

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

**ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**МАТЕРИАЛЫ
КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО: ПОВЫШЕНИЕ МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ»,
25 НОЯБРЯ 2022 ГОДА**

2-ая секция

Краснодар, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. **Волкова А.А.** Наставничество – как эффективный способ создания мотивирующей среды для раскрытия потенциала каждого педагога через формирование новых профессиональных связей 3
2. **Чиброва Ю.В. и Губанова Е.Р.** Бинарный урок как одна из форм наставничества 6
3. **Жукова О.П.** Наставничество: эстафета знаний и опыта. 20
4. **Казанова Е.В.** Участие в конкурсе – успешная практика наставничества. 26
5. **Мазепина И.С.** Система организации наставничества молодых педагогов. опыт образовательной организации. 30
6. **Иванченко Е.А. и Олейникова Е.А.** Модель реверсивного наставничества «содружество профессионалов» 35
7. **Томаева И.Ю.** Адаптация и формирование профессиональных компетенций у молодых педагогов. 41
8. **Корж А. Б. и Швед Н.В.** Наставничество – форма организованной деятельности по обеспечению профессионального роста педагога 48
9. **Якимчук Е. В.** Система работы педагога-наставника с молодым специалистом. 52

НАСТАВНИЧЕСТВО – КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ СОЗДАНИЯ МОТИВИРУЮЩЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА КАЖДОГО ПЕДАГОГА ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ.

Волкова Александра Анатольевна

Сегодня система наставничества в школе вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

По инициативе Министерства просвещения в рамках проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ» с 1 сентября 2022 года в России ввели должность советника директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в том числе в нашей школе за период весны и лета, Хохуля Алина Сергеевна педагог – победитель конкурса «Навигаторы детства» прошла обучение в Международном детском центре «Артек» и приступила к работе, в обязанности которой стало входить:

- участие в разработке и реализации рабочих программ воспитания;
- информирование и вовлечение школьников в проекты детских и молодежных объединений;
- проведение дней единых действий совместно с детьми, учителями и родителями;
- поощрение развития школьного самоуправления, помощь ребятам в организации творческих, туристических и спортивных мероприятий.

По приказу директора я была назначена наставником молодого специалиста.

Цель моей деятельности как наставника советника директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.

Я поставила перед собой задачи деятельности:

- Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Организовать педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам.

Методы наставнической деятельности

- Консультирование
- Информирование
- Личный пример

- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта
- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого
- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития
- Методы актуализации и индивидуальной мотивации

Аспекты работы с молодым специалистом

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

Работу по наставничеству я выстраиваю в три этапа:

1-й этап - адаптационный

(1-2 й год работы). Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

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

2 этап -основной (проектировочный)

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

3 этап -контрольно-оценочный

(4-5-й год работы). Складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

Основные направления нашей работы во внеурочной деятельности:

1.Оформление тематических выставок к значимым датам

(годовщина освобождения Ленинграда от фашистской блокады, день Матери,

в рамках месячника оборонно-массовой и военно-патриотической работы (фотоматериалы презентация).

2. Организация и проведение традиционных школьных мероприятий: торжественные линейки, Новогодние мероприятия, онлайн-проекты, игровые программы: «Что? Где? Когда?», «Осенний марафон», квесты др. (фотоматериалы презентация).

3.Организация деятельности Российского движения школьников МБОУ СОШ №52: Юные казачата, Юные Жуковцы, Юнармия, волонтерское патриотическое движение (фотоматериалы презентация).

4.Работа по развитию ученического самоуправления школы (фотоматериалы презентация).

5.Деятельность в сегменте Навигаторы детства- учет детей,

занимающихся по программам и участвующих в мероприятиях дополнительных программ по развитию детского общественного движения.

Ожидаемые результаты: систематически проводится разносторонняя целенаправленная методическая работа с молодым специалистом, проходит адаптационный период уверенно, повышается уровень профессиональной подготовки, убеждается в правильном выборе своей профессии.

Практическая значимость реализации моего опыта работы:

В ходе работы будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодого специалиста. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство педагога. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, работы и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

По данному проекту любая школа может организовать работу в повышении квалификации с молодыми учителями.

Пролонгацией опыта работы может стать создание Клуба молодых советников директора по воспитанию на уровне района, что позволит организовать взаимодействие молодых педагогов друг с другом и с образовательными структурами, получить доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях.

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует: адаптации молодого педагога к новым условиям труда; формированию его заинтересованности в работе; получению положительных результатов; развитию педагогического потенциала; созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят, и востребован.

БИНАРНЫЙ УРОК КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА.*Чиброва Юлия Валерьевна, Губанова Екатерина Руслановна*

*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

Наставничество – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю, способствующее более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

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

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

Компоненты системы наставничества

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет широкую направленность, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

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

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных 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.

Результаты наставничества

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.

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.
2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.
3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Качества педагога-наставника

Для того чтобы наставник мог реально соблюдать требования, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Формы наставничества

Многообразие форм и методов наставнической деятельности направлено на выполнение основных задач и функций наставника в образовании.

По количеству наставляемых выделяют следующие формы наставничества:

- индивидуальное – предполагает персональное сопровождение наставника с учетом его потребностей;
- групповое – сопровождение одним наставником (или командой) группы наставляемых со схожими потребностями;
- коллективное – предусматривает организацию наставничества с большой группой лиц, обладающих различными потребностями.

По особенностям организации наставничества:

- прямое – предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- опосредованное – чаще всего реализуется достаточно формально, через советы, рекомендации, а личные контакты могут быть сведены к минимуму.

По особенностям взаимодействия участников:

- открытое – в данном случае рассматривается как традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта;
- скрытое – происходит незаметно для наставляемого.

По используемым технологиям:

- традиционное – предполагает работу с наставником в классическом варианте в процессе осуществления педагогической деятельности или обучения;
- электронное или виртуальное наставничество – используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения. Сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность данной деятельности.

Виды наставничества

Если в школе сформирована система наставничества, то и к назначению

наставников подходят организованно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

«Плюсом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы.

«Минус» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Плюсом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Минусом» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности.

Модели педагогического общения

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения (индивидуальный маршрут) молодого специалиста. Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на

знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

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.

Бинарный урок как одна из форм работы с молодыми специалистами

В результате анкетирования были выявлены профессиональные затруднения педагога. При проведении уроков преобладала традиционная форма обучения, объяснительно-иллюстративный метод. Необходимо было обучить коллегу организации парной и групповой формы работы, применению деятельностных методов обучения. Сотрудничество проходило в форме консультаций, показательных уроков наставника, пробных уроков стажера. Было принято решение подготовить серию бинарных уроков.

