повышения уровня компетентности педагогических кадров в вопросах планирования и организации совместной деятельности взрослого с детьми, тем самым созданы необходимые условия, которые благоприятствуют и способствуют повышению качества дошкольного образования в ДОО. Нас радуют успехи и стремление молодых педагогов к постоянному профессиональному росту и личностному самосовершенствованию, поскольку именно о таком воспитателе мечтают дети и их родители, и только путём взаимодействия и творческих поисков педагог сможет прийти к своему мастерству.

#### *Библиографический список*

1. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОО [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 289 с.
2. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И. Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
3. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОО [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
4. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.
5. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст] / Н.В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.
6. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О.А. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО. [Текст] / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер. – Санкт – Петербург, 2018г.

***Набиева Ирада Максумовна***

*учитель английского языка, заместитель директора по УМР  
МОБУ СОШ №100 г. Сочи им. Героя Советского Союза Худякова И.С.*

#### ***Модель наставника молодого педагога – портрет наставника и наставляемого***

*Аннотация.* Данная статья показывает работу школы по направлению «Наставничество в образовательной организации. Наставник молодого педагога». Наша школа участвует во внедрение и реализации целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель» на протяжении второго года. В статье отражаются основные критерии и компетентности данного направления.

*Ключевые слова:* наставник, наставляемый, роль, модель, пример.

В школу приходят молодые учителя – выпускники вузов, колледжей; учителя, прошедшие переквалификацию, которым необходимо адаптироваться в новой для них сфере деятельности. Чтобы удержать молодые кадры на рабочих местах, необходимо оказать им поддержку и помощь. Уже много лет наша школа работает по направлению «Наставничество в образовательной организации», а с прошлого года мы стали участниками проекта по реализации целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель» в образовательных организациях города Сочи. Для реализации данного проекта в школе, была создана рабочая группа по внедрению и реализации целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель» в МОБУ СОШ №100 г. Сочи им. Героя Советского Союза Худякова И.С., были выбраны лучшие вариации взаимодействия целевой модели наставничества, а также определены кандидатуры педагогов наставников в соответствии с вариациями

взаимодействия целевой модели наставничества в форме «учитель-учитель».

Прежде всего, мы изучили всю литературу по данному вопросу и определили, что наставничество – это систематическая индивидуальная работа опытного педагога с молодым специалистом для развития его профессиональных качеств. Таким образом, в нашей организации были определены наставники для работы с молодыми специалистами. Кто он - наставник? Учитель-помощник, друг, куратор... В нормативной документации используется понятие «Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого». Какой он - наставник? Как определить его портрет?

Мы постарались воссоздать общую модель учителя-наставника для молодого специалиста: учитель, имеющий категорию, педагогический стаж не менее 5 лет; с нестандартным и творческим подходом к деятельности; постоянно повышающий свою квалификацию; принимает активное участие в педагогических конкурсах; разрабатывает программы, создает собственные методические материалы; умеет эффективно организовать межличностное общение; имеет авторитет среди родителей, коллег, администрации, общественности.

Описание портрета идеального наставника навело нас на мысль, что не все сотрудники соответствуют столь высоким критериям, даже если формально по должности они могут претендовать на роль наставника. Следовательно, возникают вопросы: «Все ли могут быть наставниками?» и «Где найти достойных кандидатов?». Точнее: что нужно сделать, чтобы воспитать из сотрудников хороших наставников? Скорее всего, универсальных ответов на эти вопросы нет: критерии отбора наставников, а также пути их развития зависят от особенностей корпоративной культуры конкретной школы, стиля управления, понимания руководством важности системы наставничества в образовательном учреждении.

В фокусе внимания наставника всегда находятся: личность сопровождаемого и его внутренний мир, базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде, деятельность сопровождаемого, система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Какова же роль наставника? В чем его миссия? Наставник: знакомит с историей школы и ее традициями, с перечнем нормативных документов; предлагает их изучить, по необходимости документация изучается совместно. Оказывает помощь в работе со школьной документацией (личные дела, система работы с нормативными документами, папки и портфолио и т.д). Консультирует по составлению индивидуальных учебных планов, планов воспитательной работы. Составляют совместно график посещения и взаимопосещения уроков. Разрабатывают индивидуальный образовательный маршрут. Создает индивидуальную папку методических материалов для молодого специалиста. Участвуют в работе круглого стола с наставниками и молодыми специалистами. Мотивируют молодого учителя к участию в профессиональных конкурсах и оказанию им методической помощи.

А кто же такой наставляемый? Наставляемый - молодой педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Роль наставляемого заключается в том, чтобы прилагать все усилия для собственного развития по плану, согласованному с наставником и использовать возможности и рекомендации, предоставляемые наставников.

Конечно же, важно учитывать и ожидаемый результат в работе наставника и наставляемого. Что изменится или наберет более высокий масштаб? Конечно же, это - повышение качества образования учащихся наставляемого. Стремление молодого специалиста участвовать в профессиональных конкурсах, а также участие детей наставляемого в творческих конкурсах. Применение креативного подхода к разработке уроков и внеклассных мероприятий с использованием передовых педагогических и информационных

технологий. И как общий результат аттестация молодого специалиста.

Наша школа опытно использует вариант взаимодействия «опытный педагог – молодой специалист». Это классический вариант поддержки молодого специалиста и приобретения им необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

И в заключении хотелось бы сказать, что НАСТАВНИК – гордое звание, которое по жизни несут только самые заинтересованные и достойные. Ведь каждый наставник мечтает о том, чтобы его подопечный превзошел его и стал для него примером.

***Новаковская Наталья Евгеньевна,**  
старший воспитатель МБДОУ №54, город Армавир*

### **Наставничество в дошкольной организации: инструменты коучинга в наставничестве**

*Аннотация.* Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в дошкольном образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления.

*Ключевые слова:* реформа, система образования, профессиональная адаптация, вхождение в профессию, наставничество, коучинг, ФГОС.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. По мнению В.А. Сластенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (её содержанию, целям, средствам, технологии осуществления), режиму и интенсивности деятельности, к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам, к социально-профессиональному статусу (педагог ДОУ) [6].

С первого дня работы в дошкольном образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью. От того, как он преодолет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие, а также состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования.

Система наставничества заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, сформировать профессионально значимые компетенции молодого педагога, необходимые для осуществления образовательного процесса в МБДОУ в условиях введения ФГОС ДО. В соответствии с планом действий по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 января 2014 года № 08-10) в части сопровождения молодых специалистов по вопросам реализации ФГОС и определение им наставников на институциональном уровне (уровень образовательной организации), в

соответствии с Положением о наставничестве, принятом на педагогическом совете МБДОУ № 54 (протокол № 1 от 28.08.2019 г.), для успешной адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков разработан план взаимодействия наставника с молодым специалистом [9]. План взаимодействия наставника с молодым специалистом имеет четко поставленные цель и задачи, включает в себя систему мероприятий с указанием конкретных сроков исполнения, а также круг ответственных лиц. План рассчитан на два года, до момента, когда молодой специалист обязан пройти аттестационные испытания для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, пройти аттестацию на I квалификационную категорию. Целью взаимодействия наставника с молодым специалистом является организация научно-методического, правового сопровождения педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО, повышения его профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Наряду с традиционными методами подготовки педагогов все больше становятся востребованы в методическом сопровождении инновационные методы работы с воспитателями, которые развивают активность, инициативность педагогов, способствуют повышению компетентности воспитателей в области воспитания и развития детей. Перед нами возникла проблема найти новые подходы для осуществления методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, с учетом современных требований. Компетентностный подход выдвигает на первое место умение решать проблемы, возникающие в практической деятельности, и овладение способами этой деятельности. Обрести компетентность можно лишь при самостоятельной постановке проблем, поиске необходимых путей для решения задач и получения знаний и определения их через исследование. Коучинг может стать средством, способствующим как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

Перед нами возникли вопросы: «Как коучинг и наставничество могут стать движущими силами успеха в нашей организации? Чем коуч отличается от наставника?». Коучинг, в первую очередь, направлен на развитие компетентностных навыков и повышение эффективности в конкретных сферах деятельности. Коучинг представляет собой развивающее консультирование. Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг - это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Если это коучинг, то что же такое наставничество? Наставничество является необыкновенно мощным инструментом для людей, которые хотят учиться и развиваться внутри организации.

Коучинговые программы рассчитаны на короткий период (неделя, месяц); в основе работы лежат сессии однонаправленные: от коуча к подопечному; хороши для развития конкретных навыков. Программы наставничества предполагают длительный период: месяц, год; в основе отношения многонаправленные: от старших к младшим, от младших к старшим, на одном уровне иерархии; наставничество может способствовать взаимному обучению и стимулировать сотрудников на всех уровнях организации.

Наставник - это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Коуч - это специалист, профессионально помогающий достигать поставленных целей. Профессиональный коуч (тренер в коучинге) никогда не будет давать каких-либо жестких рекомендаций. Он вместе со своим клиентом ищет ответы на вопросы, которые возникают в процессе консультирования.

Опираясь на наш многолетний опыт работы с молодыми педагогами, мы решили использовать в своей практике оба эти метода. Нами был разработан проект «Использование коучинга в методическом сопровождении молодых педагогов в условиях ДОУ». Мы предположили, что исходный уровень сформированности профессиональных компетенций

«Педагог» может быть значительно повышен, если молодые специалисты узнают и осознают свой внутренний творческий потенциал, и в соответствии со своими способностями и интересами самостоятельно организуют конкретные направления педагогической деятельности в условиях МБДОУ №54. Использование коучинга в работе с молодыми педагогами, а также воспитателями с определенным опытом работы, готовыми к прохождению курса профессионального и личностного саморазвития, рассматривается нами приоритетным.

Основная идея проекта: разработка инструментов внутрикорпоративного методического сопровождения педагогов через использование интерактивных форм и методов обучения.

Цель проекта: усиление профессионально-педагогической компетентности за счет развития творческого стиля мышления, педагогического потенциала, умение создавать партнерскую, вдохновляющую и поддерживающую среду.

В качестве ключевых задач определены: во-первых, подготовить молодого специалиста к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО, планированию и организации образовательного процесса в МБДОУ; во-вторых, научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, создать условия для мобильного и гибкого использования педагогического инструментария при организации образовательного процесса в МБДОУ.

В-третьих, оказать практическую психологическую и методическую помощь молодому педагогу при анализе проблемных педагогических ситуаций, определения стратегий их разрешения и выбора продуктивных методов и приемов педагогического воздействия, адекватных поставленным целям. В-четвертых, развивать коммуникативные умения молодого педагога по формированию конструктивной системы взаимодействия в процессе общения с детьми, родителями, коллегами. Кроме того, подготовить молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или по желанию прохождения аттестации на 1 квалификационную категорию.

Сроки реализации проекта: сентябрь 2020 – сентябрь 2022 г.

Этапы реализации проекта:

Организационно-аналитический (сентябрь - декабрь 2020 г.) Изучение научно-методической литературы по проблеме. Разработка педагогическим коллективом нормативно-правовой и организационно-методической базы использования коучинга в работе МБДОУ №54. Административная поддержка. Разработка схемы координации между участниками проекта. Выбор методов и форм работы. Разработка, обсуждение и утверждение наиболее благоприятных условий для успешной реализации коучинг-сессий в МБДОУ №54.

Практический (январь 2021 - февраль 2021). Организация и привлечение педагогов в работу группы, уточнение числа участников, информирование о целях и задачах, формах работы, беседы и первичное анкетирование участников, утверждения графика проведения коучинг-сессий. Работа группы по утвержденному графику. Реализация проекта.

Обобщающий (март 2021 – сентябрь 2021 г.) Итоговый мониторинг всех участников образовательного процесса, заключительное анкетирование участников проекта. Анализ. Рефлексия.

Механизм реализации. Коучинг направлен на то, чтобы максимально раскрыть потенциал молодого специалиста и добиться полной отдачи в работе. Пошаговое описание технологии коучинга выглядит следующим образом:

- выбор темы;
- определение цели (что молодой педагог должны вынести из встречи?);
- открытие реальности (что в действительности происходит, кто занимался рассмотрением проблемы, что накоплено в литературе...);

- рассмотрение вариантов выбора (возможностей и ресурсов);
- подведение итогов (ясность и осознанность со стороны молодого педагога, взятие им на себя обязательств, осознание, есть ли у него план действий, нужна ли ему поддержка, помощь, будет ли он действовать с решимостью).

Технологию можно представить ещё проще:

шаг 1: понимание ситуации;

шаг 2: понимание, что могло быть лучше;

шаг 3: понимание, как сделать лучше.

Философия коучинга основывается на признании того, что каждый педагог обладает большими способностями, чем они проявляются. Коуч опирается не только на текущие показатели педагога, но и на потенциал, который стремится раскрыть. Коуч, не столько инструктирует, сколько задаёт необходимые вопросы. Вопросы, задаются по определённой схеме («эффективные вопросы»), что позволяет молодому специалисту по-новому посмотреть на работу и на свои возможности (рис. 1).

Таким образом, коучинг построен на мотивированном взаимодействии коуча и педагогов, в котором коуч создает специальные условия, направленные на раскрытие личностного потенциала каждого педагога для достижения им значимых для него целей в оптимальные сроки в конкретной предметной области знания.

Ожидаемые результаты профессиональной адаптации молодого специалиста:

Молодой специалист готов к проектированию и разработке ООП ДО МБДОУ, рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО; умеет планировать, организовывать образовательный процесс в МБДОУ по заданным требованиям.



Рис. 1. Технология коучинга

Молодой специалист умеет применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; отбирать оптимальные формы, методы и приемы в процессе образовательной, совместной и самостоятельной деятельности детей; умеет включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их возрастным и психологическим особенностям, потребностям.

Молодой специалист умеет применять методы оценки мероприятий образовательного, воспитательного характера с позиции требований ФГОС (образовательная, совместная и самостоятельная деятельность детей, родительские собрания, массовые мероприятия, семинары и др.); проводить анализ и корректировать воспитательно-образовательный процесс, владеет технологией самоанализа и педагогической рефлексии.

Молодой специалист умеет грамотно планировать и управлять коммуникативными



взаимодействиями: правильно конструировать свою речь (определять содержание акта общения), находить адекватные средства для передачи содержания (верный тон, нужные слова), быстро и правильно ориентироваться в условиях педагогической ситуации общения, обеспечивать обратную связь.

Молодой специалист готов к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности или, по желанию, к прохождению аттестации на 1 квалификационную категорию.

Следует понимать, что коучинг и наставничество различны по своей сути. Это - два разных подхода к обучению и развитию молодых специалистов, как с методологической, так и практической точки зрения. Однако наставничество и коучинг можно и нужно использовать в одной связке, ведь они не исключают друг друга. Скорее, наоборот, они прекрасно могут друг друга дополнять. Конечно, коучинг, как и наставничество, можно применять в качестве самостоятельного инструмента. Но при их грамотном сочетании эффект будет неизмеримо выше. Наставник существенно расширит свои возможности, применяя инструменты коучинга в своей деятельности. Важно осознавать, что на начальной стадии обучения молодого специалиста необходим наставник-методист, который обеспечит приобретение профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптацию в коллективе (освоение методик, приемов, форм, технологий, технических средств, ведение документации, режим работы, распределение рабочего времени...). Наставник-коуч продолжает и дополняет работу наставника-методиста по мере овладения молодым специалистом основ профессиональной деятельности, то есть появляется на следующем этапе, уровне.

Конечно, нельзя однозначно сказать: наставничество закончилось, начался коучинг. Наставник, обучая и развивая молодого специалиста, постепенно подключает инструментальный коучинга. Таким образом, у обучаемых все меньше и меньше возникает потребность в наставнике-методисте. На этом этапе можно все больше и больше применять другие способы взаимодействия, в частности коучинг. По мере профессионального роста молодого специалиста уменьшается и степень контроля, который осуществлял наставник-методист. Внутренний же контроль, усиливающийся при работе с коучем – повышается.

Наставничество более традиционно, оно уже не раз доказывало свою эффективность, за ним опыт многих поколений. Коучинг - сравнительно молодое, но перспективное явление, которое только начинает применяться в нашем образовании. Причем, как в педагогической деятельности, так и в наставничестве.