Любой учитель-практик знает, что урок для него начинается не со звонком, а как минимум, за день, во время составления конспекта,

что традиционно является необходимым этапом подготовки учителя к проведению урока. В ходе написания конспекта осмысливается то, что будет происходить на занятии, определяются цели, содержание, методы, условия образовательного процесса. При этом нужно не забывать, что цель урока должна быть направлена на более глубокое изучение материала и практическое подкрепление теоретических знаний, что необходимо для лучшего усвоения материала.

А если урок готовится двумя учителями, при составлении конспекта урока следует четко распределить количество времени, отводимое каждому педагогу и строго придерживаться данного регламента. Такие уроки могут быть успешными только при условии слаженной творческой работы обоих учителей. Это относится к одному из требований проведения бинарного урока.

Слово «бинарный» происходит от латинского слова «bis». Бинарный урок — это нетрадиционная форма обучения. В её структуре органически сочетаются личности учителя и педагога-специалиста, их взаимодействие друг с другом, а также с учащимися. Методика бинарного урока отличается от методики традиционного тем, что два учителя одновременно ведут урок по какой-либо завершающей теме.

Задачами бинарных уроков являются:

- повышение мотивации учебной деятельности за счет нестандартной формы урока (это необычно, значит интересно);
- рассмотрение понятий, которые используются в разных предметных областях;
- организация целенаправленной работы с мыслительными операциями: сравнение, обобщение, классификация, анализ, синтез и т.д.;
- показ межпредметных связей и их применение при решении разнообразных задач.

Бинарный урок основывается на интеграции предметов и предполагает использование сплава из различных педагогических технологий. Является важным этапом в формировании мировоззрения учащихся, развития их мышления. Прогрессивный педагог Я.А. Каменский сформулировал так называемое «золотое правило» успешного освоения материала: «Пусть предметы сразу схватываются несколькими чувствами, зарисовываются, чтобы запечатлеваться через зрение и действие руки... всеми средствами нужно воспламенять жажду знаний и пылкое усердие к учению». Бинарные уроки являются одной из форм реализации этого «золотого правила». Так же в настоящее время большое внимание уделяется задачам формирования коммуникативной компетенции учащихся. Чтобы сформировать коммуникативную компетенцию недостаточно насытить урок условно-коммуникативными упражнениями, позволяющими решать коммуникативные задачи. Важно предоставить учащимся возможность мыслить, решать проблемы, рассуждать над путями решения этих проблем, с тем, чтобы они делали акцент на содержание своего высказывания, чтобы в центре внимания была мысль, а язык выступал в своей прямой функции – формирования и формулирования этих мыслей. Именно на бинарном уроке создаются

подобные условия развития учащихся. Бинарный урок предусматривает обсуждение заданий, темы, способствующих развитию интереса учащихся к предмету; может быть проведен в форме собеседования, семинара, конференции, ролевой игры, зачетного задания, дискуссии и т.д.; оценивание деятельности групп экспертами, обобщение наработанного материала в виде таблиц, бюллетеней, стенгазет и т.д.

Общая структура таких уроков включает:

- вступление- постановка цели, задачу урока, актуализацию опорных знаний, необходимых для сознательного восприятия его содержания, сообщение плана работы;
- основную часть- раскрытие содержания учебного материала;
- заключение- подведения итогов, оценка работы учащихся, определение домашнего задания.

Основная часть урока более вариативна сравнительно с вступлением и заключением. Это обуславливается многими факторами, а именно:

- объекты изучения бывают абстрактными и конкретными;
- характеристика одних требует преимущественно монолога изложения учителя, других - организации беседы с учащимися;
- ход рассуждения может быть дедуктивным или индуктивным, не последнюю роль играет индивидуальность учителя.

Требования к бинарным урокам:

- четкость;
- компактность;
- сжатость;
- логическая взаимообусловленность учебного материала на каждом этапе урока.

Новые технологии позволяют экономить время, а это значит, что увеличивается плотность урока. С одной стороны, хорошо - больше узнали, успели сделать. Но нельзя забывать, что перенасыщение урока приводит к нарастанию напряжения учащихся и учителя. Лучший отдых - это смена деятельности. Бинарный урок позволяет реализовать этот принцип на уроке, что играет немаловажную роль в здоровьесберегающих технологиях.

При планировании бинарных уроков мы обращаем особое внимание на их организацию: тщательно продумываем расположение необходимого оборудования; продумываем формы организации практической работы обучающихся и расставляем соответственно столы; заранее раскладываем на столах необходимый раздаточный и рабочий материал. Все это необходимо для более рационального использования времени, отведенного на урок. Также мы помним о том, что необходимо тщательно продумывать формы и методы работы на уроках. Бинарные уроки больше похожи на театральную постановку, а, следовательно, требуют от учителя умения импровизировать.

Приведём пример одного из бинарных уроков.

Конспект интегрированного бинарного урока по литературному чтению и изобразительному искусству (4 класс)

Учителя: Чиброва Ю.В., Губанова Е.Р.

Тема. Сирень в изображении поэта, художника, композитора.

Тип урока: изучение нового материала.

Цели урока:

Создать условия для формирования читательских умений при различных видах работы:

- анализ сюжета, картины, музыки.
- выборочное чтение.

Работать над навыком осознанного и выразительного чтения. Развивать интеллектуальные способности учащихся, самостоятельность.

Создать условия для положительной мотивации к учению посредством литературы, искусства.

Продолжить формирование графических умений и навыков; развивать наблюдательность; воспитывать у детей любовь к живой природе.

Планируемые результаты:

Метапредметные: контролировать свою деятельность по ходу или результатам выполнения задания; сотрудничать с учителем и одноклассниками; осуществлять поиск по выполнению учебных заданий с использованием учебной литературы; формировать умение анализировать художественный текст; сравнивать литературное произведение Л. Кушнера «Сирень», живописное произведение П. Кончаловского «Сирень»

Предметные: читать правильно и выразительно вслух, учиться навыкам выразительного и выборочного чтения; учитывать индивидуальный темп чтения; анализировать содержание текста; по воображению и впечатлениям рисовать заданную композицию.

Личностные: создание условий для положительной мотивации к учению; оценки собственной деятельности; знакомиться с культурно-историческими и общечеловеческими ценностями; продолжать работу над духовно – нравственным и патриотическим воспитанием личности учащихся.

Методы обучения:

Деятельностный метод обучения:

- создание проблемной ситуации;
- поисковый;
- наглядно-иллюстративный;
- словесный

Формы организации деятельности:

- коллективная;
- индивидуальная;
- фронтальная.

Оборудование:

Интерактивная доска.

Миф Древней Греции «Пан и Сиринга». Скандинавская легенда «О происхождении цветов сирени».

Словарь С.И.Ожегова.

Презентация: Сирень в изображении поэта, художника, композитора.

5. «Фея Сирени» - пьеса из балета П.Чайковского «Спящая красавица».

6. Иллюстрация картины: П. Кончаловского «Сирень», весенние цветы,

7. Для учащихся: листы белой бумаги, кисти, акварельные краски, масляная пастель, стаканчики для воды, образец педагогического рисунка.

Предполагаемый результат: повышение познавательного интереса к предмету. Учащиеся получают представление о литературе как об одном из видов искусства и как о явлении художественной культуры. Сравнение особенностей мировосприятия поэта, живописца и композитора на материале близких концептуально-тематически литературных, живописных и музыкальных произведений, для обнаружения сходства воссозданных в них картин красоты и гармонии окружающего мира. Умение рассматривать репродукции живописных произведений и сравнивать их текстом с точки зрения выраженных в них мыслей, чувств и переживаний.

Работа на уроке предполагает самостоятельные, аргументированные и грамотные высказывания учащихся; развитие коммуникативных способностей.

Ход урока.

I. Мотивационно-организационный момент.

Проверка готовности учащихся к уроку, создание эмоционального настроя на изучение материала.

Учитель 1

- Повернитесь друг к другу, улыбнитесь. Пожелайте успехов на уроке.

Учитель 2

- Сегодня на уроке нас ждет много интересного.

II. Актуализация знаний. Создание проблемной ситуации.

Учитель 1

-Люди очень любят цветы и любые события своей жизни отмечают в первую очередь цветами (рождение, поступление в школу, свадьба и т. д.) Цветы сопровождают человека всю жизнь. Весна – это время преображения природы.

- Иногда поэтам кажется, что словами невозможно передать необыкновенную красоту природы, что это по силам только художникам, живописцам. В мифах и легендах часто люди превращаются в растения.

-Послушайте скандинавскую легенду о происхождении цветов. Легенда утверждает, что цветы сирени пришли к нам тогда, когда, когда весна согнала с лугов снег и высоко подняла солнце, Солнце в сопровождении радуги пошло над землей. Тогда весна стала брать лучи солнца, смешивать их с цветами радуги и, передвигаясь с юга на север, бросать на землю. И там, куда падали лучи, распускались желтые, оранжевые, красные, синие и голубые цветы. Когда Весна достигла Севера, у неё остались только лиловые и белые цвета. А внизу лежали Скандинавские страны, Тогда весна перемешала солнечный луч и лиловый цвет радуги и бросила их на маленькие кустарники, которые покрылись сиреневыми цветами. Затем у весны остался один белый цвет. Не пожалела его весна и щедро рассыпала его на землю, а из него получилась белая звездчатая сирень.

- Обратимся к толковому словарю Ожегова: значение слова лиловый.

А если верить древнегреческой легенде, то молодой Пан – бог лесов и лугов, повстречал однажды прекрасную речную нимфу Сирингу – нежную вестницу утренней зари, и так залюбовался ее нежной грацией и красотой, что забыл о своих забавах. Решил Пан заговорить с Сирингой, но та испугалась и убежала. Пан побежал следом, желая ее успокоить, но нимфа неожиданно превратилась в благоухающий куст с нежными лиловыми цветами. Так имя Сиринги и дало название дереву – сирень.

- Ребята, вы догадались, о каких цветах идет речь?

III. Открытие новых знаний

Учитель 2

- О чем мы сегодня на уроке будем говорить?

Сирень в изображении поэта, художника, композитора.

Сведения о художнике.

Пётр Петро́вич Конча́ловский —русский, советский художник, учился в Харьковской рисовальной школе, а также в Париже. Известен стал благодаря своим натюрмортам.

-Рассмотрите репродукцию картины П.Кончаловского «Сирень» и прослушайте прекрасную пьесу П.И. Чайковского «Фея сирени» из балета «Спящая красавица».

- Какие чувства вызвала у вас картина?
- Созвучно ли настроение музыки и картины?
- Чем передает художник красоту цветов? (Красками)
- При помощи чего композитор восхищается красотой? (Звуков)

-

Научимся видеть красоту и гармонию родной природы на примере произведений искусства.)

К - П. Кончаловский нам подарил большое количество натюрмортов с изображением цветов.

к Художник любил изображать сирень. Пышной красавице Кончаловский посвятил несколько работ. «В этом букете все живет, цветет и радуется». Так говорил о своей картине художник.

С сиренью связан один очень интересный эпизод в жизни художника.

ц Однажды, во время очередной экскурсии по частной коллекции картин Кончаловского, а к художнику домой часто приходили посетители, его друг решил провести эксперимент Он приколот соцветие живой сирени к холсту с нарисованной. Группа приглашённых прошла мимо, и никто не заметил живого цветка. Настолько изображение букета на полотне было живо. П. Кончаловский сравнивал свое творчество с музыкой: «Я пишу, как музыкант играет гаммы». Полотно можно назвать песней, воспевающей красоту, гармонию окружающей нас природы.

о - Сумел ли художник показать, что сирень свежая, как будто ее только что срезали?

н - Опишите сирень на картине.

я **Учитель 1**

-Ребята, а кто-нибудь знает биографию поэта Александра Кушнера?

Александр Семёнович Кушнер — русский поэт. Родился в 1936 году, отец будущего поэта был военно-морским инженером. Учился на филологическом факультете Педагогического института им. А. Герцена. В 1959—1969 преподавал в школе русский язык и литературу. С конца 1960-х перешёл на профессиональную литературную деятельность. Автор около 50 книг стихов (в том числе для детей) и ряда статей о классической и современной русской поэзии, собранных в пяти книгах.

- Поэт Александр Кушнер тоже уверен, что сирень, изображенная художником Петром Кончаловским, ничуть не менее живая, чем настоящая цветущая. Более того, он считает, что каждый, кто видел «Сирень» Кончаловского, теперь невольно будет смотреть на живую сирень глазами этого художника!