#### *Библиографический список*

1. Абдрашитова, Л.Б. Коучинг как стиль управления в дошкольной образовательной организации / Л.Б. Абдрашитова // Проблемы современного образования, 2017. - № 3.- С. 99-105.
2. Антропов В.А. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник Уральского государственного технического университета. Екатеринбург: УПИ, 2010. № 6. С. 142-151.
3. Аткинсон, М., Чойс, Р. Наука и Искусство коучинга: Внутренняя динамика коучинга / М. Аткинсон, Р.Чойс.- М.:Альпина Бизнес Бук, 2016.- 355с.
4. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова. – М.: Айрис – Пресс, 2015.- 286с.
5. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4. С. 112-120.
6. Лукьяненко С.Б. Профессиональное становление молодого учителя // Справочник заместителя директора школы. 2010. № 11. С. 38-60.
7. Парслоу, Э., Рэй, М. Коучинг в обучении. Практические методы и техники/ Э.Парслоу, М.Рэй.- СПб: Питер, 2017.- 468с.

8. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 12. С. 8-11.
9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
10. Самоукина, Н.В. Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2014. – 320 с.
11. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества с позиции соционики // Менеджмент и кадры. 2011. № 3. С. 8-11.
12. Шлаина В.М. Молодые специалисты: трудности адаптации после вуза // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2009. № 7. С. 22-23.
13. Штарева, Н.А. Интерактивные формы работы с педагогическими кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н.А. Штарева // Образование и воспитание.- 2016. - №2. - С. 29-32.

*Папантонио Лариса Константиновна,  
директор МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Сочи  
Шаронова Елена Анатольевна,  
заместитель директора МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Сочи  
Голавская Наталья Ивановна,  
методист МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Сочи*

### **Тьюторское сопровождение формирования и реализации наставнических практик в организации дополнительного образования**

*Аннотация.* В статье раскрывается сущностная характеристика тьюторского сопровождения как механизма формирования и реализации наставнических практик в условиях внедрения Целевой модели наставничества, реализации программ наставничества. В наставнические практики в настоящее время включаются представители профессионального сообщества, которые выступают по отношению к обучающимся в роли наставников. Главная задача наставника – передать свой опыт. Педагог дополнительного образования выступает в качестве тьютора, который помогает наставнической паре «представителей профессионального сообщества – обучающийся» в выстраивании продуктивной коммуникации, в организации обмена опытом, в поиске образовательных ресурсов для создания индивидуальной программы.

*Ключевые слова:* педагог дополнительного образования, тьюторство, тьюторское сопровождение, наставничество, наставнические практики, методические инструментарий.

Наставничество в настоящее время рассматривается в качестве перспективной педагогической технологии, отвечающей целевому ориентиру развития современной системы образования: обеспечить переход от формата трансляции знаний к формату передачи личностного опыта. В образовательных организациях страны, Краснодарского края внедряется Целевая модель наставничества, разрабатываются программы наставничества. Согласно национальному проекту «Образование» к 2024 году планируется до 70 % обучающихся и педагогов вовлечь в разные формы наставничества.

Идея наставничества не нова в Российской образовательной практике. Так, в советской школе достаточно популярным было наставничество опытного педагога над молодым. Сейчас предлагается в образовательных учреждениях, в том числе и в учреждениях дополнительного образования, включать в наставнические практики студентов и представителей

профессионального сообщества; организовывать такой новый формат наставнических практик как «представителей профессионального сообщества – обучающийся».

В качестве механизма организации наставнических практик мы предлагаем рассматривать тьюторское сопровождение, а роль тьютора закрепить за педагогом дополнительного образования, в творческом объединении которого занимаются наставляемые. Например, в сетевой модульной программе «Образовательный туризм», реализуемой в МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Сочи тьютором выступает руководитель программы, который для подготовки детей к участию в научно-практических конференциях привлекает в качестве наставников сотрудников Природного орнитологического парка и национального парка.

Педагог дополнительного образования, зная личностные характеристики наставников, наставляемых, понимая специфику их совместной предметной деятельности, может оказать действительную практическую помощь, тьюторское сопровождение в выстраивании продуктивной коммуникации, в организации обмена опытом, в поиске образовательных ресурсов для создания индивидуальной программы.

И чтобы эта работа не перешла в плоскость написания отчетов на бумаге, считаем необходимым использовать методические инструменты тьюторского сопровождения наставнических практик, например, таких как карта целей, карта интересов, карта опыта, ресурсная карта, карта образовательного маршрута, карта успеха, рефлексивная карта и др. виды карт. Именно эти тьюторские инструменты сделают взаимодействие наставника и наставляемого предметным, а не абстрактным, а также позволят спроектировать индивидуальную образовательную программу, маршрут наставляемого.

В осуществлении тьюторского сопровождения наставнических практик помогают такие формы работы как профессиональные пробы, образовательные путешествия и методы: метод погружения в профессию, метод кейсов, проекты, деловые игры. Реализация данных методов и форм обеспечивает проектирование открытого образовательного пространства для реализации наставнических практик как пространства проявления познавательных / личностных / профессиональных инициатив и интересов наставляемых (обучающихся) и наставников.

Так, например, в творческое объединение «Репортер» МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Сочи приходят ребята в возрасте 13-17 лет, проявляющие интерес к профессии журналиста, им предлагается дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Профессия – журналист». Цель программы – создание условий для творческой самореализации обучающихся, их профессионально-личностного самоопределения; формирование у подростков и старшеклассников интереса, устойчивой мотивации к деятельности в области журналистики. Программа носит деятельностный, поисково-исследовательский характер, создает возможность активного практического погружения учащихся в сферу журналистской деятельности. Необходимо отметить, что знакомство ребят с профессией проходит не в лекционно-монологической форме, а в практико-ориентированном формате профессиональных кейсов, проб, деловых игр, тематических образовательных погружений и экскурсий. Кейсы практических заданий отражают содержание журналистской деятельности (подготовка репортажа, написание путевой заметки, очерка, статьи на заданную тему, проведение интервью). Деловая игра позволяет моделировать на занятии целостное содержание и условия профессиональной деятельности журналиста. В качестве примера деловых игр, используемых на занятиях по программе, можно привести такую деловую игру как «Новостная редакция». Готовясь к игре, подросткам и старшеклассниками предстоит создать заголовки, написать разножанровые тексты (статья, репортаж, новостная заметка).

В ходе данной игры имитируется работа редакционной летучки. Экскурсии в местных СМИ также обеспечивают тематическое погружение ребят в профессиональную деятельность журналиста. Профессиональные пробы представляют собой выполнение подростками и старшеклассниками творческих заданий редакций местных СМИ, которые позволяют

погрузить ребят в профессионально-трудовой контекст деятельности журналиста.

Для организации работы наставнической практики «журналист-профессионал – обучающиеся творческого объединения «Репортер» используются такие методические инструменты тьюторского сопровождения как «карта интересов», «карта опыта», «кластер тем / проблем», карта «100 % результат» (проговаривание критериев идеального конечного продукта, выполненного на 100%), график дедлайнов, индивидуальный контракт на выполнение журналистского задания.

Чтобы обеспечивать тьюторское сопровождение наставнических практик педагоги должны владеть тьюторской компетентностью, демонстрировать готовность к тьюторскому сопровождению реализации наставнических практик. Тьюторскую компетентность рассматриваем как профессионально-личностную характеристику педагога дополнительного образования, которая включает в себя:

- понимание важности реализации технологии наставничества в учреждении дополнительного образования;
- знания о содержании и характере выстраивания наставнических практик («представитель профессии - обучающийся»),
- понимание технологических оснований создания наставнических пар/групп;
- владение приемами, методами, технологиями организации передачи наставником опыта выполнения проектной, коллективно-творческой, профессиональной деятельности;
- владение приемами, методами, технологиями организации коммуникативного взаимодействия наставника и наставляемого в процессе совместной деятельности или разработки образовательного маршрута, наставляемого;
- опыт тьюторского сопровождения наставнических практик.

Таким образом, представляется важным в условиях внедрения Целевой модели наставничества, реализации в образовательных организациях программы наставничества формировать у педагогов тьюторскую компетентность организации работы наставнических практик. Готовность педагога к тьюторскому сопровождению наставнических практик обеспечит реализацию идей наставничества в практической жизнедеятельности образовательных организаций в полной мере.

**Самойленко Оксана Сергеевна**

*методист МБОУ СОШ №34,*

*муниципальное образование Динской район, ст. Новотитаровская*

### **Формы работы наставника с молодым специалистом**

Наставничество - это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения.

Наставничество, формы работы, молодые специалисты, совместная работа, педагог – наставник, профессиональное развитие.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Молодые специалисты, поступающие в школьные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии школьников, методик школьного

воспитания, освоению ими новых педагогических технологий [1].

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В работе с молодыми специалистами наставники используют системный подход по повышению профессиональной компетентности молодого педагога, что позволяет быстро адаптироваться к работе в школе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Мною, как педагогом-наставником, были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом. Цель: оказать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта. Задачи: создание условий для становления квалифицированного педагогического работника; вовлечение молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии; адаптация молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в учреждении образования; формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности; повышение качества подготовки и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества; снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем; создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

В школе применяются различные формы наставничества:

- индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;
- коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет трудовой коллектив (группа опытных педагогических работников);
- онлайн - поддержка молодых специалистов, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.);
- коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников [2].

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план деятельности начинающего педагога с наставником.

Наставничество - это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать [3].

Этапы работы наставника с молодыми специалистами:

1-й этап – адаптационный, который включает в себя собеседование с молодыми специалистами по нормативно-правовой базе учебного процесса в школе, ознакомление с учебными программами, методическими рекомендациями, требованиями к составлению

рабочих программ и тематического планирования, заполнению школьной документации, анкетирование с целью выявления трудностей.

2-й этап – основной: посещение уроков молодых специалистов, наблюдение уроков молодых педагогов ОУ, с целью оказания методической помощи в организации урока, оформлении поурочных планов, организация взаимопосещений уроков творчески работающих учителей. На данном этапе проводятся методические консультации:

- изучение основных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность;
- изучение методических подходов к оценке результатов учебной деятельности школьников.

Собеседование – одна из важных форм при работе наставника с молодым специалистом. Благодаря собеседованию, можно выявить профессиональные затруднения, определить степень комфортности учителя в коллективе.

Традиционно проводится «Неделя молодого специалиста».

В рамках недели, согласно плану методической работы школы, в целях развития кадрового потенциала, содействия профессиональному и творческому самовыражению молодых учителей была проведена неделя молодых специалистов в формате открытых уроков и мероприятий. Девиз Недели «Если есть цель – будет результат!».

Цель Недели: демонстрация профессиональных достижений молодых специалистов через основные виды образовательной деятельности – урок, внеклассное мероприятие, мастер –класс, семинар - практикум.

По анализу проводимой недели отмечено, что молодые учителя стараются тщательно продумывать материал, который преподносят учащимся. Содержательный момент, организация, форма и методы проведенных уроков обеспечивали комплексность поставленных задач и их взаимосвязь. В организации и проведении мероприятий молодым специалистам помогают педагоги – наставники.

В последний день Недели подводятся итоги в формате круглого стола, в ходе которого проводится экспресс анкетирование, обсуждены проблемы, с которыми столкнулись молодые специалисты, разобраны и проанализированы педагогические ситуации, выработаны заповеди-советы молодого педагога.

Администрация школы отмечает успешность и необходимость такого рода мероприятий, а молодые педагоги уверены – такая методическая подготовка поможет стать настоящим учителем.

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

На данном этапе большую эффективность, по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением), имеют новые нетрадиционные формы работы: творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, "мозговые штурмы", разработка и презентация уроков, презентация себя как учителя, ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Самое пристальное внимание в работе с молодым специалистом обращено, конечно, на



использование в организованной учебной деятельности современных образовательных технологий. Реализуя метод проекта, мы используем прием создания проблемных ситуаций, часто с применением ИКТ. В наших условиях главная идея любого проекта – развитие личности ребёнка при максимальной самостоятельности его продуктивной деятельности, когда хорошо просматривается связь между освоением знаний и практическим их применением.

Важно и тот факт, что в основе нашей совместной деятельности лежит мотивация обеих сторон, а значит, любая идея с той или с другой стороны находит быстрое решение, главное, уметь выстроить диалог. В результате совместной деятельности педагога – наставника и молодого специалиста совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в коллективе молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег.

Всё это стало стимулом для молодого педагога в самосовершенствовании, способствовало его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с молодыми педагогами позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи их профессионального становления, повышать профессиональную компетентность.

#### *Библиографический список*

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
2. Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
3. Крылова Н. Б. Педагогическая, психологическая и нравственная поддержка как пространство личностных изменений ребенка и взрослого // Классный руководитель. — 2000. — № 3. — С. 92–103.
4. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23.12.2013 г. [Электронный ресурс] // ГосМенеджмент. – 2018. – №8. – Режим доступа: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.
5. Паспорт федерального проекта «Современная школа». Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 7 декабря 2018 г. № 3. [Электронный ресурс]

**Склярова Светлана Юрьевна,**  
*заведующая библиотекой МБОУ СОШ № 10  
имени братьев Игнатовых МО Динской район, станция Васюринская*

#### **Проект «Через книгу к добру и свету»: наставничество как взаимодействие школьной библиотеки с группами «социального риска»**

*Аннотация.* В проекте «Через книгу к добру и свету» раскрывается системно-ориентированный подход: наставник (библиотекарь) – ребенок, который позволяет последовательно организовывать работу с детьми «группы риска». Формирует устойчивый интерес к чтению и создание условий для гармоничного, интеллектуального, физического, духовно-нравственного развития трудных подростков, воспитания и образования.

*Ключевые слова:* трудные дети, наставник, наставничество, «группа риска», книга, чтение, библиотека.

*Кто-то, когда-то, должен ответить,  
Высветив правду, истину вскрыв,  
Что же такое – трудные дети?  
Вечный вопрос и больной как нарыв.  
Вот он сидит перед нами, смотрите,  
Сжался пружиной, отчаялся он,  
Словно стена без дверей и без окон.  
Вот они, главные истины эти:  
Поздно заметили... поздно учли...  
Нет! Не рождаются трудные дети!  
Просто им вовремя не помогли.  
С. Довидович*

В последнее время проблема правонарушений несовершеннолетних особенно актуальна для нашего общества. Из года в год увеличивается количество трудных подростков. К «трудным» относят подростков, которые отличаются своим поведением: они выходят за грани дозволенного и не поддаются воздействию старших. Часто у них наблюдаются искажение понятия нравственных норм, конфликты со взрослыми и сверстниками, у многих слабая успеваемость, нереализуемое время, нездоровый образ жизни. Именно такие подростки чаще всего становятся на путь правонарушений.

Однако нельзя забывать, что это дети. Дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, нуждающиеся в квалифицированной помощи. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепления веры подростка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность, все эти приемы, безусловно, способствуют социально-одобряемым формам поведения.

А какую помощь в этой работе может оказать школьная библиотека?

Работа школьной библиотеки над проблемами чтения последние годы стала одним из приоритетных направлений. Однако, нередко, из круга читателей и пользователей выпадают те, кого считают «трудными», кто не ходит в библиотеку, редко появляется в школе – дети, относящиеся к «группе риска». Чтение в данной ситуации можно рассматривать не только как способ получения подростками информации или проведения свободного времени, но и как путь положительного воздействия на трудного подростка, как средство поддержки и защиты его духовной жизни. Актуальной становится проблема поиска школьной библиотекой новых методов работы с трудными. В этой связи организация наставничества решает проблемы низкой социальной адаптации детей, снижает уровень преступлений, совершаемых несовершеннолетними.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через общение, основанное на доверии и партнерстве. Использование в работе библиотек системно-ориентированного подхода: наставник (библиотекарь) – ребенок позволит последовательно организовывать работу с детьми «группы риска», поможет снижению риска социально неблагополучных детей, реанимированию семейных ценностей, предотвращению антиобщественных явлений в виде безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Проект «Через книгу к добру и свету» реализуется школьной библиотекой МБОУ СОШ № 10 имени братьев Игнатовых на протяжении более пяти лет и является эффективным средством формирования у трудных подростков социального опыта, воспитания гуманности, морально-нравственных ценностей, пробуждает желание жить в соответствии с ними, формировать духовные потребности, обеспечивающие мотивацию деятельности и поступков.

Цель проекта: повышение роли наставника (библиотекаря) в формировании устойчивого интереса к чтению и создание условий для гармоничного, интеллектуального, физического, духовно-нравственного развития трудных подростков, воспитания и



образования. Задачи проекта: приобщение детей группы риска к регулярному чтению детской литературы и посещению школьной библиотеки; организация психологически комфортного пространства; оказание моральной, психологической, информационной помощи несовершеннолетним, находящимся в сложной жизненной ситуации; воспитание правовой и патриотической культуры; организация культурного досуга трудных подростков; профилактика негативных социальных явлений, пропаганда здорового образа жизни; профессиональное самоопределение.

Направления воспитательного воздействия средствами регулярного чтения детской литературы: художественно-эстетическое; гражданско-патриотическое; здоровый образ жизни; социально правовое; профессиональное самоопределение.

Срок реализации проекта: начало реализации с 2016 года и является бессрочным.

Форма наставничества: взрослый (библиотекарь) – ученик.

Благополучатели: учащиеся, состоящие на профилактическом учете школы и дети из семей, состоящих на профилактическом учёте.

По данным социального паспорта контингент обучающихся в МБОУ СОШ №10 имени братьев Игнатовых на 10.11.2021 г. составлял 1082 учащихся. Анализируя «социальные паспорта классов» были выявлены и поставлены на учет следующие категории семей:

1. Семьи, находящиеся в социально – опасном положении – 0
2. Семьи, где воспитываются дети «группы риска» (внутришкольный контроль) школьников – 7.
3. Малоимущие семьи – 85, в них детей- 128, школьников – 111.
4. Многодетные семьи – 177, в них детей – 584, школьников – 321.
5. Семьи опекунов – 9, школьников – 11.
6. Семьи, имеющие детей – инвалидов – 8, школьников – 8.
7. Семьи, где подростки состоят на учете в ОПДН за правонарушения и преступления – 1, в них детей – 1, школьников – 1.
8. Неполные семьи – 121.

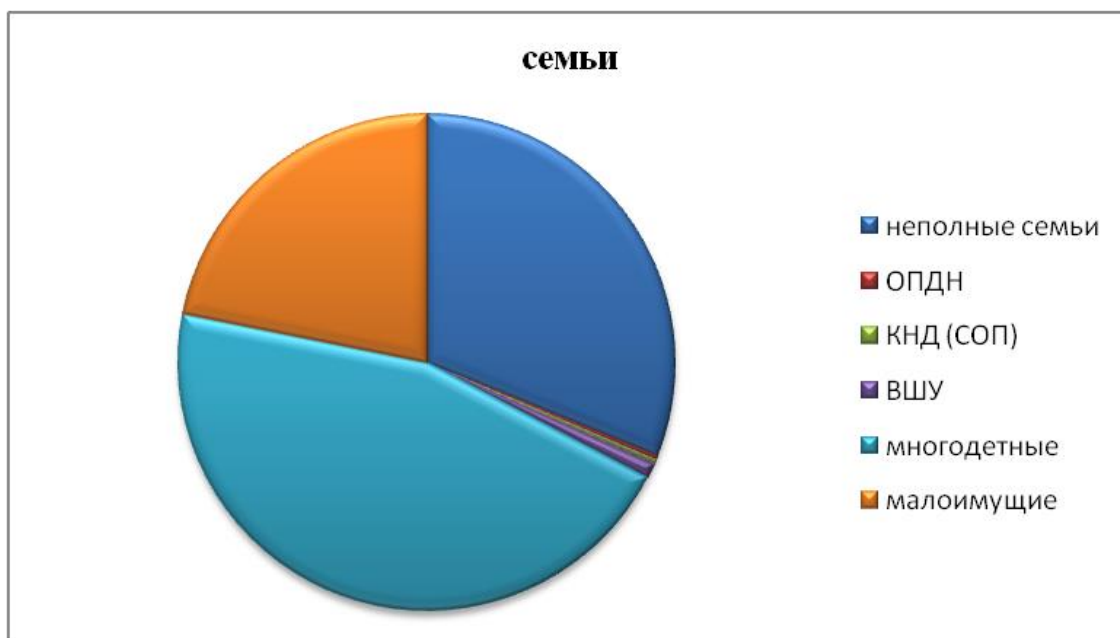


Рис.1. Анализ «социальных паспортов классов»

В реализации проекта приняли участие 16 учащихся состоящие на профилактическом учете школы и дети из семей состоящих на профилактическом учёте в возрасте 9-15 лет, испытывающие психолого-педагогические трудности.

Категория учащихся	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2018-2017	2017-2016
Учащиеся состоящие на внутришкольном учете	7	6	4	1	5	2
Учащиеся из семей состоящих на профилактическом учете	0	0	1	2	2	4

Периодичность занятий с учащимися – 1 раз в месяц на протяжении 5 лет. Продолжительность занятий – один академический час. (45 минут).

Участники проекта: администрация; штаб воспитательной работы; педагоги школы; психолог; социальный педагог; медицинский персонал; другие специалисты; учащиеся школы; сотрудничество с краевой детской библиотекой «имени братьев Игнатовых».

Материально-техническая база: фонд библиотеки - основной 8953 экз; учебный 14977 экз; все учащиеся обеспечены учебниками из фонда библиотеки на 100%; фонд периодики 27 наименований; мультимедиа оборудование.

Форма деятельности индивидуальная и групповая.

Используемые методы работы: беседа, социально-психологические занятия с элементами тренинга, круглый стол, дискуссия, лекция, акция, презентация книг, диспут, викторина, деловая игра, обзоры книг, квесты.

Информационная поддержка: буклеты, информационные листовки, закладки для книг по профилактике нарушений и здоровьесбережению.

Ожидаемые результаты реализации проекта: сокращение правонарушений детей «группы риска»; формирование представлений об общечеловеческих ценностях, здоровом образе жизни; развитие коммуникативных навыков при взаимоотношениях со сверстниками; выявление и внедрение новых форм работы по привлечению к книге и чтению детей «группы риска».

Этапы реализации проекта:

Предварительный этап. Изучение литературы по теме; взаимодействие с администрацией школы, штабом воспитательной работы (обсуждение целей и задач работы по реализации проекта); встреча с психологами и социальными педагогами школ с целью выявления подростков группы риска, которые будут принимать участие в проекте; составление списка подростков – будущих участников проекта; получение представления о проблемах и затруднениях подростков; составление плана работы; формирование мотивации на совместную деятельность.

Практический этап. Выполнение календарного плана по реализации проекта по привлечению детей «группы риска» к чтению; при работе с детьми «группы риска» специалистами отмечен ряд особенностей учета и ведения документации: ведение читательских формуляров несовершеннолетних, относящихся к различным категориям учета, отмечаются специальным знаком; журнал учета работы, в котором отмечается дата, время посещения ребенком библиотеки и форма его досуга с приложением фотографии.

Заключительный этап. Подведение итогов; составление аналитической справки по реализации проекта.

### Механизм реализации проекта

Участники	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственный
Администрация МБОУ СОШ № 10 имени братьев Игнатовых МО Динской район			
1-9 классы	Создание комфортных условий для успешной реализации проекта Контроль исполнения планов, оценка качества проводимых мероприятий	В течение реализации проекта	Зам. дир. ВР Береснева Н.И. Зам по УВР. Сентено С.А. Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Школьное образование			
1-9 классы	Помощь в выполнении библиографических справок	В течение реализации проекта	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. библиотечкарь Лукашева Е.А.
1-9 классы	Библиотечные уроки	В течение реализации проекта	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотечкарь Лукашева Е.А.
1-9 классы	Выдача учебников	август	библиотекари
Внеурочная деятельность			
Творческая мастерская			
Давыденко Д., Назаров К.	Подарок маме своими руками «Праздничная открытка»	7.03.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д., Назаров К.	Работа с бумагой «Бумажные бусы»	3.02.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Назаров К.	Изготовление посуды из лёгкого пластилина».	1.02.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д., Назаров К.,	Сказочные ангелочки	22.01.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д.	Сказочная арт-терапия	14.01.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д.,	Изготовление новогодней открытки из бусин	24.12.2018	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Иваненко А. Сергиенко А.	Мастер класс «Зимние поделки» Музыкальное поздравление.	23.12.2018	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д.	Индивидуальное занятие «Бумажные чудеса»	13.11.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д.	Мастерская новогодних открыток «Елочка»	4.12.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Давыденко Д.	Азбука безопасности по книге Азбука безопасности бабушки Совуны. Рисуем главных героев «Смешариков».	2.11. 2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Утина Т.	Выполнение поделки из «Журнала сказок»	12. 02.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.

Гражданско-патриотическое			
Горбачёв Д.	Участие в Межрегиональном проекте «Беляевские чтения в рамках 5 тура программы «Героини неба и космоса». Акция памяти «Ласточки Победы»	15.10.2021г.	библиотекари
Сергеев А.	Викторина «Судьба и гордость моя Кубань»	13.08.2021г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Иваненко А.	Обзор выставки «Вехи памяти и славы»	10.02.2021г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Тимченко Д.	Обзор книжной выставки «Подвигу жить в веках»	17.03.2020г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Иваненко А.	Урок мужества «Горячее сердце»	15.03.2020г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воронин Д. (ведущий)	Час памяти по книге Ю.М. Бодяева (Встреча с автором книги Ю.М. Бодяевым)	20.02.2019г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воронин Д. (ведущий)	Конкурс стихов «Во имя жизни от имени сердца»	12.02.2019г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А. Соц. педагог Артюхова Е.А. Учитель технологии Кривченко Е.Г.
Воевода М.	«Суворовские чтения»	5.10.2018г.	Библиотекари
Шубин Д	Урок мужества «Дети блокады»	22.02.12.2018	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воевода М.	Беседа у книжной выставки «Помним! Гордимся! Наследуем!»	9.02.2018г	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воевода М.	Конкурс стихов «Во имя жизни от имени сердца»	февраль	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А.
Шеян А.	Спектакль «Детство опаленное войной»	8.05.2018г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Задума В. 9	Акция «Читаем о героях Великой Отечественной войны»	1. 03. 2018г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Шубин Д	Всекубанский урок «Помним!Гордимся! Наследуем	6.05.2017г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воевода М.	Урок мужества «Память сердца» Встреча с Горюновой Н.А. жительницей блокадного Ленинграда	21.04.2017г.	Библиотекарь Лукашева Е.А.

<b>Социально-педагогическое</b>			
Горбачев Д. Тимченко Д. Петросян Д. Сергиенко А. Манжула Д.	Круглый стол «Мир подростка»	5.09.2021	Соц. педагог Артюхова Е.И. Психолог Вехова Н.Г. Фельдшер Лыжко Л.В. Зам. дир. по безопасности Абрамкин И.А.
Горбачев Д. Тимченко Д. Сергиенко А. Манжула Д.	Беседа «Ненормативная лексика»	18.08.2021г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Горбачев Д.	Индивидуальная беседа «Наша речь»	17 .03.2020г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Горбачев Д. Тимченко Д. Сергиенко А. Манжула Д.	Просмотр мультфильма «Тайна едкого дыма»	В течение года	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Воронин Д.	Просмотр учебного фильма «Пять мифов о курении»	30.03.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Горбачев Д. Тимченко Д. Сергиенко А. Манжула Д. Щекалёва М.	Электронная выставка «10 фильмов, которые нужно посмотреть»	В течение года	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Шеян А.	Помощь добровольца. Подшивка периодики	12.02.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.
Воронин Д. (волонтерская деятельность)	Помощь библиотеке при приеме и выдаче учебников учащимся школы»	Летние каникулы	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А.
<b>Художественно-эстетическое</b>			
Щикалёва М. (ведущая)	Литературная игра «Сказка, в гости к нам пришла»	21.10.2021г.	библиотекари
Давиденко Д. 4	Книжная выставка «Наши верные друзья»	апрель	библиотекари
Щикалёва М.	Библиотечный урок «Если добрый ты – то всегда легко»	10.05.2021г.	библиотекари
Щакалева М.	Литературная игра «В гостях у дедушки Корнея»	30.03.2021г.	библиотекари
Сергиенко А.	Всероссийский конкурс «Живая классика»	15.12.2020г.	библиотекари
Щикалёва Сергиенко А. Петросян Д.	В рамках проекта «Читающая мама – Читающая школа – Читающая Кубань» Акция «Мы читаем, и ты прочти» фотоконкурс «Мама, папа, книга, я - вместе дружная семья»	28.10.2020г	библиотекари

Щикалёва Сергиенко А. Петросян Д.	Книжная выставка «Звёзд неодолимое сияние»	12.04.2020г.	библиотекари
Петросян Д.	Проектная работа «Вперед в космос»	12.04.2020г.	библиотекари
Сергиенко А. Петросян Д.	Квест «По дорогам приключений»	25.03. 2020г.	библиотекари
Воронин Д	Громкое чтение стихов «Зимушка-зима»	4.01.2018г.	библиотекари
Шеян А.	Акция «108 минут в космосе»	12.04.2017г.	библиотекари
Щикалёва Сергиенко А. Петросян Д.	Рекомендательный список литературы «Книги помогающие жить»	В течение года	библиотекари
Петрова У.	Акция «Из рук в руки, от сердца к сердцу»	28.10.2017г.	библиотекари
<b>Здоровый образ жизни</b>			
Иваненко А. Сергиенко А.	Обзор литературы и периодической печати по ПДД. Практические задания в рабочей тетради	В течение года	библиотекари
Сергиенко А. Петросян Д.	Онлайн мероприятие библиотеки им. Братьев Игнатовых Мультимедийный обзор книг «Книги полные душевной теплоты»	4.04.2021г.	Библиотекари библиотеки им. Братьев Игнатовых.
Сергиенко А.	Квест-игра «Город здоровья»	8.01 2021г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю. Библиотекарь Лукашева Е.А., учитель технологии Кривченко Е.Г. Учитель физкультуры Лесин А. А., фельдшер Лыжко Л.В.
Горбачев Д. Тимченко Д.	Обзор журнала «Мне 15». «НаркоНет», «Здоровье школьника»	В течение года	библиотекари
Иваненко А. Сергиенко А	Час безопасности	23.12.2020г.	библиотекари
Воронин Д.	Урок безопасности в сети интернет	30.10.2017г.	
Соколова А.	Книжная выставка «Дорога – символ жизни»	5.04.2017г.	библиотекари
Воронин Д. (ведущий)	Конкурс «Добрая дорога детства» в рамках акции «дорога – символ жизни»	5.04.2017г.	библиотекари
Задума В. Шеян	Акция «1000 «За спорт и здоровье»	16.09.2016г.	библиотекари
<b>Профессиональное самоопределение</b>			
Воевода М. Задума В. 8 «В» Шеян 8 «А» Воронин Д.	Книжная выставка «Создай себя сам»	10.02.2018г.	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.

Воевода М. Задума В. 8 «В» Шеян 8 «А» Воронин Д.	Мастер класс «Твой профессиональный выбор»	2.07.2017г	Библиотекарь Лукашева Е.А.
Воевода М. Задума В. 8 «В» Шеян 8 «А» Воронин Д.	Рекомендательный список интернет ресурсов «Интернет ресурсы для профориентации школьников»	В течение года	Зав. библиотекой Склярова С.Ю.

Социальная значимость проекта: использование в работе школьной библиотеки системно-деятельностного подхода позволит организовывать эффективную работу с детьми «группы риска», предотвращению антиобщественных явлений в виде безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.

Вывод: за истекший период работы школьная библиотека способствовала становлению личности «трудных подростков, благодаря этому многие ребята были сняты с профилактического учёта, а выпускники поступили в учебные заведения.

№п\п	Ф.И.	Учебное заведение
1	Воронин Данил	Новосибирский аграрный техникум. Факультет ветеринарии.
2	Воевода Мария	Краснодарский Пашковский сельскохозяйственный техникум
3	Утина Татьяна	Краснодарский политехнический техникум
4	Шеян Анна	Краснодарский торгово-экономический техникум
5	Задума Валентина	Лабинский социально-педагогический техникум

Таким образом, современная школьная библиотека способствует уменьшению числа «неблагополучных детей», оздоравливает социальную среду, делает ее более дружелюбной и безопасной для ребенка.

Более глубокая, целенаправленная и системная работа библиотек по пропаганде книги и чтения среди детей «группы риска» способна быть эффективной и дать желаемые результаты: сокращение правонарушений детей «группы риска»; формирование представлений об общечеловеческих ценностях, здоровом образе жизни; развитие коммуникативных навыков при взаимоотношениях со сверстниками; выявление и внедрение новых форм работы по привлечению к книге и чтению детей «группы риска».

Кроме того, при взаимодействии с детьми «группы риска» библиотекам стоит учитывать: регулярность и последовательность проведения мероприятий; выявление и анализ востребованных форм работы; взаимодействие библиотеки с другими категориями специалистов, занимающихся воспитанием детей педагогами и психологами.

Основное содержание библиотечной работы с детьми «группы риска» сводится к реальному сотрудничеству и партнерству в отношениях с несовершеннолетними. В силу специфики своей профессии, библиотекарь выступает посредником между книгой и детьми, которым надо помочь, В свою очередь, библиотекарям требуется обновление набора компетенций при «особой» работе с детьми «группы риска».