- Настало время познакомиться со стихотворением А.Кушнера «Сирень», но перед этим мы поработаем с новыми словами:

1)лиловой (цвета фиалки или темных соцветий сирени),

2)треуголки (устар.) (форменный головной убор, сужающийся кверху и расширяющийся с боков).

3)допотопная (устарелый, старомодный, отсталый)

(Чтение отрывка стихотворения в исполнении учителей (по строфам).

Фиолетовой, белой, лиловой,

Ледяной, голубой, бестолковой

Перед взором предстанет сирень.

Летний полдень разбит на осколки,

Острых листьев блестят треуголки,

И, как облако, стелется тень.

Сколько свежести в ветви тяжелой,

Как стараются важные пчелы,

Допотопная блещет краса!

Но взглядишь в эти вспышки и блески:

Здесь уже побывал Кончаловский,

Трогал кисти и щурил глаза.

- Поделитесь своими ощущениями. Вы согласны с мнением поэта, что каждый человек, который видел «Сирень» Кончаловского, теперь невольно будет смотреть на живую сирень глазами этого художника?

- А сейчас немного отдохнем.

Физкультминутка.

IV.Первичное закрепление новых знаний.

Учитель 1

- От здорового образа вернемся к прекрасному.

- Что общего в изображении сирени на картине и в стихотворении?

- Для ответа на вопрос, перечитайте стихотворение еще раз.

- Сколько строф в стихотворении? (2)

-Давайте вспомним, что такое строфа? (Строфа́ - сочетание строк в стихотворении, обладающих определённым ритмическим, интонационным

строением и объединяемых рифмовкой. Строфа может содержать и 6 строчек.)

Прочитайте первую строфу:

Фиолетовой, белой, лиловой,
Ледяной, голубой, бестолковой
Перед взором предстанет сирень.
Летний полдень разбит на осколки,
Острых листьев блестят треуголки,
И, как облако, стелется тень.

- Какие определения поэт дает сирени? (Фиолетовая, белая, лиловая, ледяная, голубая, бестолковая)

- Какой цвет имеется в виду, когда говорится «ледяная»? (Прозрачный, голубоватый.)

- Поэт с восторгом рассматривает сирень?

- Почему поэт называет сирень «бестолковой» (Из-за ее буйного цветения, в котором нет расчета и логики.)

- Как вы думаете, поэт смотрит на букет сирени или на куст сирени? (Он смотрит на куст сирени. «Летний полдень разбит на осколки, / Острых листьев блестят треуголки, / И, как облако, стелется тень».)

- Объясните строчку «Летний полдень разбит на осколки»: о каких осколках идет речь? (Поэт сравнивает листья сирени с осколками. — Листья — острые, треугольной формы, да ещё «блестят» на солнце, как стёклышки!)

Прочитайте вторую строфу.

Сколько свежести в ветви тяжелой,
Как стараются важные пчелы,
Допотопная блещет краса!
Но взглядишь в эти вспышки и блески:
Здесь уже побывал Кончаловский,
Трогал кисти и шурил глаза.

- Удастся ли поэту передать впечатление большого душистого куста в окружении пчел? Как он добивается того, чтобы мы их слышали? Какие строчки нам помогают? (Жужжание пчел, окружающих куст поэт передает с помощью звукописи: «сколько свеЖЕсти в ветви тяЖЕлой»; «ваЖные пчелы».)

- Давайте вспомним, как сказал Петр Кончаловский о своей картине.

- Мы можем прочувствовать, что художник и поэт любят сиренью?

- Как художник и поэт изображают сирень?

V. Самостоятельное применение полученных знаний. Рисование картины.

Учитель 2

- Как бы вы назвали картину, на которой изображены цветы? Пейзаж, натюрморт или портрет? (Ответы учащихся.)

- Сегодня мы будем рисовать сирень. Она перед вами, гроздь с виду незатейливые, но так радующие нас. Обратите внимание, что эти цветы специально выращены на срезку, а не сорваны в лесу или поле. Почему нельзя рвать цветы? (Ответы учащихся.)

Мудрый поэт Самед Вургун сказал однажды:

«Я должен над цветами наклониться
Не для того, чтоб рвать или срезать,
А чтоб увидеть добрые их лица
И доброе лицо им показать.»

Этапы выполнения рисунка.

1. Композиция рисунка. Для рисунка лист бумаги лучше расположить вертикально. Затем тонкими линиями отметьте расположение цветка на листе, его высоту и ширину. Проверьте композицию.

2. Выполнение карандашного наброска. Легкими карандашными линиями изобразите стебель, листья, венчик цветка. Проверьте соблюдение пропорций.

3. Работа с цветом. На палитре подберите нужные оттенки цвета и раскрасьте листья цветка, его лепестки, стебель основным цветом.

4. Прорисовывание деталей. Тонкой кисточкой прорисуйте детали цветка.

5. Рисунок закончен.

VI. Итоги урока. Рефлексия. Учителя задают вопросы по очереди.

- Мы с вами достигли целей урока?

- Что на вас произвело наибольшее впечатление?

- Что вы нового узнали? Как можно увидеть красоту?

- При помощи чего можно передать свои ощущения, настроение, чувства?

Ваши рисунки преобразили общий вид нашего класса: он стал нарядным, свежим весенним, пестрым! В своих работах, используя яркие краски, вы сумели передать радость, удивление от того, что появились весенние цветы.

- Спасибо за работу на уроке.

- Хорошего дня.

Таким образом, бинарный урок позволяет выявить связь различных предметов, делает обучение целостным и системным. Практика позволяет определить следующие преимущества бинарных уроков:

1. Формируют целостную картину мира.

2. Являются источником нахождения новых связей между фактами в различных предметах.

3. Дают возможность для самореализации, самовыражения, творчества учителя.

4. Побуждают к осмыслению и нахождению причинно-следственных связей.

5. Побуждают к активному познанию окружающей действительности.

6. Способствуют интенсификации учебно-воспитательного процесса.

7. Способствуют воспитанию широко эрудированного школьника.

8. Развивают потенциал учащихся, образное мышление.

9. Снимают утомляемость, перенапряжение учащихся за счёт переключения на разные виды деятельности.

10. Формируют познавательный интерес учащихся.

11. Способствуют формированию умений учащихся сравнивать, обобщать, делать выводы.

12. Использование различных видов работ поддерживает внимание учащихся на высоком уровне.

13. Предполагают обязательное развитие творческой активности учащихся.

14. Служат развитию воображения, внимания, мышления, речи и памяти учащихся.

15. Углубляют представление о предмете, расширяют кругозор учащихся.