#### *Библиографический список*

- 1.Балашева А. Несовершеннолетние – категория особая: [опыт работы по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних в библиотеках Алтайского района] / А. Балашева // Библиотека. – 2015. – № 8. – С. 23-27.
- 2.Боюн Е.А. Программа первичной позитивной профилактики : Ч.1. / Е.А. Брюн С.Г. Бузик, О.Ж.Кошкина // НаркоНет. – 2019. - № 12. – С.17 - 48.
- 3.Боюн Е.А. Программа первичной позитивной профилактики : Ч.2. / Е.А. Брюн, С.Г. Бузик, О.Ж.Кошкина // НаркоНет. – 2019. - № 11. – С.16 - 48.

4. Варга А.Я. Программа «Дружная семья» / А.Я. Варга, В.В. Столина // НаркоНет. – 2019. - № 2. – С. 20-48.
5. Долговых И.В. Информационное взаимодействие с детьми «Группы риска» / И.В. Долговых, М.В. Маслова, Л.И. Петракова // Библиосфера. – 2019. - № 1. – С. 64-70
6. Мальцева Н. Никто не остаётся без заботы: [опыт библиотечной работы с подростками, попавшими в трудную жизненную ситуацию] / Н. Мальцева // Библиотека. – 2016. – № 6. – С. 32-35.
7. Симонова Ю. Поиск ориентиров для трудных подростков: [опыт работы по программе «Библиоадаптация: социальная реабилитация детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, средствами информационно-просветительской деятельности» Вологодской ОДБ] / Ю. Симонова // Библиополе. – 2017. – № 8. – С. 61-63; Библиотека. – 2016. – № 12. – С. 44-45.
8. Сурженко Л. Как вырастить личность. Воспитание без крика и истерик / Л.К. Сурженко. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 236 с.
9. Тихомирова И.И. Воспитание литературой и возможности библиотеки // «Школьная библиотека». - 2014. - № 1. - 12с.
10. Ковпак Д. Не на тех наехали!: как бороться с грубостью / Д. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 208 с.
11. Кривчикова Е. Посеешь привычку – пожнёшь характер: [опыт работы с трудными детьми и детьми «группы риска»] / Е. Кривчикова, О. Кушнарёва, Т. Михеева // Библиотека. – 2015. – № 6. – С. 34-36.
12. Кузьменко Е.К. Трудный ребёнок: проблемы и решения / Е.К. Кузьменко // Справочник классного руководителя. – 2014. - № 11. – С. 77-82.
13. Кудинова, С.В. Методические рекомендации к построению проекта «Трудного подростка» / С. В Кудинова // Справочник классного руководителя. – 2015. - № 11. – С. 4-14.
14. IX региональный фестиваль учительских клубов республики Адыгья: сборник материалов / Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РА «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации». – Майкоп, 2021. – 180 с.

*Стан Юлия Юрьевна,  
старший преподаватель кафедры начального образования  
ГБОУ ИРО Краснодарского края  
Станина Наталья Юрьевна,  
учитель начальных классов МБОУ МО г. Краснодар лицей №90  
имени Михаила Лермонтова*

### **Личностные качества и компетенции наставников**

*Аннотация.* в статье описаны личностные качества и компетенции наставников, предлагаются несколько практических техник и тренингов, направленные на реализации данных правил культуры общения наставника. Это позволит обеспечить эффективную организацию воспитательного процесса.

Воспитание наряду с обучением, взятые как процессы и специфические виды педагогической деятельности, размещаются «внутри» контекста образования. При этом обучение служит некой «информационной пищей» для воспитания, а воспитание – гарантом того, что полученная информация будет использоваться человеком во благо.

В работе педагога целесообразно использовать методологию наставничества, которая представляет собой систему взглядов, подходов и методов, позволяющих организовать процесс взаимодействия учителя и ученического коллектива в процессе обучения. Целевая



модель наставничества в работе учителя начальных классов как нельзя лучше соответствует задаче воспитывающего обучения, поскольку обучаемые нуждаются не только в освоении учебного материала, формировании устойчивых навыков, контроле за качеством усвоенного, но и требуют постоянного сопровождения на всех этапах школьной практики. Именно в начальной школе закладывается устойчивый интерес к обучению, актуализируется инициатива и познавательный энтузиазм школьника, и немаловажную роль в этом сложном процессе играет уверенность ребенка в своих силах, возможность обратиться к наставнику за советом и поддержкой. В роли наставника может выступать не только взрослый, родитель, школьный учитель, но и такой же ученик, только более преуспевающий в той или иной области школьной жизни.

Задача учителя начальных классов создать доверительные отношения, дружелюбие и возможность открыто обсуждать возникающие в обучении и внеклассной жизни трудности. Классики педагогической науки указывали на приоритетность задачи формирования самодостаточности личности ребенка, который, как говорил В.Г. Белинский, «является гостем настоящего и хозяином будущего». При правильном проведении занятий у школьников вырабатывается комплекс моральных качеств – они привыкают к полезной деятельности, приобретают привычки выполнения установленных правил поведения. Ян Амос Коменский считал главной задачей обучения воспитание у занимающихся комплекса моральных качеств, в том числе справедливости, мужества, дисциплины.

Н.Ю. Пирогов считал, что наука нужна не только для приобретения сведений. В ней не менее важен элемент воспитательный. Кто им не пользуется, тот не знает всех свойств науки и выпускает из рук рычаг, которым можно поднять больше тяжести. Известно, что в начальной школе дети испытывают большие трудности в связи с несформированностью привычки к систематическому самостоятельному умственному труду.

Воспитание трудолюбия – главнейшее условие формирования любых способностей. Умение длительно, систематически работать в избранном направлении является особенностью характера человека, результатом правильного воспитания его воли. И здесь роль наставника имеет воспитывающее значение даже в большей мере, чем обучающее. Пример преодоления трудностей на пути к цели, способность критически отнестись к результату своих усилий, признание ошибки и желание совершенствовать свою практику – вот что необходимо ученику начальной школы на пути к успехам.

Обучение неразрывно связано с наставничеством, однако нельзя забывать, что наставничество – это совместное движение к успеху и ведомого, и того, кто осуществляет помощь. Именно поэтому, назначая «консультантов» по тому или другому вопросу при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, я отмечаю успехи как наставляющего, так и сопровождаемого им. А если учебная деятельность осуществляется в группах, то необходимым считаю отметить работу старших в группе, так как именно их организаторские способности привели остальных к решению поставленных задач.

В методике преподавания известно и широко применяется несколько форм осуществления наставничества: обмен достижениями и опытом равных друг другу обучаемых, наставничество менее мотивированного ученика более заинтересованным и более близкое общение хорошо адаптированного ребенка с испытывающим трудности в адаптации. Все форматы наставничества требуют внимательного отбора и пристального наблюдения учителя: ведь от того, как сумеет реализовать поддержку одноклассника его куратор, зависит и самооценка наставника, и моральный климат в учебном коллективе.

Сами по себе учебные занятия воспитать из ребёнка наставника для своих одноклассников не могут. Не каждое занятие может оказать необходимое воспитательное воздействие в этом направлении. В течение всего времени труда необходима целесообразная воля, выраженная во внимании к успеху каждого. Вот почему воспитание способностей есть вместе с тем воспитание воли. Именно поэтому воспитание способностей есть вместе с тем воспитание правильного мировоззрения и нравственных ориентиров.

Очевидно, что примером мудрого, справедливого, настойчивого наставника в глазах

детей выступает учитель, тщательно готовящийся к каждому уроку, проводящий занятия с высокой плотностью, добивающийся понимания каждым учеником сложных проблем, проводящий занятия интересно, с подъёмом, который вызывает ответную активность учеников, болеющий за успехи подопечных и, конечно, патриот своего учебного заведения.

Приход на занятия без опозданий, чёткая организация учебного процесса, внешний вид учителя, правильная, чистая речь, высокая культура поведения – все воспитывает учеников, всё медленно и незаметно, но прочно усваивается учениками, положительно сказывается на их направленности, личности и характере.

С точки зрения воспитания далеко не безразлично, какие методы обучения использует учитель. Ещё педагоги прошлого века критиковали механическое натаскивание, поскольку оно даёт внешний эффект, а не развивает у ребят самостоятельности, активности и других волевых качеств.

Воспитывает и дисциплинирует только такая деятельность, которая заставляет учеников думать и выбирать, принимать самостоятельные ответственные решения. Так, принцип воспитывающего обучения, основанный на наставничестве, может быть успешно реализован на практических занятиях по русскому языку и литературе. Для развития аналитических способностей, которые являются одними из самых важных учебных умений и навыков, ребятам предлагают работу с текстом с опорой на схему. Такую работу можно организовать в группах, где более сильные ученики «подтянут» отстающих в работе. При изучении тем по литературе, кубановедению, окружающему миру учитель акцентирует внимание на нравственных аспектах, что способствует развитию и совершенствованию нравственных качеств самих ребят, вырабатывает патриотизм, культуру личностных отношений, трудолюбие, коллективизм.

Главным в подготовке к жизни и труду должно стать обучение решению нетрадиционных, но часто встречающихся в жизни задач, обучение творчеству. Отсутствие творчества уходит корнями в подавление личности, которое отрицательно сказывается на потребности ребёнка в проявлении своих индивидуальных способностей, в предоставлении ему возможности самому стать на время «учителем» для того, кто в этом нуждается.

Одна из основных задач обучения – показать ребятам процесс поиска оптимальных решений в повседневной жизни, в воспитании. Максимальная отдача от учеников возможна только в том случае, если учитель так организует занятие, чтобы по возможности каждый ученик получил похвалу. Успех открывает воспитанников, побуждает заниматься лучше, но только тогда, когда в заслугу ставятся трудолюбие, настойчивость, дисциплинированность, самообладание, а отнюдь не превосходство, зависящее от природных задатков.

Одна из серьёзных ошибок в воспитании заключается в том, что воспитанник рассматривается как объект педагогического воздействия. Гуманистический подход к воспитанию предусматривает активное участие самого ученика в воспитательном процессе. Он полноправный субъект, а не объект воспитательного воздействия. Целесообразная активность ученика есть необходимое условие воспитательного процесса.

В реализации описанных в статье правил и культуры общения наставника можно предложить несколько практических техник и тренингов. Приведем пример одного из них.

Техника: «Совместное рисование».

Цель: Актуализация особенностей поведения каждого из участников в межличностном взаимодействии с целью учета этих особенностей в совершении жизненного выбора.

Задачи: 1. В ходе интерпретации дать знания о ролевом общении, о необходимости анализа своей роли в группе и учета этих знаний в общении;

2. Показать необходимость анализа причин принятия той или иной роли для ее изменения.

Описание. Техника «Совместное рисование» используется чешскими и словацкими психологами при работе с психотерапевтическими группами. В основе ее лежит творческая деятельность. Техника предусматривает выявление сложного взаимодействия в масштабах всей группы. Для выполнения техники необходимо приготовить большой лист бумаги

(ватмана), фломастеры, карандаши или краски в таком количестве, чтобы каждый из участников мог рисовать одним, «своим» цветом. Менять цвета в ходе рисования не рекомендуется. Рисование начинается с инструкции. Теоретическое объяснение дается после того, как рисование закончится, в ходе интерпретации и обсуждения рисунков.

Группа усаживается вокруг листа бумаги, и участники выбирают цвета.

Инструкция. «Сейчас мы с вами будем рисовать наш общий дом. Такой, в котором мы хотели бы жить. Рисунков будет два. На первом мы нарисуем вид дома снаружи, на втором — его внутреннее устройство: планировку, определение функций отдельных помещений и их обустройство. Рисовать будем не по очереди, а все вместе, одновременно. Работать надо без разговоров. Не допускать обсуждения, разъяснения того, что рисует участник группы, или указания другим: что и где рисовать. Каждый имеет право не только начинать рисунок сам, но и дорисовать все, что ему захочется. На рисунках должны быть изображены предметы, детали обстановки без людей».

После того как оба рисунка завершены, дается дополнительная инструкция: «Каждый из вас теперь может изобразить себя в том месте, которое ему больше всего нравится. Изображать себя можно как на первом, так и на втором рисунке, можно на обоих сразу».

Обсуждение. Упражнение дает богатый материал, относящийся к проекции и межличностному взаимодействию. Обсудить в ходе дискуссии все темы не представляется возможным. Группа может сконцентрироваться на обсуждении наиболее актуальных для нее вопросов. Все замечания в ходе дискуссии должны основываться на рисунке. Обсуждение вести достаточно просто, так как вклад каждого в общий рисунок отличается по цвету от вклада других. Начинается обсуждение с темы «Как создавался рисунок». Речь идет о процессах, сопровождающих совместную работу группы.

1. Кто и как именно проявил активность при проектировании дома?
2. Кто рисовал детали, несущие основную смысловую нагрузку?
3. Кто предлагал идеи? Кто и в какой последовательности их осуществлял?
4. У кого были альтернативные предложения? Как разворачивался процесс их принятия или отрицания?
5. Кто участвовал в создании центральной части дома, а кто держался на периферии?
6. Кто начинал новое, а кто лишь украшал и поправлял уже созданное?
7. Кто относился с уважением к труду другого, а кто рисовал свое поверх уже нарисованного (кем нарисованного?)?
8. Как участник проявлял активность на разных этапах рисования?
9. Что говорит расположение фигурок на рисунке о действительных отношениях; о привычках и привязанностях человека?
10. Кто изобразил себя вне дома, кто на одном из верхних этажей, кто — на крыше или в подвале?

Затем дискуссия переходит к теме «Содержание рисунка и его значение как проекции».

- Что говорит о рисовавших цвет, который они выбрали?
- Какова уверенность, сила и характер линий их рисунка?
- Кто какие помещения рисовал (кухню, спальню, гостиную и т.д.)?
- Кто сделал дорогу к дому, а кто рисовал забор и замки на дверях?
- В каком масштабе нарисовали участники самих себя?

Заключительные вопросы задаются по очереди всем участникам: «Что нового ты узнал о себе? Что было для тебя неожиданным в этом узнавании себя? Что нового ты узнал о других участниках?» Необходимо добиваться полного и подробного ответа на эти вопросы от каждого участника, помогая дополнительными вопросами и прибегая к помощи участников группы. Когда участник отвечает на вопросы, группа должна молчать и внимательно слушать. Необходимо объяснить группе смысл внимательного слушания.

Если позволяет время, можно обсудить тему «Как в повседневном общении можно быстро узнать человека?» Обычно это обсуждение касается тех деталей, разнообразие

которых нельзя предвидеть и описать заранее. Интерпретация проекций идет аналогично интерпретации индивидуальных проективных рисунков. Главное при этом для ведущих — добиться не мельчайшей и точнейшей интерпретации, а совместного обсуждения при поисках смысла той или иной детали.

Разработчики данной программы в ходе ведения групп пришли к обсуждению еще одной темы, относящейся к проекции: «Что бы ты нарисовал на втором этаже дома (или «нарисовал бы еще»)»? При этом подразумевается, что ответ на вопрос содержит в себе мечты каждого из участников. В основном эти мечты относятся к способам проведения свободного времени, к стилю жизни. Предметом обсуждения может стать определение способа реализации мечты.

Содержание различных учебных предметов создаёт широкие возможности для всестороннего развития учеников. Точные науки способствуют умственному воспитанию, формированию прилежания, аккуратности, логического мышления. Окружающий мир, кубановедение дают возможность воспитывать любовь к Родине, гордость историческим прошлым, патриотизм, бережное отношение к экологии. Литература, рисование, музыка вносят достойный вклад в эстетическое воспитание. Физкультура – в воспитание воли, смелости. И, конечно, правильная реализация предоставленных учебными предметами возможностей воспитания подкрепляется личным примером учителя-наставника, терпеливого и принимающего ученика во всем многообразии его человеческих особенностей. «Трудно привести к добру нравов учениями, - писал философ Сенека, - легко примером».

**Суханова Екатерина Анатольевна,**  
*учитель начальных классов МОБУ СОШ №22  
имени Героя Советского Союза Ивана Васильевича Колванова  
станции Чамлыкской муниципальной обособленности Лабинский район*

### **Точки роста качества современного урока**

*Аннотация.* Предлагаемый мастер-класс позволит познакомиться молодому специалисту с приёмами работы на уроке, способствующими формированию универсальных учебных действий: а именно использовать в работе активные методы обучения. Это позволит обеспечить эффективную организацию учебного процесса.

*Ключевые слова:* ФГОС, активные методы обучения, стадия вызова, стадия осмысления, стадия рефлексии.

На уроке учитель будет развивать активную позицию учащихся в образовательной деятельности, так, чтобы ученик на уроке – учился сам и учил других. Использование данной технологии позволит уйти от моноактивности учителя на уроке. Он будет на уроке – «дирижер», создающий условия для развития учащихся. И тогда на уроке будет происходить не воздействие, а взаимодействие, ведь ключевая позиция – сотрудничество, сотворчество. Предлагаемые на занятиях приёмы работ можно применять на уроках всем педагогам, работающим по ФГОС.

Ход мастер-класса:

I. Организационный момент.

Уважаемые коллеги! Давайте начнём наш мастер-класс с упражнения «Поздоровайся глазами». Сейчас я с каждым из вас поздороваюсь, но не словами, а молча - глазами. При этом постарайтесь глазами показать, какое у вас сегодня настроение. (Выполнение упражнения).

С этого упражнения вы можете начинать любой урок. Также на этом этапе можно использовать и метод «Поздоровайся локтями». Дети, выполняя задание, должны коснуться друг друга локтями, улыбнуться, назвать имя одноклассника, сказать доброе слово. Такие забавные игры позволяют весело начать урок, размяться перед более серьезными

упражнениями, способствуют установлению контакта между учениками в течение нескольких минут.

Предлагаю вам поработать на нашем занятии над темой «Точки роста качества современного урока». Учитывая современные требования, предъявляемые к образованию, я сформировала методическую систему. В урочной деятельности осуществлять

1. Формирование предметной компетентности:

- показать учащимся значимость знаний;
- возможность их применения в повседневной жизни.

2. Развитие познавательной активности и самостоятельности:

- не давать знания в готовом виде, а научить самостоятельно их добывать;
- разбудить в каждом природную любознательность;
- формировать общие учебные умения и создать условия для саморазвития;
- постоянно стимулировать познавательную активность и самостоятельность учащихся.

3. Формирование информационной культуры:

- научить работать с информацией: анализировать и систематизировать ее, находить скрытые составляющие, обобщать, творчески перерабатывать.

4. Развитие мышления:

- каждому ученику помочь освоить основные логические операции;
- развивать творческое мышление.

5. Развитие творческих способностей:

- стимулировать творческую активность учеников;
- создать условия для разных ее проявлений: пусть фантазируют, изобретают, сочиняют, рисуют, изображают, решают творческие задачи, выдвигают оригинальные идеи, находят нестандартные решения и способы деятельности.

6. Формирование коммуникативной компетентности и толерантности;

- любой урок — это всегда общение;
- учить слышать и понимать друг друга, с уважением относиться к любому мнению, к любой точке зрения.

7. Создание психологически комфортной среды:

- создавать условия чтобы каждый ученик поверил в себя, в свои силы и возможности, чтобы испытал не только радость познания, но и радость общения, радость творчества, почувствовал удовольствие от интеллектуального напряжения, ощутил вкус победы над собой.

Учитывая эти положения, в настоящее время использую в своей работе такие педагогические технологии: здоровьесберегающие, игровые, информационно-коммуникативные, и технологию развития критического мышления. Каждая технология рассматривается мною с трёх позиций: цель использования, порядок использования или алгоритм применения и результат использования.

II. Сообщение темы, введение в неё.

Переход начального образования на обучение по Федеральным государственным Стандартам второго поколения требует от педагогов абсолютно нового подхода к организации обучения. Для этого необходимы новые педагогические технологии, эффективные формы организации образовательного процесса, активные методы обучения. Активные методы обучения - это система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащихся в процессе освоения учебного материала.

Активные методы обучения целесообразны на всех этапах урока: орг.момент, проверка домашнего задания, объяснение нового материала, закрепление изученного, организация самостоятельной работы и т.д. Давайте рассмотрим подробнее каждый метод.

(Выяснение ожиданий и опасений слушателей мастер-класса)

Участникам предлагается обвести свою ладонь на листе бумаги. На каждом пальце нужно написать ответ на вопрос "Чего я ожидаю от сегодняшнего мастер-класса?" (свои надежды, опасения)

При подробном анализе двух типов уроков (традиционного и современного) становится ясно, что различаются они, прежде всего, деятельностью учителя и учащихся на уроке. Учитель должен заранее спланировать урок, продумать его организацию, провести урок, осуществить коррекцию своих действий и действий учащихся с учётом анализа (самоанализа) и контроля (самоконтроля).

Ключевые позиции современного урока: активная позиция учащихся на уроке. Ученик на уроке - учится сам, учит других. Уход от моноактивности учителя на уроке. Учитель на уроке - «дирижер», создающий условия для развития учащихся. На уроке происходит не воздействие, а взаимодействие. Ключевая позиция – сотрудничество, сотворчество.

### III. Знакомство с основными видами АМО.

#### 1. АМ выяснения целей, ожиданий и опасений.

Для выяснения образовательных целей учеников, их ожиданий и опасений можно использовать метод «Ладощка» или «Фруктовый сад». Ученикам предлагается попробовать более чётко определить, что они ожидают (хотели бы получить) от сегодняшнего урока, обучения в целом и чего опасаются, записав ответы и прикрепив их на определённую поляну, дерево и т.д. После выполнения систематизируются сформулированные цели, пожелания, опасения и подводятся итоги. ( Раздаются заранее вырезанные из бумаги крупные яблоки и лимоны).

Зачитайте вслух свои ответы. ( По желанию).

Учителю этот метод позволит лучше понять класс и каждого ученика. Полученные материалы можно использовать при подготовке и проведении уроков для обеспечения личностно-ориентированного подхода. Ученикам данный метод позволит более чётко определиться со своими образовательными целями, озвучить свои ожидания и опасения с тем, чтобы учитель мог их знать и учитывать в образовательном процессе.

На этом этапе можно использовать приёмы: «Дерево желаний», «Поляна снежинок», «Разноцветные шары», «Ковёр идей». В самом начале работы по новым стандартам я задумалась, а как помочь детям ставить цели к каждому этапу урока, подводить итоги своей деятельности на уроке и как связать это с универсальными учебными действиями. Так, обучая детей целеполаганию, можно вводить проблемный диалог, создавать проблемную ситуацию для определения учащимися границ знания – незнания. Например, при изучении темы «Безударная гласная» учитель просит записать несколько слов под диктовку. Например, снега, мосты, бегом, плясать, хотеть, земля.

- Проверим, какие варианты получились (в некоторых тетрадях будут ошибки при записи слов)

-Задание было одно? (Одно)

- А какие получились результаты? (Разные)

-Как думаете, почему?

Приходим к выводу, что из-за того, что чего-то ещё не знаем, и далее – не всё знаем о написании безударной гласной в корне слова, не умеем применять правило обозначения безударных гласных в корне слова, не умеем правильно подбирать проверочные слова и т.д..

- Какова же цель нашей работы на уроке? (Узнать больше о безударных гласных).

- Для чего нам это необходимо? (Чтобы правильно писать слова).

Так через создание проблемной ситуации и ведение проблемного диалога учащиеся сформулировали тему и цель урока.

2. Метод ФИШБОУН. Слово «Фишбоун» дословно переводится как «рыбная кость». Эта стратегия позволяет учащимся «разбить» общую проблемную тему на ряд причин и аргументов. Визуальное изображение этой стратегии похоже на «рыбную кость» (отсюда и название) или, если эту «кость» расположить вертикально, – на елочку.

На верхней "косточке" записывается формулировка проблемы, а на нижней - факты, подтверждающие, что данная проблема существует. Работа (исследование) может проводиться индивидуально или по группам. Важным этапом станет презентация

заполненной схемы, которая продемонстрирует взаимосвязь проблем, их комплексный характер. Ход дальнейшей работы определяет учитель: это может быть выход на дальнейшее исследование или попытка решить описанные проблемы.

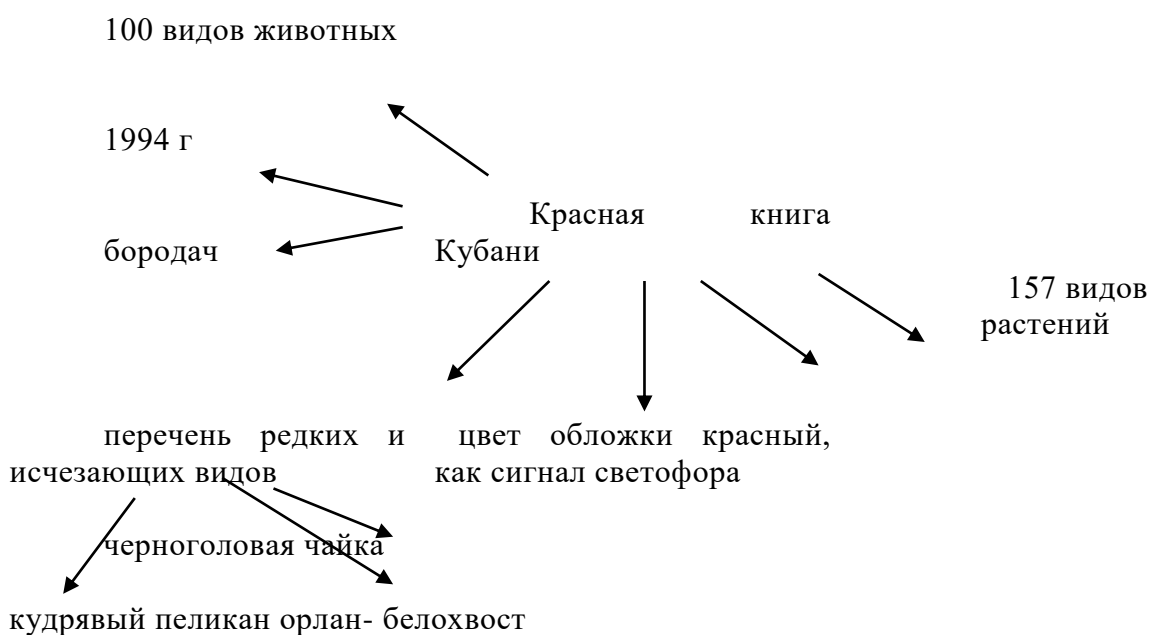
Например, урок русского языка по теме «Правописание суффиксов».

Урок окружающего мира по теме «Путешествие в прошлое. Образование городов».

3. Метод «Составление кластера». Активные методы обучения ставят ученика в новую позицию, когда он перестаёт быть пассивным и становится активным участником образовательного процесса. Один из таких методов «Составление кластера». Он может быть использован на разных этапах урока, а также для организации индивидуальной и групповой работы как в классе, так и дома. Смысл этого метода заключается в попытке систематизировать имеющиеся знания по той или иной проблеме и дополнить новыми. Ученик записывает в центре листа ключевое понятие, а от него рисует стрелки-лучи в разные стороны, которые соединяют это слово с другим, от которых в свою очередь лучи расходятся далее и далее.

В работе с кластерами необходимо соблюдать следующие правила: не бояться записывать все, что приходит на ум; давать волю воображению и интуиции; продолжать работу, пока не кончится время или идеи не иссякнут; постараться построить как можно больше связей. Не следовать по заранее определенному плану.

Например: Составление кластера по теме «Красная книга Кубани», урок кубановедения.



4. Метод «Пометки на полях» или «Инсерт».

Следующий метод позволяет ученику отслеживать своё понимание прочитанного задания или текста. Технически он прост. Пометки могут быть следующие:

V	+	-	?	!
Знаю	Новое	Иначе думал	Не понял, есть вопросы	Ответ готов

Данный метод обязывает ученика не просто читать, а вчитываться в задание, в текст, отслеживать собственное понимание в процессе чтения. Использование маркировочных знаков позволяет соотносить новую информацию с имеющимися знаниями.

Данный метод позволяет учителю проконтролировать работу каждого ученика с текстом учебника и поставить отметку на уроке. Если позволяет время, таблица заполняется

прямо на уроке, а если нет, то можно предложить завершить её дома, а на данном уроке записать в каждой колонке по одному, два тезиса или положения.

Во время проверки развивается устная монологическая речь учащихся. Это наиболее ценно, так как они используют приём рассуждения, а это уже подготовка к сочинению-рассуждению и анализ ситуации собственного знания-незнания.

#### 5. Прием «Тонкие и толстые вопросы»

Научить ребят думать над прочитанным, понимать произведение помогает приём "толстых" и "тонких" вопросов. "Умный вопрос - это уже добрая половина дела", - писал Ф.Бекон. Таблица "толстых" и "тонких" вопросов может быть использована на любой из трёх фаз урока: на стадии вызова - это вопросы до изучения темы, на стадии осмысления — способ активной фиксации вопросов по ходу чтения, слушания, при размышлении — демонстрация понимания пройденного.

"Тонкие" вопросы, это вопросы, требующие однословного ответа, вопросы репродуктивного плана: Кто? Что? Когда? Как звать ...? Было ли ...?

Вопросы, требующие размышления, привлечения дополнительных знаний, умения анализировать называются "Толстые" вопросы: дайте три объяснения, почему...? Объясните, почему...? Почему, вы думаете ...? Почему вы считаете ...? В чём различие ...? Предположите, что будет, если ...? Что, если ...? Может ...? Будет ...? Мог ли ...? Согласны ли вы ...? Верно ли ...?

Заданный учеником вопрос по тексту к уроку является для учителя способом диагностики знаний ученика, так как вопрос демонстрирует уровень погружения в текст, умение анализировать его в контексте всей темы. Учитель на первых порах работы с этим приёмом должен научить детей определять уровень сложности вопроса - относить его к "тонким" или "толстым". Это можно делать на вопросах, которые предлагает сам учитель, или на вопросах из учебника.

Прочитайте вопросы в учебнике. Какие из них требуют односложного ответа? Какие заставляют размышлять, анализировать?

Работу с "тонкими" вопросами ученик может продолжать на творческом уровне, составляя кроссворды или сценарии игр.

"Толстые" вопросы, придуманные учениками, впоследствии могут стать темой сочинения или самостоятельной работы. На стадии вызова – вопросы, на которые учащиеся хотели бы получить ответы при изучении темы. На стадии рефлексии – демонстрация понимания пройденного.

Например, урок русского языка по теме «Правописание слов с непроизносимыми согласными в корне».

Толстые вопросы	Тонкие вопросы
Почему Вы считаете...? (что согласные Д,Т, В, Л могут быть непроизносимыми)	Какие ...? (согласные бывают непроизносимыми)?
Предположите, что будет, если...? (мы не научимся проверять слова с непроизносимыми согласными)	Почему ...? (согласные называются непроизносимыми)
Согласны ли Вы...? ( что если в слове встречается сочетание СН или ЗН, то слово требует проверки)	Как...? (проверить слова с непроизносимыми согласными)
Почему Вы считаете...? (что слова ЛЕСТНИЦА, ЗДРАВСТВУЙ, ПРАЗДНИК являются словарными)	

#### 6. Метод проектов.

Программа предметов начальной школы предполагает обязательное использование метода проекта. Метод проекта создаёт условия, при которых учащиеся самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретёнными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, общения); развивает системное мышление.



Метод проектов – это совокупность учебно-познавательных приёмов, которые позволяют учащимся приобретать знания и умения в процессе планирования и самостоятельного выполнения определённых заданий с обязательной презентацией результатов. Тип проекта зависит от его цели и, в свою очередь, определяет ведущий тип деятельности, которую будет осуществлять учащийся в ходе работы. Иными словами, подбирая определённый тип проекта, учитель управляет активной деятельностью учащегося, формируя необходимые у него знания и умения. Виды проектов: практико-ориентированный, исследовательский, информационный, творческий, игровой или ролевой.

Этапы работы над проектом: постановка проблемы; целеполагание; планирование; реализация; создание проектного продукта; отчёт о проделанной работе; презентация проекта.

#### 7. Активный метод релаксации.

Не стоит забывать о восстанавливающей релаксации на уроке. Ведь иногда нескольких минут достаточно, чтобы встряхнуться, весело и активно расслабиться, восстановить энергию. Активные методы релаксации позволят сделать это, не выходя из класса.

(Под тихую музыку). Закройте, пожалуйста, глаза. Наберите грудью побольше воздуха и ощутите солоноватый запах моря. Морской воздух свежий и немного влажный. Вы слышите, как кричат чайки, и чувствуете себя сейчас совершенно спокойно и безмятежно. Потянитесь, выпрямитесь, откройте глаза и снова будьте здесь, свежи и полны бодрости.

8. Завершить урок можно, применив такие методы, как «Ромашка», «Мудрый совет», «Итоговый круг».

Метод «Мудрый совет». Сильный ученик в конце урока совет детям, которые ещё не совсем поняли тему урока.

Метод «Ромашка». Дети отрывают лепестки ромашки и отвечают на главные вопросы, относящиеся к теме урока, записанные на обратной стороне лепестка.

Метод «Итоговый круг». Учитель даёт минуту. Дети задают вопросы одноклассникам, а те в свою очередь отвечают (работают по кругу).

Эти методы помогают эффективно, грамотно и интересно подвести итоги урока. Для учителя этот этап очень важен, поскольку позволяет выяснить, что ребята усвоили хорошо, а на что обратить внимание на следующем уроке. Кроме того, обратная связь от учеников позволяет учителю скорректировать урок на будущее.