16. Способствуют повышению мотивации учения.

17. Урок решает не множество задач, а их совокупность.

Можно сделать вывод, что разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Библиографический список

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

2. Ильясов Д. Ф., Кудинов В. В., Селиванова Е. А., Борченко И. Д. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

3. Горелова Г. В. Интегрированные уроки в начальной школе // Молодой ученый. — 2015. — №1.2.

4. Шубина Т.И. Деятельностный метод в школе – Москва, 2010г.

5. Ятайкина А.А. Об интегрированном подходе в обучении // Школьные технологии. 2012 – № 6.

6. Абасов З.А. Нетрадиционные уроки как педагогическая инновация // Инновации в образовании. 2004.

7. Зверев И. Д., Максимова В. Н. Межпредметные связи в современной школе. – М.: Педагогика, 1999.

8. Калягин Ю. М. Интеграция школьного обучения. Разработки интегрированных уроков. / Ю. М. Калягин, О. Л. Алексенко// Начальная школа. - 1990.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА.*Жукова Ольга Павловна*

Ежегодно в учебные заведения Каневского района поступают на работу молодые педагоги. Как показывает практика, выпускники высших учебных заведений и профессиональных колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, однако не обладают практическим опытом. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются, с какими проблемами им придется столкнуться. Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Следовательно, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

В рамках МБОУ СОШ № 2 была разработана специальная программа наставничества «Учитель – учителю», в ходе реализации, которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Данная программа предполагает взаимодействие молодого специалиста, с опытом работы до трех лет или нового сотрудника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом. Наставник оказывает разностороннюю поддержку наставляемому, которая реализуется в следующих ролевых моделях:

– «опытный учитель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы;

– «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

В процессе наставничества в помощи нуждается не только молодой специалист, но и сам наставник. Учитывая актуальность вопроса, в нашей школе большое внимание уделяется профессиональной поддержке и оказанию методической помощи педагогам-наставникам и молодым специалистам: так с 2011 года работает Школа молодого педагога «Учитель – учителю»; с 2019 года Школа меняет организационную структуру наставничества «Куратор - наставник - молодой специалист»; с 2021 года начитает реализовываться формы наставничества «Учитель – ученик» и «Ученик – ученик».

В МБОУ СОШ №2 процесс наставничества затрагивает интересы всех субъектов взаимодействия: обучаемого молодого специалиста, самого наставника и организации -работодателя.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Во-первых, формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц

образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов, будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов МБУ РИМЦ, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Во-вторых, формирование базы наставников, то есть поиск потенциальных наставников, желающих и способных оказывать помощь коллегам в наставнической деятельности.

Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть одновременно и компетентным руководителем, и равноценным партнером.

В первые месяцы работы с молодым специалистом педагог-наставник создает для него «Индивидуальный образовательный маршрут» – структурированную программу действий по саморазвитию, составленную с учетом личных предпочтений и реализуемую с целью достижения ключевых компетенций. Индивидуальный маршрут молодого педагога отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составляется таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности.

Для более эффективной работы молодого педагога и его наставника в МБОУ СОШ №2 создана рабочая тетрадь "Навигатор молодого учителя", которая содержит практический методический материал по вопросам адаптации молодого учителя и организации учебного процесса. В "Навигаторе" представлены фрагменты необходимых для ознакомления правовых документов, словарь профессиональных терминов и понятий, методические рекомендации по организации урока, советы опытных педагогов и анкеты самоанализа для молодых специалистов.

В построении перспективного индивидуального маршрута профессионального роста молодого специалиста можно выделить четыре этапа:

Первый этап – организация наставничества. В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, оказывающий организационную и консультационную помощь, а затем его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия посещают

администрация с целью оказания методической помощи.

На данном этапе определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. Применяются подготовленные инструкции, «памятки» и чеклисты по различной тематике: «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»; «В помощь молодому классному руководителю»; «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания»; «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет»; «Восемь способов удержать внимание» и др.

Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий.

Второй этап – анкетирование молодых учителей в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

Наставникам необходимо понимать, что знает и умеет делать наставляемый. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету, которая нацелена на обучение молодого педагога рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации.

Третий этап – оставление и реализация перспективного плана работы наставников. После определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста.

Четвёртый этап – отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В целях обеспечения эффективного качественного решения задач по успешной адаптации молодых специалистов, росту профессионального самоопределения и самореализации, овладения современными образовательными технологиями целесообразно использовать следующие формы работы с молодыми специалистами:

- коллективная: педагогический совет, методические семинары, заседание микрогруппы, «Круглый стол», педагогические мастерские, заседание предметных МО, «День молодого учителя»;
- групповая: групповое консультирование, групповые дискуссии, обзор педагогической литературы, проблемно-деловые игры, психологические тренинги, просмотр видеofilьмов отснятых уроков.;
- индивидуальная: индивидуальные консультации, практические занятия (мастер-классы, открытые уроки, посещение занятий, проведение фрагментов уроков и внеклассных мероприятий, проектирование этапов

урока, составление планов-конспектов урока, классного часа, родительского собрания, разработка рабочих программ и календарно-тематического планирования и др.).

Эффективным способом оценки деятельности пары наставник-наставляемый является создание портфолио молодого педагога, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Такая информация дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности. Создание портфолио позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности.

В конце года педагог-наставник составляет карту успешности педагогической деятельности молодого педагога в рамках индивидуального образовательного маршрута для дальнейшей корректировки педагогической деятельности.

Портфолио молодого педагога представляет собой своеобразный паспорт повышения его профессионального уровня, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Профессиональные конкурсы стимулируют молодых педагогов развиваться, самореализовываться, строить карьеру и самосовершенствоваться. Выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту и даже опытному педагогу добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Молодые педагоги нашей школы ежегодно участвуют в различных конкурсах профессионального мастерства, большинство становятся призерами муниципального конкурса «Учитель года», а есть и те, кто в начале своего профессионального пути уже становятся участниками и призерами краевого конкурса «Учитель года» имея за плечами всего несколько лет стажа. Например, в 2017 году призером краевого конкурса «Учитель года кубановедения» стала Погребная Е.В. (стаж на момент участия в конкурсе 2,5 года), в 2021 году участником этого же конкурса стала Штепа Ю.Н. (стаж на момент участия в конкурсе 4 года).

Помимо всего прочего, школа является региональным представителем Некоммерческой организации Благотворительный фонд наследия Менделеева, который ежегодно проводит Всероссийский конкурс

профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок». Наши учителя постоянно участвуют в вебинах, семинарах, курсовой подготовке, которые организывает и проводит фонд, а также выставляют на суд жюри свои разработки уроков. Ежегодно молодые специалисты становятся активными участниками мероприятий фонда и достигают успехов. Например, в 2021 – 2022 учебном году, молодой учитель математики нашей школы Овчаренко Сергей Николаевич стал призером муниципального конкурса «Учитель года» и победителем Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мой лучший урок», а совсем недавно призером краевого конкурса «Мужская профессия».

Перед молодым начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию и постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом. «Учитель и ученик растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Наставничество является благоприятной средой передачи знаний и опыта, эстафетой длиною в жизнь.

Библиографический список

1. Андреева Е.В. Программа поддержки начинающего учителя // Завуч. 2010. №2.
2. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. №3.
3. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.
4. Вершловский С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя /С.Г. Вершловский и др.; под ред. С.Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. – 141 с.
5. Головичева Л. В каком направлении идти? наставничество как важная составляющая самореализации психолога // Школьный психолог — Первое сентября. 2014. № 12. С. 40 – 41
6. Золотарева Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога // Образование в современной школе. 2012. №8.
7. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М., 2017.
8. Липатов С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. 2014. № 2.

9. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.

10. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника // Управление развитием персонала. 2012. № 2.

УЧАСТИЕ В КОНКУРСЕ – УСПЕШНАЯ ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА.

Казанова Елена Викторовна

Тема наставничества стала одной из приоритетных в проекте «Образование». Всем понятно, что это нужно и, собственно, всегда работа в этом направлении проводилась. Изменилось время – изменились и задачи. Теперь этот процесс, называемый по-старому, не может осуществляться, не претерпев значительных изменений.

Любой процесс помощи опытного наставника строится, на мой взгляд, четырехступенчато: наблюдение, объяснение, демонстрация, практика.

Это схема классическая, а если попробовать изменить последовательность, то тогда и сам процесс меняется, тогда активность зависит уже не от более опытного педагога, а от желания развиваться в профессиональном плане. Важно, чтобы наставляемый чувствовал себя комфортно, его желание и целеполагание должны быть адекватны и понятны наставнику. Без эмпатии по отношению друг к другу выстроить результативное партнерство невозможно.

Вот мы и перешли от наставничества к партнерству. Думаю, что такой вид взаимодействия точнее отражает требование современности. Понятие наставник и наставляемый следует понимать как привычное название партнеров, закрепившееся в деловом стиле.

Еще один важный момент. Наставничество – это не разовое мероприятие. Это целенаправленный, систематический процесс, эволюция неопытного педагога, которого нужно поддержать. И здесь функции наставника гораздо шире, чем традиционное обучение профессиональному мастерству.

В школу, хоть и редко, но приходят молодые педагоги. Как открыть пришедшего учителя? Нужно время для наблюдения. После этого необходимо время, чтобы выстроить план взаимодействия. Затем нужно время для совместной деятельности, желательно в разных направлениях. Затем нужно время для анализа всего сделанного. И опять же время для коррекции плана. Не буду оспаривать такой путь. Наверное, он помогает становлению молодого коллеги. Но мне кажется очень эффективным путь короткий – это участие в конкурсе «Педагогический дебют». Я не зря повторила несколько раз слово «время», потому что в моей собственной практике за 10 дней неопытный педагог становится молодым специалистом. Эти дни позволяют выиграть время, а это огромный плюс для нашей бурной жизни. И не навязанная, не менторская помощь, а соучастие, соработничество (да простите мне это устаревшее слово).

Все начинается с того, что мы в коллективе начинаем готовиться к конкурсу. И здесь появляются наставники не по принуждению, а по желанию. А это ведь значимо! Чаще всего присоединяются люди, которые уже имеют опыт, а иногда и неплохой результат участия в данном мероприятии. Все они объединяются вокруг меня как курирующего завуча и нужно только

выстроить взаимодействие с молодым педагогом. Нужен ли план? Нет. У нас есть Положение о конкурсе, а там уже все продумано. Мало того, что это экономия времени, это еще и занимательная игра, квест, где статусы и должности не важны: мы все на равных и наш молодой конкурсант представляет наш общий проект. Опытные с желанием погружаются в теорию, творчество, психологию, что помогает им продолжать свое развитие, а молодой педагог, чувствуя такую поддержку, становится не только уверен в себе, но и понимает, что он ценен в этом коллективе.

Далее по заданным условиям конкурсант заполняет информационную карту о себе. У меня как у завуча, конечно же есть информация о возрасте, о дипломе, специальности и т.д., но участие в конкурсе позволяет теперь узнать о хобби, об общественной жизни, о профессиональных ценностях. Согласитесь, это помогает открыть человеческие качества молодого человека, который начинает непринужденно раскрываться в новом коллективе.

Следующий этап – сам конкурс, который включает такие задания, как написание эссе. За многолетний опыт, в школе имеется база хороших работ, написанных ранее. Образцы не для подражания, а для того, чтобы начинающий коллега старался соответствовать этой команде. Конечно же, опытные коллеги говорят о своих находках и эффективных приемах, которые имели результат или о неудачах, которые не позволили добиться желаемого результата. Наставники демонстрируют, а педагог практикуется. И без всякого назидания! Это, скорее, диалог, рассказы о своем восприятии поставленных задач, а вовсе не прием «делай, как я». Это все заочный этап, а теперь первый очный, на котором нужно провести урок в незнакомом классе и дать мастер-класс «У меня это хорошо получается!». Задания на профмастерство. Безусловно, это поиски понимания собственного «я». В данный момент подготовки можно продемонстрировать мастер-классы педагогов со стажем. Понятно, что эта часть подготовки к конкурсу дает возможность узнать несколько эффективных методических приемов молодому педагогу, но, что очень ценно, наставники демонстрируют свой профессионализм. И тут уж дух соперничества срабатывает на результат. Каждому наставнику хочется быть интересным! Происходит важный последовательный процесс обучения креативности, который можно отразить в следующей последовательности: подражание – изменение – комбинирование – преобразование – создание нового. Поэтому, сколько бы мы ни обсуждали подготовку, выбирает все-таки молодой коллега, который слушает нас, сопоставляет со своими возможностями, умениями и принимает решение. Он самостоятелен! Хотя помощь наставников была небесполезной. Итог – молодой педагог осмысленно показал то, о чем мы впоследствии говорим: «У него появился свой стиль, своя методика». Но перед этим ему пришлось вспомнить своих преподавателей, поискать в интернете современные технологии и выбрать то, что станет, скорее, отличать его от других.