Важно научить учащихся осуществлять самоконтроль и давать самостоятельно оценку своей деятельности на уроке. Этому можно (и нужно!) учить с первого класса.

#### 9. Рефлексия.

Что же касается этапа рефлексии, то приемов проведения рефлексии множество.

- Что такое рефлексия? Рефлексия - размышление человека, направленное на анализ самого себя (самоанализ) – собственных состояний, своих поступков и прошедших событий.

Рефлексия, в упрощённом определении, - это "разговор с самим собой". Слово рефлексия происходит от латинского reflexio – обращение назад. Словарь иностранных слов определяет рефлексию как размышление о своём внутреннем состоянии, самопознание. Толковый словарь русского языка трактует рефлексию как самоанализ. В современной педагогике под рефлексией понимают самоанализ деятельности и её результатов.

Используя этот методический приём можно отследить рефлексия содержания материала, рефлексия эмоционального состояния, рефлексия деятельности.

Рефлексия содержания: Ребята по кругу высказываются одним предложением, выбирая начало фразы из рефлексивного экрана на доске: сегодня я узнал... было интересно... было трудно... я выполнял задания... я понял, что... теперь я могу... я почувствовал, что... я приобрел... я научился... у меня получилось ... я смог... я попробую... меня удивило... урок дал мне для жизни... мне захотелось...

Можно рефлексия проводить с использованием цветных кружков: предлагаю ребятам отметить в листах обратной связи цветным кружком мнение о своей работе на уроке:

синий цвет – На уроке мне было всё понятно. Я со всеми заданиями справился самостоятельно;

зелёный цвет – На уроке мне почти всё было понятно. Не всё получалось сразу, но я всё равно справился с заданиями»;

красный цвет – Помогите! Мне многое непонятно! Мне требуется помощь!

Можно использовать смайлики: весёлый, обычный, грустный.

"Нужно, чтобы дети, по возможности, учились самостоятельно, а учитель руководил этим самостоятельным процессом и давал для него материал" - слова К.Д. Ушинского отражают суть урока современного типа, в основе которого заложен принцип системно-деятельностного подхода. Новые методы лучше вводить постепенно, воспитывая у учащихся культуру дискуссии и сотрудничества. Применять данные методики не обязательно все на каждом и на одном уроке.

Таким образом, использование активных методов обучения позволяет обеспечить эффективную организацию учебного процесса, но и, как в любой методике, есть особенности. А применять её или нет, это уже дело творчества учителя.

В заключение хочу пожелать всем творческих успехов и напомнить, что больше всего дети утомляются в бездействии.

#### IV. Рефлексия

Давайте поделимся впечатлениями о мастер-классе. Что показалось вам особенно интересным, важным, запоминающимся?

Что Вы ожидали от участия в мастер-классе и что получилось? Проанализируйте свои предварительные цели и реально достигнутые результаты.

Что оказалось для Вас самым неожиданным в мастер-классе? Какие события (действия, мнения и т.п.) вызвали наиболее яркие ощущения?

Что Вам более всего удалось в работе мастер-класса, какие задания или их элементы были выполнены наиболее успешно? Назовите наиболее эффективные способы своей деятельности.

Что Вы можете сказать о целях, содержании и организации данного мастер-класса. Сформулируйте свои предложения по развитию данной работы.

#### *Библиографический список*

1. Библиотечка «Первое сентября» №2, 2006 В.Букатов, М. Ганькина «Этапы урока. Режиссура школьной повседневности в невыдуманных рассказах, неожиданных советах и нескучных рекомендациях». Москва «Чистые пруды», 2006.
2. Материалы краевого семинара «Активные методы обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС НОО», 2015 год.

*Труфанова Людмила Викторовна,  
заместитель директора по УВРМБОУ СОШ №30  
муниципальное образование Абинский район*

### **Наставничество как процесс сопровождения деятельности детских групп и коллективов**

В современной педагогической практике шефская помощь, или наставничество, вновь занимает приоритетное место. Только в отличие от шефской помощи советской школы (лучшие ученики помогают отстающим), добавляются новые перспективные направления: развитие талантов; профориентация; профессиональная подготовка; учебная мотивация; поддержка в инклюзивном образовании; реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество

рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

В соответствии с целевыми показателями национального проекта «Образование», к концу 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и шефства, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь цели проекта в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В помощь педагогической общественности Министерством просвещения РФ разработаны «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02).

В методических рекомендациях, в частности, «наставничество» определяется как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

К рассмотрению и использованию в работе предлагаются пять форм наставничества, включающие всевозможные вариации наставничества, в зависимости от условий реализации программы наставничества: «ученик - ученик»; «учитель - ученик». Каждая из перечисленных форм нацелена на решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Мы рассматриваем опыт организации наставничества «ученик-ученик», в рамках организации внеурочной деятельности. Наставничество по формуле «ученик-ученик» - это, в первую очередь, добровольный вид деятельности. Включаются в эту деятельность социально активные обучающиеся или волонтеры. Ученик-наставник – это ребенок, обладающий сформированным комплексом личностных качеств: уверенность в себе, трудолюбие, коммуникабельность, толерантность, ответственность, лидер в группе (классе), имеет высокие достижения в учебе, в творческой деятельности. Это ученик, обладающий достаточным социальным интеллектом. имеющий большое желание помогать своим товарищам. Все мы хорошо понимаем, что дело будет спориться, если у участников деятельности есть желание этим заниматься. Наставник в модели «ученик-ученик» не назначается педагогом, а неформально выбирается группой обучающихся.

На базе МБОУСОШ №30 с 2011 года реализуется проект «Доброе сердце» Цель данного проекта: формирование готовности ребенка к реализации активной жизненной позиции и роли гражданина России через включение в систему ситуаций и действий, способствующих осознанию российской идентичности.

Задачи по достижению поставленной цели включают в себя, в том числе, и такие, как: включить учащихся в социально значимую, в том числе, добровольческую (волонтерскую) и проектную деятельность, которая способствует становлению активной жизненной позиции; обеспечить расширение пространства социализации учащихся за счет включения их в различные формы общественно значимой деятельности детско-взрослых общностей;

Данные задачи достаточно эффективно решаются через включение детей и подростков в наставничество в рамках внеурочной деятельности. Цель программы внеурочной деятельности: формирование готовности ребенка к реализации социальной и патриотической роли гражданина России через включение в ситуации и действия, способствующие осознанию российской идентичности и патриотического воспитания как духовно – нравственной ценности. Среди ожидаемых результатов реализации программы следует выделить

обеспечение патриотического и духовно – нравственного единства, возрождение духовных ценностей школьников и совместное сотрудничество учащихся 8-11х классов, с учащимися 1-7 классов, как передача позитивного опыта в патриотическом воспитании от старших к младшим.

Такая работа помогает развивать навыки коммуникации, совместной работы, в рамках которой дети - наставники передают имеющийся опыт социального взаимодействия, что приносит очевидную пользу как наставникам, так и наставляемым. Первые получают неоценимый опыт активной передачи уже имеющихся у них знаний и опыта более неподготовленным младшим товарищам. Вторые получают знания и опыт не навязчиво, в процессе взаимовыгодного сотрудничества ученик-ученик.

Еще один яркий пример успешного использования модели наставничества ученик-ученик можно увидеть в реализации программ внеурочной деятельности «Доброе сердце» по теме Правильное питание. Программы разработаны и реализуются с 2011 года. Участники программы – обучающиеся 1 - 11 классов. Обучающиеся приобщаются к различным сферам общественной жизни, что является обязательным условием становления свободной и социально ответственной личности. Особенность программ заключается в том, что они предполагают овладение умениями применять полученные знания и основные способы деятельности для анализа социальных и правовых норм относительно конкретных условий их реализации, выбора варианта правомерных моделей поведения.

Цель программ является содействие становлению человека как духовно-нравственной, свободной, саморазвивающейся, социально активной, творческой личности, гражданина и патриота своего Отечества.

Задачи состоят в том, чтобы: повысить правовую грамотность и правовую культуру детей; развивать наставничество (ученики 9-11 х классов выступают перед учениками 1-8 классов с лекциями, организуют круглые столы и викторины) активизировать гражданскую позицию, способствовать развитию волонтерского движения среди детей и молодежи; сократить разрыв между теорией и практикой в правовом образовании школьников; вовлечь детей в волонтерскую деятельность.

Основными формами занятий являются групповая работа, акции, индивидуальная.

В работу над проектом девятиклассники с удовольствием включают своих младших наставляемых. В процессе работы над проектом появляется уникальная возможность передать опыт работы с первоисточниками с интернет-ресурсами, использование коммуникационных приемов, составления программы проекта и т.д. Кроме этого, лучшие проекты выставляются на ежегодной ученической научно-практической конференции.

Вариативный модуль «Детское наставничество» логично встраивается в новую программу воспитания образовательной организации, которая внедрена с сентября 2021 года. В программе присутствуют элементы детского наставничества: старшеклассники помогают малышам в подготовке мероприятий, участвуют в организации культурно-досуговой деятельности на летних оздоровительных площадках, одноклассники «подтягивают» отстающих по различным предметам.

Внедрение целевой модели наставничества в соответствии с методическими рекомендациями систематизирует эту работу, позволит зафиксировать результаты программ наставнической деятельности, провести анализ неудач и достижений. В событийном пространстве муниципального общеобразовательного учреждения есть ежегодные традиционные мероприятия, на подготовку к которым привлекаются старшеклассники-наставники. В рамках подготовки и организации месячника оборонно – массовой работы, кадеты 10 – 11 -х классов занимаются с малышами строевой подготовкой.

Обучающиеся начальной и средней школы тянутся к старшеклассникам, которые обладают высокими нравственными качествами, знаниями военного дела и воинских традиций. В 2019 году было принято решение перевести ситуационную волонтерскую помощь старшеклассников в формат программ наставничества.

Цель программ: создание условий для внедрения наставничества в школьное

сообщество. Практика детского наставничества должна повлиять на решение следующих проблем: низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, невозможность самостоятельного выбора индивидуальной образовательной траектории, конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, кризис самоидентификации, низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Программа стала основой вариативного модуля школьной программы воспитания «Детское наставничество» на 2021-2024 год. Особое внимание при разработке программы уделено критериям отбора наставников под собранные запросы, инструментам формирования групп и пар, обучению и системе поощрения наставников.

Среди ожидаемых результатов внедрения целевой модели детского наставничества – измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива.

Ежегодно мы подводим итоги программы наставничества. Это праздничное событие с чествованием лучших наставников и популяризацией лучших кейсов.

Таким образом, наставничество – это процесс, который является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Модель ученик-ученику актуальна тем, что она обеспечивает детям возможность работать непосредственно над своим исполнительством, создавать благоприятные условия для дальнейшего развития существующих способностей.

Внедрение практик не должно стать принудительным, выдуманым, искусственным процессом. Необходимо выделить те проблемы обучающихся, которые оптимально и эффективно можно решить, используя методологию наставничества. Наставничество мы рассматриваем как индивидуального образовательного маршрута обучающегося. Наставничество в сфере образования нацелено на создание эффективной системы индивидуальной педагогической поддержки каждого ученика.

Форма наставничества «ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи:

Помощь в реализации лидерского потенциала.

Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.

Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.

Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат: высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы; повышение успеваемости в школе; улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов; снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета; снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся

## **Наставничество в образовательной организации**

*Аннотация.* В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование» и наставничество играет в его реализации одну из ведущих ролей. Главными целями данного проекта являются: обеспечение конкурентоспособности российского образования на мировом рынке и вхождение России в десятку лучших по качеству образования стран. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого». В рамках данного проекта в нашей школе происходит реализация наставничества в формах: «ученик-ученик», «учитель-учитель» и «учитель-ученик».

*Ключевые слова:* национальный проект «Образование», наставничество, ученик-ученик, учитель-учитель, учитель-ученик, Положение, дорожная карта.

Национальный проект «Образование» был принят в 2018 году и наставничество играет в его реализации одну из ведущих ролей. Главными целями данного проекта являются: обеспечение конкурентоспособности российского образования на мировом рынке и вхождение России в десятку лучших по качеству образования стран. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. [2]

Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Поддержка семей, имеющих детей», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого».

Наставничество представляет особый интерес в плане его исследования и сохранения и уходит корнями в первобытное общество, когда специальные наставники обучали молодых людей ритуалам и обрядам. В современной теории образования за рубежом наставничеству придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Гарета Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, совет, руководство и поддержку другому. Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [1]. «Тьюторство», «менторинг», «коучинг» - все это синонимы «наставничества». Соответственно появились такие понятия как, «социальный наставник», коуч, ментор и тьютор.

В рамках проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» в нашей школе функционирует центр цифрового и гуманитарного образования «Точка Роста», в котором занимается более 70% учащихся и реализуется модель наставничества «ученик-ученик».

В соответствии с Положением МБОУ СОШ №15 «О наставничестве» задачами наставничества по модели «ученик-ученик» являются: подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; обучение наставляемых эффективным формам

и методам индивидуального развития и работы в коллективе; формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей.

Для реализации поставленных задач в каждом классе, в котором есть учащиеся от 10 лет (5-11 класс) в начале учебного года выбирается ученик - наставник, который оказывает помощь своим одноклассникам. Функцию наставников выполняют члены волонтерского объединения «Воздух» и одаренные учащиеся центра «Точка Роста» по дополнительным программам «Цифровой мир», «Шахматы», «Журналистика».

Так, в 2020-21 учебном году силами учеников-наставников совместно с наставляемыми учениками были созданы конкурсные материалы для муниципального конкурса «Юные техники - будущее инновационной России». Учащиеся - наставники Косевских Дмитрий, Медков Валерий, Савин Богдан, Позняк Дарина и учащиеся наставляемые Еремкина Ангелина, Федюшкина Софья, Карачарскова Елизавета, Ивченко Дарья и Полина стали победителями и призерами; силами волонтеров проведены внеклассные мероприятия по темам «Блокадный хлеб», «Традиции Масленицы», акции «Сдай макулатуру- спаси дерево», «Чистый берег», «Помоги храму». Фото акции «Помоги храму» была отправлена на всероссийский творческий конкурс «Обычные люди в огромном мире», в категории «Рожденные помогать» фото стало победным. Силами учеников-наставников были созданы видео ролики для конкурсов «Самая эффективная Точка Роста», «Сияние звезд Точки Роста».

В 2021-22 учебном году силами учеников - наставников была оказана техническая помощь при проведении школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по математике, химии, информатике, биологии и физике.

В 2020-2021 учебном году была успешно реализована модель наставничества «учитель-учитель», когда более опытный учитель-наставник оказывал методическую помощь молодому специалисту. Посещая уроки и внеклассные мероприятия, учитель-наставник оказывал помощь в разработке индивидуальной дорожной карты, технологических карт уроков, прохождения профессиональных тестирований. Данная модель наставничества обеспечивает повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников в формате непрерывного образования, для молодого специалиста - сокращение периода социальной адаптации при приеме на работу, формирование способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей. Результатом правильно организованной работы наставника становится высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь общественной организации.

Так, наш молодой специалист, Кукушкина Алина Юрьевна, учитель математики, в прошлом 2020-21 учебном году приняла участие в муниципальном этапе профессионального конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют» и стала призером.

В нашей школе создана база данных учителей-наставников. Учитывая «Целевую модель», в качестве наставника и наставляемого могут выступать не только опытные учителя с молодыми специалистами, но и учителя, желающие поделиться новинками в образовании со своими коллегами, научить работать с той или иной информацией [3]. В 2020-21 учебном году учителем информатики нашей школы проводились мини уроки на совещаниях и педсоветах, на которых педагог делился информацией и пошаговыми инструкциями по работе в Сетевом городе. Образование. В 2021-22 учителем предложена реализация авторской программы для педагогов, желающих научиться работать в программе Excel.

Реализацией формы наставничества «учитель - ученик» в нашей школе занимаются классные руководители. Их задача - помочь учащимся в личностной и профессиональной ориентации, развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков.

Этапы наставнической деятельности в МБОУ СОШ №15 им. Героя Советского Союза С.Д. Малого г. Ейска МО Ейский район осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов [4]:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Новые технологии и методы работы являются «стержнем» в программе менторства. Для разработки таких технологий нужны соответствующие кадры. Преимущество менторства перед другими образовательными технологиями является возможность обучения прямо на рабочем месте. С целью обмена опытом и организации непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников школы нами заключены договора о сетевом взаимодействии с информационно-методическим центром Ейского района, школами - «Точками Роста» Ейского района и Мостовского района, организациями дополнительного образования и планируется заключение таких договоров с средними специальными заведениями Ейского района. Сетевое взаимодействие позволяет решать сложные педагогические задачи с социальными партнерами, обеспечивая работу нетворкинга.