Безусловно, урок – это один из сложнейших этапов конкурса. Нужно вспомнить возрастную психологию, суметь заинтересовать детей, преподнести материал доходчиво, да и вовремя уложиться. Каждый из

наставников вспоминает свои удачные находки или провалы каких-то своих идей. И опять в доброжелательной форме наставники делятся опытом. Но самое главное в этом задании – сделать самоанализ. Согласитесь, это трудно сделать даже опытному педагогу! Таким образом, юный коллега учится давать оценку собственной деятельности, и в формате конкурса – пропустить этот этап, как часто происходит в повседневной жизни, невозможно. Хотелось бы отметить, что на этом этапе взаимодействие наставника и наставляемого очень отличается от обычного наставничества по плану.

Завершает конкурс ток-шоу «**Профессиональный разговор**». Чтобы чувствовать себя достойно, нужно изучить тенденции современного образования, уметь говорить не только правильно, но и убедительно. Важно проявить лидерские качества, чтобы отвечать на вопросы, выстроить логику ответа, вовремя вступить в диалог и не растеряться, сомневаясь в собственной позиции. Накануне между наставниками разгораются жаркие споры, воспоминания о прошлых временах и сомнения в происходящем, что наставляемый безбоязненно декларирует свою точку зрения. Опять нет наставлений, а есть плодотворное сотрудничество.

Конкурс дает возможность раскрыться молодому педагогу, а помощь наставников принимается легко, никакого превосходства опыта над молодостью нет! В результате коллектив тепло принимает нового коллегу, который за столь короткое время становится своим.

Подготовка к конкурсу и участие в нем, на мой взгляд, является одной из эффективных практик наставничества. Молодой педагог за короткий срок приобретает ценный опыт, теперь он может экономить время, проводить анализ выполненных заданий, работать в команде, видеть собственный результат, который, к сожалению, мы не всегда можем измерить и оценить.

На конкурсе же все конкретно – за каждое задание баллы, поэтому понятно, что получилось, а над чем нужно еще работать.

Говоря о такой практике, как участие в конкурсе, думаю, необходимо отметить, что кроме практических навыков, получили развитие интеллектуальные способности (критическое мышление, креативность в личностном росте) и положительное эмоциональное восприятие людей внутри коллектива. Считаю, что наставничество, это не направленный вектор, это территория взаимовлияния и взаимоуважения, взаимной ответственности и взаимной поддержки.

Даже если результат конкурса обрадует не всех, то польза участия в таком проекте, без сомнения, велика. Через сотрудничество, сотворчество и сопереживание исполнена главная задача – поддержка молодого педагога через наставничество. Мы смогли научить его многому и очень быстро, потому что у наставников было желание, а не обязанность помочь. Деятельностный подход повысил не только актуальность, но и темп. Да и наставники получили жизненный заряд и желание развиваться в профессии, хотя иногда кажется, что нам уже и незачем, ведь мы со своими задачами справляемся...

Полезно прислушаться к молодежи, которая часто дает советы друг другу

в повелительной форме: СМАРТуй! Что это значит? Поясню: никого уже не удивишь смарт-часами, смарт-пылесосом, смарт-стиралкой. Умная бытовая техника помогает нам жить в комфорте, экономя время. Не могу не вспомнить, что когда-то стиральная машина-автомат мне казалась самым значимым достижением XX века для женщин. И не только я так думала. А сейчас пылесос, который убирает квартиру, часы, которые могут измерить шаги, давление, сердцебиение и подсказать, достаточно ли вы сегодня спали, этот ряд дополнили! И это хорошо. Почему же мы их называем «умными»? Думаю, потому, что они могут за короткое время выполнить конкретно поставленные задачи. Так призыв: выполни задачу четко и быстро – укладывается в одно слово. И мне нравится этот четкий призыв к действию. Что коллеги - наставники, СМАРТуем?!

СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ. ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.*Мазепина Ирина Семеновна*

Сегодня активно идет процесс смены образовательных стандартов, меняются способы и средства обучения детей. Принцип один – современным детям – современное образование. С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Сегодня, именно перед педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача – воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях.

Сегодня выпускники педагогических вузов, колледжей не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми, и наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества.

Поэтому для успешной адаптации молодых специалистов в школе необходимо осуществлять их системное методическое сопровождение (наставничество).

Миссией школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Цель наставничества – это оказание помощи педагогам в их профессиональном развитии, ознакомление с инновационными технологиями, формирование в образовательной организации своего «Я».

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

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 мотивации 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.

Резюмируя всё выше сказанное, можно сказать, что система наставничества нужна для того чтобы:

- повысить качество подготовки и квалификации персонала;
- развить у новых сотрудников позитивное отношение к работе, дать возможность быстрее достичь необходимых целей;
- сэкономить время руководителя ОО на обучение новых сотрудников;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрять за хорошую работу, признать их заслуги перед школой;
- снизить текучесть педагогических кадров и существенно решить проблему их дефицита.

На протяжении последних 9 лет МБОУ СОШ № 6 им. Ц.Л. Куникова г. Туапсе пополняется молодыми педагогами. За это время в нашей школе сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выработаны те формы и методы, которые в конечном итоге эффективно содействуют дальнейшему профессиональному росту молодого специалиста. Работа состоит из 4 этапов: 1 этап – диагностика, 2 этап – основной, 3 этап – итог, 4 этап – новации. Остановимся на каждом из них.

На этапе диагностики ведется работа под руководством учителя-наставника. Идёт изучение личности молодого педагога, выявление его профессиональных знаний и умений. Также важной составляющей является работа с психологом. Проводятся беседы, анкетирования с целью выявить сильные и слабые стороны личности педагога. На следующем, основном этапе, наставник знакомит молодого педагога с правилами функционирования ОУ, вводит в коллектив, помогает в разработке КТП, планов уроков. Приглашает на свои уроки и посещает уроки наставляемого и дает рекомендации. Администрация школы совместно с психологом проводят беседы о возможных ситуациях в ходе учебного процесса и моделях поведения в них. Обсуждаются варианты выхода из различных ситуаций и педагогических затруднений, как с учениками, так и их родителями (законными представителями). Консультируют в возникших вопросах. На третьем этапе продолжается работа с администрацией школы, наставником, психологом. После периода адаптации педагог - наставник и психолог совместно с молодым специалистом фиксируют динамику профессионального роста, составляют план дальнейшей работы для успешной аттестации.