Наличие безопасной цифровой образовательной среды - неотъемлемое условие при реализации национального проекта «Образование». Основная задача данного проекта - обеспечение высоким качеством и доступностью образования всех видов и уровней. Появилась возможность получения качественного образования одаренным и высокомотивированным детям, ученикам с ограниченными возможностями здоровья, готовиться к ОГЭ и ЕГЭ, получать дополнительное образование, принимать участие и конкурсах онлайн. Образование становится персонифицированным.

С целью реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда» педагогами школы создаются личные сайты и странички в социальных сетях для размещения материалов для коллег и учащихся. Так, в этом учебном году наша коллега, учитель русского языка и литературы Сугоняко Валентина Евгеньевна участвует в муниципальном конкурсе «Образование в медиапространстве». На своей страничке ВКонтакте Валентина Евгеньевна размещает материалы для учащихся с целью подготовки к ОГЭ и ЕГЭ по русскому языку и литературе.

Педагогами активно используются цифровые образовательные ресурсы на уроках и в качестве домашнего задания для отработки пройденного материала, введения нового материала для обучающихся на дому, дополнительного задания для высокомотивированных учащихся.

Таким образом, наставничество может быть организовано как в очном формате, так и дистанционно. Какой бы формат мы не выбрали, значительное влияние на результат оказывает подготовка учителя. Поэтому администрация школы должна непрерывно повышать культурный и профессиональный уровень подготовки педагогических кадров и улучшать взаимоотношения между сотрудниками.

#### *Библиографический список*

1. Индучная Г.А. Организация наставничества в школе. <https://infourok.ru/g-a-induchnaya-organizaciya-nastavnichestva-v-shkole-1929249.html>
2. Синягина Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях.- М.: Рыбаков Фонд, 2016.-153 с.
3. Яхтанигова Ж.М., Чуприкова Е.В., Лагода К.С. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс].- Белгород.: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020.-164 с.
4. Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №15 имени Героя Советского Союза С.Д. Малого города Ейска муниципального образования Ейский район [http://school15eisk.ucoz.ru/2021/pologenie/polozhenie\\_o\\_nastavnichestve.pdf](http://school15eisk.ucoz.ru/2021/pologenie/polozhenie_o_nastavnichestve.pdf)



*Чувирова Наталья Петровна,  
методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства  
ГБОУ ИРО Краснодарского края, г. Краснодар*

*Осипова Светлана Александровна,  
методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства  
ГБОУ ИРО Краснодарского края, г. Краснодар*

### **О реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Краснодарского края**

*Аннотация.* В статье раскрыты особенности внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Краснодарского края на основе проведенного мониторинга.

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российского образования является формирование и развитие кадрового потенциала. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным своей профессии. Такой системой является система наставничества.

Именно поэтому в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся. Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Одним из направлений национальной системы профессионального роста является реализация целевой модели наставничества. На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 в Краснодарском крае реализуется целевая модель наставничества, утвержденная распоряжением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.08.2020 № 176-р «О внедрении 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».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет разных уровней образования, проживающих на территории Краснодарского края.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с утвержденными показателями эффективности. На территории Краснодарского края организационное, методическое и аналитическое сопровождение внедрения целевой модели наставничества обеспечивает государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – ГБОУ ИРО Краснодарского края).

В региональную систему наставничества, помимо структурных подразделений ГБОУ ИРО Краснодарского края, входят муниципальные наставнические центры, территориальные методические службы, тьюторские консультационные центры, а также организации среднего

профессионального образования, дошкольные образовательные организации, организации общего и дополнительного образования детей. По состоянию на текущий момент в 44 муниципальных образованиях края утверждены составы муниципальных рабочих групп, определены лица, ответственные за внедрение целевой модели наставничества, а также перечни образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества.

По итогам проведенного мониторинга в 2021 году целевая модель наставничества внедрена в 738 образовательных организациях, из них в 712 школах и 26 учреждениях дополнительного образования.

В образовательных организациях края реализуются следующие модели наставничества:

«учитель-учитель» - 521 образовательная организация в 44 муниципальных образованиях;

«учитель-ученик» - 456 образовательных организаций в 39 муниципальных образованиях;

«ученик-ученик» - 207 образовательных организаций в 37 муниципальных образованиях;

«студент-ученик» - 2 образовательные организации в 2 муниципальных образованиях;

«работодатель-ученик» - 4 образовательные организации в 3-х муниципальных образованиях.

Менторство – 276 образовательных организаций в 35 муниципальных образованиях.

Для реализации целевой модели наставничества Ученым Советом ГБОУ ИРО Краснодарского края утверждены дополнительные профессиональные программы повышения квалификации «Наставничество в образовательной организации» и «Наставник молодого педагога». На базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГБОУ ИРО с сентября по декабрь 2020 года повышение квалификации по программам «Наставничество в образовательной организации» и «Наставник молодого педагога» прошли 350 педагогических работников, в том числе 200 учителей общеобразовательных организаций, 100 педагогов организаций дополнительного образования детей и 50 педагогов организаций профессионального образования. По состоянию на 1 ноября 2021 года по программе «Наставничество в образовательной организации» обучено 279 педагогических работников (в том числе работающих в школах, учреждениях дополнительного образования и дошкольных образовательных организациях). До конца 2021 года планируется обучить еще 225 человек по программам «Наставничество в образовательной организации» и «Наставник молодого педагога».

С целью организационной и методической поддержки участников внедрения целевой модели наставничества на уровне региона проводятся различные мероприятия: очные семинары, вебинары по внедрению целевой модели наставничества для специалистов муниципальных управлений образованием, территориальных методических служб, руководителей образовательных организаций.

Так, в январе 2021 года состоялась постер-сессия «Лидеры сетевого взаимодействия», основной целью которой являлось разработка механизмов эффективной реализации коллективного наставничества, распространения инновационных методик в условиях сетевого взаимодействия территориальных методических служб и образовательных организаций Краснодарского края.

В феврале 2021 года ГБОУ ИРО Краснодарского края проведены мастер-классы с учетом лучших просветительских практик наставничества по проектированию и реализации современных тьюторских моделей наставничества в сфере сопровождения образовательной, проектной, исследовательской, творческой деятельности. В мероприятии приняли участие 179 педагогических работников из 44 муниципальных образований. Свой опыт работы представили 34 педагога по различным формам наставничества: учитель-ученик; учитель-учитель; ученик-ученик.

В рамках обмена опытом в декабре 2020 года сотрудники Центра непрерывного

повышения профессионального мастерства педагогических работников и кафедры начального образования также приняли участие во всероссийской конференции «Опыт и проблемы введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования», организованной государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», в ходе которой представили опыт по внедрению целевой модели наставничества в Краснодарском крае.

Ежегодно в ГБОУ ИРО Краснодарского края ЦНППМ совместно с кафедрой начального образования проводится конференция по наставничеству. В 2020 году она проходила по теме «Наставничество в организациях дополнительного образования детей», в 2021 году - по теме «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов».

В рамках изучения опыта региональных и муниципальных практик по внедрению и функционированию моделей наставничества делегации, состоящие из управленческих команд образовательных организаций и методических служб Краснодарского края, приняли активное участие в стажировках, проводимых ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в 2021 году в городах Липецк, Казань, Орел, Белгород.

С целью просветительской поддержки участников внедрения целевой модели наставничества информация опубликована в информационно-методическом журнале «Педагогический вестник Кубани», и электронном журнале «Кубанская школа».

На сайте Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (<http://ub.iro23.ru>) имеется раздел «Наставничество», в котором размещены нормативно-правовые акты, касающиеся внедрения целевой модели наставничества. Планируется пополнение данного раздела дополнительными материалами по накопленному опыту внедрения наставничества в образовательных.

Еще Макаренко А.С. говорил о необходимости наставнической работы на уровне образовательных организаций «Со мной работали десятки молодых педагогов, я убедился, что как бы человек успешно не кончил 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...».

На региональном уровне проводится серьезная работа по внедрению целевой модели наставничества. Но, стоит отметить, что рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

#### *Библиографический список*

1. Модели вовлечения работодателей в управление ПОО: сборник материалов заочных чтений. 12 февраля 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019.

### Дети учат детей

*Аннотация.* В статье раскрывается понятие наставничества. Дается характеристика модели наставничества «ученик-ученик». В МБОУ СОШ № 22 муниципального образования Темрюкский район с 1 сентября 2020 года реализуется модель наставничества «ученик-ученик», созданы наставнические пары. Наставники организуют учебную деятельность своих подопечных, что позволяет повысить учебную мотивацию не только у наставляемых, но и у наставников. В статье подробно расписаны формы и методы организации работы наставнических пар. Описаны результаты реализации проекта после первого года работы.

*Ключевые слова:* наставник, наставнические пары, взаимопомощь, совместное обучение.

В современных условиях самым проблемным процессом в работе учителя является развитие и поддержание учебной мотивации учеников на всех этапах обучения. Особенно мотивация обучения снижается с подростковым возрастом. В этот период учитель теряет авторитет, подростки прислушиваются к мнению своих сверстников. Как повысить учебную мотивацию?

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. С 1 сентября 2020 года в МБОУ СОШ № 22 реализуется модель наставничества «ученик-ученик», организована

р  
а  
б

о При осуществлении модели наставничества «Ученик-ученик» были поставлены задачи: помощь в реализации лидерского потенциала; улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов; развитие гибких навыков и метакомпетенций; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; оказание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося образовательной организации: низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения; низкую информированность об образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития.

а Наставники были отобраны по следующим критериям: активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность),

с Для реализации проекта в школе приняты следующие документы: «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества обучающихся; планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества на период с 2020г. по 2024г.; положение о наставничестве и программа целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 22.

п В начале реализации проекта классные руководители осуществили сбор заявлений желающих участвовать в отборе наставников среди учащихся с 3 по 11 класс. На основе

р

с

3

собранных заявлений осуществился отбор наставников и сформирована база данных наставников. С наставниками в сентябре проведена беседа с педагогом-психологом об особенностях деятельности наставника. Классные руководители оформили портфолио наставников.

Следующим этапом следовало формирование базы наставляемых, сбор согласий родителей на включение учащихся в базу наставляемых. Наставляемые отбирались по следующим критериям: слабо мотивированные к обучению дети; низкий уровень адаптации к новым условиям; трудности в усвоении учебного материала.

Далее была организована реализация наставнической программы. Работа в каждой паре/группе включает: встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.

В конце 2020-2021 учебного года организована ученическая конференция по обсуждению итогов работы каждой наставнической пары. Дети активно высказывали о своих успехах при реализации программы и неудачах. Данная форма работы позволила учащимся провести самоанализ своей деятельности и выстроить дальнейшие задачи.

Результаты реализации модель наставничества «ученик-ученик»:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы (наставляемые задействованы при проведении мероприятий на уровне класса и школы).

- Включенность наставнических групп в спортивные мероприятия внутриклассные - 100%.

- Участие наставнических групп в конкурсах в рамках военно-патриотического месячника – 100%.

- Охват участием наставляемых в творческих конкурсах – 33%.

- Повышение успеваемости в школе. Успеваемость наставляемых – 100%.

- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.

Увеличился уровень сплоченности детских коллективов.

- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций. Творческие кружки – 80%. Спортивные секции – 73%.

- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. Участие в проектной деятельности – 80%

- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета – 0 %.

- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Планы при реализации проекта в 2021-2022 учебном году: проведение школьного конкурса «Наставник года», «Лучшая пара».

**Широченко Ольга Сергеевна,**  
заместитель директора по УВР МБОУ НОШ №11  
муниципального образования город Новороссийск  
**Сабанаева Татьяна Тимофеевна,**  
заместитель директора по НМР МБОУ НОШ №11  
муниципального образования город Новороссийск

### **Многоуровневая практика наставничества в школе как фактор развития личности (на примере сотрудничества детский сад-школа-колледж)**

*Аннотация.* В данной статье рассматривается понятие «наставничество», предлагается внедрение в школьной практике многоуровневого наставничества по следующим трекам: учитель-студент, студент-ученик, ученик-ученик, ученик-дошкольник. У образовательной организации есть опыт работы с другими организациями в режиме наставничества; в статье представлен проект, который школа планирует реализовывать, чтобы обобщить и привести в систему тот опыт, который уже есть.

*Ключевые слова:* взаимодействие, инструментарий, наставляемый, наставник, куратор, метакомпетенции, рефлексия, эмпатия.

В современной педагогической практике приоритетные позиции вновь занимают наставничество и шефство. В национальном проекте «Образование» определены основные стратегии модернизации российского образования до 2024 года, и наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Возникает вопрос:

П  
о  
ч  
е  
м  
у

н  
а

с В течение многих лет наша начальная школа, единственная в городе Новороссийске, сотрудничает с детским садом № 29 и педагогическим колледжем. Организуются совместные мероприятия, в которых принимают участие дети, родители, учителя и будущие педагоги (студенты).

н Традиционными стали встречи обучающихся, педагогов и родителей начальной школы и воспитанников МАДОУ д/с № 29 в рамках объединения "Юные исследователи". И дошкольники, и младшие школьники ежегодно принимают участие в конкурсе исследовательских работ и творческих проектов дошкольников и младших школьников «Я – исследователь»; проводятся мастер-классы, ребята представляют свои интересные проекты. Здесь школьники выступают в роли наставников для своих младших товарищей. В течение ряда лет интересно проходит Неделя науки: проводятся мастер-классы, в которых также школьники выполняют роль наставников для малышей.

считается. В рамках сотрудничества педагогов начальной школы и будущих педагогов колледжа проходит практика на базе нашей школы для студентов колледжа. Студенты делают уроки для дошкольников и совместно с педагогами проводят мастер-классы и мероприятия по интересным темам.

Роль наставника здесь очень велика, так как наша задача потенциал существующей системы образования исчерпан, поэтому необходим поиск альтернативных форм и методов работы в школе, использование неформальных инструментов. Наставничество же в сфере образования нацелено на создание эффективной системы индивидуальной педагогической поддержки участников образовательных отношений, что очень важно на современном этапе.

**– помочь будущему педагогу не растеряться, «зажечь» его новыми идеями, интересными технологиями, так необходимыми в современной школе. В режиме наставничества проходит подготовка к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям в школе.**

Работая в таком режиме, у нас родился проект, который мы разработали и хотим представить для защиты на муниципальном уровне. В настоящее время в большинстве образовательных организаций присутствуют элементы наставничества. Мы же хотим попробовать внедрить многоуровневое наставничество по следующим модулям (трекам): учитель-студент, студент-ученик, ученик-ученик, ученик-дошкольник, работая в сотрудничестве с другими образовательными организациями. Работа в данном направлении позволит использовать максимум возможностей для развития интересов наставляемых и наставников, их индивидуальных возможностей, решать многие образовательные задачи, тем самым, повышая качество образовательных услуг и уровень реализации стандартов образования.

Цель представляемого проекта заключается в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого и наставника, необходимом для успешной самореализации в современных условиях; рост профессиональной компетентности наставника. Задачи проекта: раскрытие личностного, творческого потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире; стимулирование развития активной гражданской позиции; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов; повышение качества подготовки специалистов СПО в соответствии с социальными преобразованиями в обществе, запросами современной системы образования, родителей; формирование положительного имиджа образовательных организаций в местном социуме.

Практика наставничества реализуется по четырём основным модулям (трекам) сотрудничества: учитель – студент; студент – ученик; ученик – ученик; ученик – дошкольник. Дадим описание модулей наставнической практики в проекте.

1 модуль: учитель – студент «Мастера и партнёры».

Цель модуля: создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, максимальное включение студента в деятельность в период прохождения практики.

Портрет участников.

Наставник: учитель, обладающий гибкостью и критичностью мышления; умеющий говорить простым и доступным языком о сложных вещах, открытый и искренний в общении, умеющий слушать и слышать наставляемого, терпимый к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственного; способный к осмыслению собственной деятельности, эмоционально устойчивый.

Наставляемый: студент педагогического колледжа. В течение педагогической практики студент посещает уроки учителя-наставника, проводит уроки и занятия в кружках в рамках внеурочной деятельности (по согласованию) в начальной школе, осуществляет самоанализ, получает рекомендации от наставника; совместно с учителем осуществляет подготовку и проведение родительского собрания, классного часа.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности студентов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- осознанное желание и стимул у будущих педагогов работать в школе;
- представление конкретных результатов взаимодействия;
- подготовка методического продукта (практическая часть дипломной работы, оформление практики на «Смартеке»).

2 модуль: студент – ученик «Кураторы и исследователи».

Цель модуля: помощь школьникам в определении личных образовательных перспектив, развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; повышение качества подготовки специалистов СПО в соответствии с социальными преобразованиями в обществе, запросами современной системы образования, родителей.

Портрет участников. Наставник: ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию; увлекающийся и способный передать свою творческую энергию и интересы другим; образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый: школьник, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Один студент и два школьника готовят проектно-исследовательские работы, которые представляют на школьных научно-практических конференциях (таких групп может быть несколько в соответствии с запросами школьников и возможностями студентов). По итогам работы конференции проводится анализ работ, проекты дорабатываются, могут быть представлены на муниципальные проектно-исследовательские конкурсы, в частности, на конкурс «Я – исследователь», «Эврика ЮНИОР» и другие.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня мотивации и осознанности школьников в вопросах образования, саморазвития, самореализации;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности (как для школьников, так и для студентов);
- рост результативности по итогам участия в муниципальных и региональных проектно-исследовательских конкурсах;
- осознанное желание и стимул у будущих педагогов работать в школе.

3 модуль: ученик – ученик «Кумиры и поклонники».

Цель модуля: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями.

Портрет участников. Наставник: активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и муниципальных олимпиад, конкурсов, соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый: ученик, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива; обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями, реализации собственных проектов, подготовке к предметным олимпиадам.

Выделяем вариации ролевых моделей внутри данного модуля:

- взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Участниками ролевых моделей в начальной школе стали: «отличник – двоечник» - 2-4 классы; «лидер – тихоня» - 2-4 классы; «равный – равному» - четвероклассники, победители школьных предметных олимпиад прошлого учебного года, работают с обучающимися 1-2 классов, мотивированными на высокий результат в предметных олимпиадах.

Ожидаемые результаты:



- снятие психологических барьеров и установка доброжелательной атмосферы сотрудничества;
- обеспечение успешного освоения школьной программы каждым ребенком (и подшефным, и наставником) в виду усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри школы;
- рост результативности участия в предметных олимпиадах школьного и муниципального этапов;
- получение широкого опыта конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

4 модуль: ученик – дошкольник «Шефы и подопечные».

Цель: получение поддержки, повышение самооценки дошкольников (им доступнее копирование деятельности и поведения старших товарищей, чем воспитателя); формирование активной социально-нравственной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе и окружающим людям у младших школьников.

Портрет участников:

Наставник: обучающийся 3-4 классов, коммуникабелен, прилежен и трудолюбив.

Наставляемый: воспитанник детского сада.

Наставники проводят с воспитанниками детского сада игры, готовят небольшие мероприятия, приуроченные к праздникам, изготавливают поделки, организуют сбор игрушек и детских книжек для детского сада и др. Также ученики начальной школы готовят для воспитанников детского сада мастер-классы в игровой форме с целью поделиться умениями и навыками, разделить радость творчества; организуют театральные постановки.

Ожидаемые результаты:

- шефская помощь детскому саду;
- во время общения с ребёнком, возможность оказания реальной помощи;
- для воспитанников детского сада – приобретение новых друзей, жизненного опыта, дополнительного внимания и ощущения нужности;
- повышение социальной активности наставников и наставляемых.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого; итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого, самооценка своей работы наставником.

Ход работы в рамках каждого модуля координирует куратор (представитель администрации). Куратор не вмешивается во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи (серии встреч) наставник и наставляемый заполняют специальный дневник, оценивают результаты и осуществляют рефлексию деятельности. Обучение наставников происходит на регулярных встречах или в образовательном интенсиве с куратором. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия с обучающимися (воспитанниками, студентами), необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии.

Введение системы наставничества, на наш взгляд, - это эффективный способ решения сложных проблем отдельного человека, причём не только ребёнка, но и старшего. Помогая ребёнку обрести уверенность в своих силах и способностях, наставники и сами обучаются новым социальным навыкам. Для ребят-наставников и студентов-наставников наставничество – это возможность проверить себя, обнаружить в себе новые качества, открыть новые способности.

Для оценивания эффективности проекта нами планируется использование следующих методов диагностики: контент-анализ, анализ результатов деятельности, наблюдение, методы индивидуальной и групповой самооценки, анализ продуктов творческой деятельности учащихся, анкетирование, тестирование.

Перспективы проекта в следующем. В течение первого года мы попробуем внедрить многоуровневое наставничество в школе, включив в проект небольшое количество участников (пусть это будет пять учителей, пять студентов, двадцать школьников, десять воспитанников детского сада, 2-3 человека – представители администрации, которые будут координировать проект и являться кураторами – цифры примерны). Далее будем анализировать, что работает, что не работает, на что обратить внимание. Таким образом, через год можно охватить большее количество людей, а в будущем – среднее и старшее звено нашей будущей школы.

Подводя итоги, подчеркнем, что система наставничества в школе не нова. И двадцать, и пятьдесят лет назад у молодых педагогов были наставники, которые учили их практическим навыкам, передавали свой опыт. Новизна проекта для нашей образовательной организации заключается в том, что мы хотим внедрить многоуровневую систему наставничества, в которой действуют разные модули, а в качестве наставников выступают не только учителя, но и студенты и школьники. Хочется надеяться, что у нас получится!

#### *Библиографический список*

1. 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. Синягина Н. Ю., Березина В. А. и др. – URL: [http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая\\_модель.\\_5.12.2019\\_для\\_рассылки.pdf](http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель._5.12.2019_для_рассылки.pdf)
2. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях методические рекомендации. Учебное электронное издание. – Челябинск, ЧИППКРО,- 2021.

**Якименко Марина Геннадиевна,**  
*педагог дополнительного образования МБОУ ДО станция юных техников  
города Ейска муниципального образования Ейский район*

#### **Опыт наставничества ровесниками внутри объединения «Мастерилка»**

*Аннотация.* В статье предлагается обзор опыта наставничества ровесниками на примере деятельности объединения начального технического моделирования «Мастерилка» в системе дополнительного образования детей станции юных техников. Внимание обращается на условия и критерии отбора кандидатов в наставники, различные аспекты применения наставничества, эффективность работы наставников. Также рассматривается активная помощь процесса наставничества в решении образовательных, личностных и воспитательных задач объединения.

*Ключевые слова:* дети – наставники, наставляемые, объединение, новички, изготовление работы, поделки.

Испанский прозаик-моралист XVII века - Бальтасар Грасиан однажды сказал: «Общайся с теми, от кого можно научиться. Да будет твое общение с друзьями школой знаний, а беседа - изысканно приятным обучением: смотри на друзей как на наставников и приправляй пользу от учения наслаждением от беседы». С давних пор более опытные люди обучали различным навыкам новичков, старшие давали наставления младшим. Это позволяло достичь

более ощутимых продуктивных результатов за более короткий срок, нежели новички смогли бы сами опытным путем проб и ошибок прийти к эффективным результатам и раскрыть свои возможности. В настоящее время такую роль выполняют родители, педагоги, наставники.



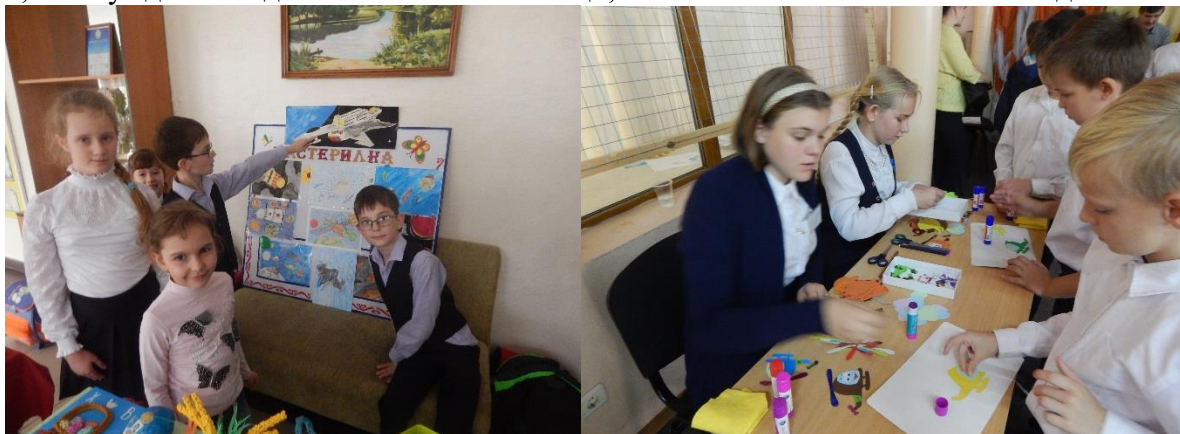
Наставники, менторы – это опытные, знающие свое дело советники, пользующиеся доверием и уважением среди окружающих. Сама роль наставника, наставничества многогранна, всеобъемлюща, сложна. Не каждый сможет справиться с возложенными на него поручениями и вывести наставляемого на более высокий уровень взаимоотношений, знаний и мастерства.

Существует несколько вариантов отношений среди наставников и наставляемых. Мой личный опыт применения наставничества в среде деятельности детского объединения «Мастерилка» сводится к ролевой модели «Ученик» - «Ученик» или его еще называют «Наставничество ровесниками».



В наше объединение дополнительного образования от станции юных техников приходят дети, желающие заниматься творчеством, включающим элементы технической направленности. По своему опыту знаю, что заниматься исключительно начальным техническим моделированием желают не многие. Поэтому, чтобы привлечь в объединение большее количество творческих ребят, мы значительно расширили границы моделирования. Детей стало приходиться больше, но у всех разный уровень знаний и умений. Поскольку посещение занятий добровольное и многие ребята присоединяются в середине учебного года, для успешной реализации программы, возникает необходимость объяснения одного и того же материала или действий по несколько раз. Вот на этом этапе и возникает острая потребность в помощи наставников! Более опытные дети не будут сидеть сложа руки, пока педагог каждому новичку будет объяснять известные им истины. Да и конкурсы тоже не будут ждать! Поэтому сама организация деятельности внутри моего объединения помогла выйти из

затруднительного положения безболезненно для всех, путем закрепления за новичками или теми, кто нуждается в дополнительной помощи, наставников из числа опытных детей.



Наставником в моем объединении может стать ребенок, несколько лет посещающий занятия, имеющий опыт и признание в определенной сфере деятельности, обладающий терпением и тактом, способный своим примером и моральной поддержкой научить необходимым действиям другого ребенка.

Такой вид наставничества также представляет собой помощь младшему по возрасту ребенку или сверстнику внутри объединения в процессе подготовки к работе, прохождения этапов изготовления работы, оказания помощи при подготовке и проведении мастер-классов, организации чаепития, конкурсов на лучшую поделку, экскурсий в музей и так далее.

Дети-наставники нуждаются в постоянной поддержке и внимании со стороны педагога. И это правильно, потому что наставники - дети и наставляемые дети встречаются при посещении каждого занятия объединения.

Требования качественного отбора детей-наставников:

Наставник должен знать и соблюдать технику безопасности при работе с материалами и инструментами, с которыми работает его наставляемый,

Наставник должен обладать теми знаниями и умениями, которые помогут наставляемому в осуществлении его замыслов при изготовлении работы,

Наставник должен уметь доходчиво объяснять наставляемому порядок и этапы выполнения работы, следить за правильностью и качеством ее выполнения.

Наставничество детей - один из эффективных составляющих элементов реализации программы объединения «Мастерилка» в системе дополнительного образования детей.

На подготовительном этапе (во время реализации ознакомительного уровня программы педагога), дети-наставники из числа посещающих базовый уровень программы, в каникулярное время осуществляют помощь закрепленным за ними младшим детям (отработка элементов лепки из пластилина, отработка навыков нарезки заготовок для мозаики из салфеток, отработка навыков правильного приклеивания салфеточных шариков к работе и т. д.) Происходит знакомство со старшими и опытными в работе детьми, нацеленность на долгосрочные отношения в объединении, дружба, взаимопомощь.

На базовом этапе (во время реализации базового уровня программ педагога), дети-наставники из числа опытных старших детей или ровесников, достигших более высокого уровня мастерства (победители и призеры конкурсов различного уровня в данном виде творчества) осуществляют помощь закрепленным за ними детям в группе (показ работ собственного изготовления, консультация по ходу выполнения работы, рекомендации и т. д.). Такие дети – наставники уже несколько лет посещают занятия объединения и имеют достаточный запас знаний и опыта для демонстрации новичкам. Кроме того, наличие побед детей – наставников в различных конкурсах, наличие множества фотографий работ в альбомах «Копилка работ победителей объединения «Мастерилка» вызывает уважение и доверие к таким ребятам, повышает их статус. Эти альбомы представляют собой многолетнее портфолио успеха разных детей объединения (в том числе и детей – наставников и наставляемых).



В качестве наставляемых выступают новички объединения или дети, для которых по каким-либо причинам трудно дается какой-либо порядок действий при изготовлении работы. На этом этапе важен контроль со стороны педагога над действиями наставника и наставляемым при изготовлении работы, чтобы в нужный момент поддержать действия наставника и помочь наставляемому решить поставленные задачи, направить их совместные усилия на достижение конечной цели – изготовление качественной поделки. В случае затруднения наставника, ему на помощь приходят другие дети – наставники, имеющие опыт в изготовлении работы в данной технике или педагог. Они оказывают коллективную поддержку, помогают советом (развитие творческого мышления), что обеспечивает более эффективное усвоение материала, расширение кругозора и дружеский настрой.

Наставники помогают организовать игры в объединении для релаксации после прохождения сложной темы или во время перерыва в работе. В этом случае они становятся ведущими, помогая вовлекать новичков в коллективные игры (эмоциональное воздействие), способствуя быстрой адаптации в объединении. Кстати почти все игры для коллективного отдыха сделаны собственными руками детей из бросового материала: боулинг (из баночек от чипсов), техническое лото (из картона и рекламных проспектов мультфильмов технической направленности), лото на развитие внимания (из картона и рекламных проспектов мультфильмов и иллюстраций старых детских журналов), игры – «ходилки» (из картона и иллюстраций старых детских журналов о животных, кубик выточен из пробки, кубик выточен из пробки). При их изготовлении дети – наставники также помогали наставляемым применить свои умения на пользу всему коллективу.



Эффективностью работы детей – наставников можно считать выполнение наставляемыми работы хорошего уровня, а также их мотивированность и включенность в совместную деятельность, их искреннее желание помочь другу. Полученные навыки работы нацеливают наставляемых на решение новых, более сложных задач без страха неудачи.

Детям нравится быть наставниками, потому что им оказано особое доверие – обучать других детей. Это их мобилизует, вырабатывает чувство ответственности, повышает самооценку. Они учатся понятно излагать свои мысли, уважать точку зрения других детей,

учатся слушать и слышать собеседника, видеть пути решения поставленных задач, направлять деятельность наставляемого в нужное русло и т.д.

Наставники должны обладать такими качествами, как лидерство, способность к обучению, стрессоустойчивость, толерантность и прочее.

Подготовка детей к наставничеству предполагает помощь наставляемому в усвоении материала или конкретных действий и помощь педагогу в организации образовательного процесса с большей индивидуализацией обучения.

Важным моментом наставничества является высказывание похвалы, слов благодарности детям – наставникам за выполнение поставленных задач, трансляция их деятельности в объединении. Важно и высказывание похвалы наставляемому за то, что внимательно относился к замечаниям наставника, исправлял свои ошибки, советовался. Обычно после завершения такой совместной деятельности, наставляемый доволен полученным результатом и имеет замысел изготовления новой работы, уже самостоятельно.

Отношения наставника и наставляемого могут носить краткосрочный характер (помощь на время освоения определенных навыков в работе) и долгосрочный (на весь период обучения, если в этом есть необходимость).

Отношения наставника и наставляемого прекращаются, если наставляемый больше не нуждается в помощи (влился в коллектив, самостоятельно выполняет задания и поручения педагога, сам готов прийти на помощь другому и т.д.) Однако в случае необходимости, наставляемый может обратиться к любому из детей – наставников с вопросом или просьбой о помощи.

#### *Библиографический список*

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с
2. Максвелл Дж. Наставничество 101 / Пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. Минск, 2009
3. Словарь по этике <http://ethics.academic.ru>
4. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
5. [https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05\\_nastavnichestvo.pdf](https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf)

Сдано в набор 28.12.2021. Подписано в печать 29.12.2021.

Формат бумаги 60x84/8. Усл. п. л. 9,7. Бумага офсетная. Печать цифровая.

Отпечатано: 350080, г. Краснодар, ул. Сормовская, 167,

ГБОУ ИРО Краснодарского края

Информационно-издательский ресурсный центр