Помимо этого, сам молодой педагог находится в поиске новых знаний. Осваивает новые способы выполнения профессиональных задач, согласует их с педагогом-наставником. Совершенствует качество своей работы, за счет структуризации своей деятельности и осваивая новые технологии. Совершает первые шаги в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, самостоятельно и с учениками. Собирает портфолио. Проходит аттестацию на 1 категорию. Далее следует заключительный этап – новации, где молодой, окрепший в профессиональном смысле специалист активно подключается к работе экспериментальных площадок, разработкам, внося свои свежие идеи и взгляды. Учитесь строить работу в этом направлении.

На современном этапе развития образования актуальным становится выявление, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта. Одной из эффективных форм распространения собственного педагогического опыта в МБОУ СОШ № 6 им. Ц.Л. Куникова является такая современная форма методической работы как мастер - класс. На протяжении двух последних лет в образовательной организации действует практика проведения осенней Школы молодого педагога, где опытные учителя школы транслируют свой опыт молодым педагогам Туапсинского района.

По инициативе МБОУ СОШ № 6 им. Ц.Л. Куникова на базе школы на муниципальном уровне для молодых педагогов организована «Школа молодого педагога». В сентябре 2021 года для молодых педагогов нашей школы был проведен двухдневный семинар с мастер-классами «Мастерство в профессии», представлен опыт 14 педагогов начальной школы.

Являясь наставниками, педагоги школы не останавливаются в своем развитии. Девизом учителей-наставников является «Обучаем других – обучаемся сами». 8.10.2021 года состоялась встреча с молодыми педагогами в рамках районного онлайн Форума «Молодо - не зелено», на которой обсуждались вопросы по организации работы молодых специалистов и планирование работы «Школы молодого педагога».

Активно школа принимает участие в трансляции и обмене опытом по теме наставничества.

18.11.2021 года Кабылина Л.А. выступила с докладом «Mentoring – обучение действиям» на 2 краевой научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов». Также была отправлена статья на эту тему.

25.22.2021 года являлись слушателями семинара «Наставничество как искусство и технология сопровождения», который проводился в онлайн-формате УО на платформе Zoom.

14.12.2021 года Бабаева А.В. выступила на семинаре-практикуме «Урок математики в начальной школе: структура, содержание, контроль» (краевой уровень, видео - конференция).

В декабре 2021 года в рамках регионального проекта «Движение вверх» и взаимодействия с ресурсным центром ЦРО Усть - Лабинского района Кабылина Л.А. представляла урок на тему: «Правописание слов с сочетаниями

ЧК, ЧН» на фестивале видео-уроков педагогов-наставников.

28.12.2021 года на базе МБОУ СОШ № 6 им. Ц.Л. Куникова г. Туапсе принимала участие в организации зимней «Школе молодого педагога».

15.02.2022 года на базе МАОУ СОШ № 11 г.Туапсе являлись слушателями на краевом вебинаре «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях».

С 21.02.2022 по 28.02.2022 года участвовали в онлайн - марафоне «Игромарофон» по письму министерства образования, науки и политики Краснодарского края от 09.02.2022 г №47-01-13/2163/22.

21.03.2022 года в соответствии с планом работы краевого ресурсного центра на основании письма МКУ ИМЦ системы образования Ейского района «О проведении вебинара» по теме: «Научно-методическое сопровождение педагогов по развитию проектной и исследовательской компетентностей обучающихся» приняли участие Коваленко Анна Тахирджоковна и Данилова Жанна Григорьевна.

Коваленко А.Т. подготовила выступление на тему: «Организация проектной деятельности в начальной школе», а Данилова Жанна Григорьевна выступила с докладом на тему: «Проектная и исследовательская деятельность в 1-4 классах МБОУ СОШ № 6 им. Ц.Л. Куникова».

06.04.2022 года являлись слушателями краевого вебинара «Современный урок: практика достижения образовательных результатов по ФГОС НОО: технология».

В этом же году были поданы документы Кабылиной Л.А. на краевой конкурс «Я- наставник -2022», где наш педагог стал призером муниципального этапа конкурса. И забегая вперед, хочется отметить, что этот же педагог-наставник 30.11.2022 года представит свой опыт работы для молодых специалистов Туапсинского района на районном форуме «Наставничество: Шаги к успеху» по теме: «Занимательный материал как средство формирования познавательных УУД».

На осенних каникулах 2022-2023 учебного года на площадке школы по доброй традиции прошла очередная школа молодого педагога. Для впервые приступивших к работе в текущем учебном году молодых учителей опытные педагоги провели серию мастер-классов и поделились с секретами профессионального мастерства.

За высокий вклад в развитие наставничества на муниципальном уровне управлением образования предложено школе стать опорной площадкой по организации наставничества молодых педагогов через сетевое взаимодействие с районными школами. Деятельность школы в новом направлении на муниципальном уровне начнется с 2023 года.

Одним из важнейших качеств, которое характеризует профессионально-педагогическую компетентность педагога, является инициатива. И выработать ее у молодого специалиста можно только в результате совместной, творческой, проектной деятельности. Благодаря слаженной работе педагогов-наставников отмечаются достижения молодых специалистов. Например, гордимся работой Назмутдиновой М.А. – она является победителем

муниципального этапа Всероссийского конкурса «Урок Победы», посвященного 75 годовщине Победы ВОВ в номинации «Лучший урок изобразительного искусства» 2020 года; призером муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют» в 2020 году; участником Всероссийского конкурса методических разработок внеклассного мероприятия, интегрирующего медиаобразование «MEDIA START». За свою целеустремленность и профессионализм была высоко отмечена администрацией школы и приглашена на должность заместителя директора по УВР в начальной школе.

Сейчас на должности заместителя директора по УВР по основной школе работает Калининкова А.Ю., которая также обладает деловыми качествами, активной позицией, и которая ранее была молодым педагогом, а значит прошла через систему наставничества и все этапы работы с молодыми специалистами в школе.

Подводя итог, можно смело сказать, что за период сотрудничества педагогов-наставников с молодыми педагогами их уровень профессиональной компетентности значительно повышается, а период адаптации проходит успешно, и педагоги закрепляются в профессии. Чему мы не сказано рады, что, хотя бы на своем локальном уровне решаем такую серьезную проблему, как дефицит педагогических кадров, через привлечение молодых специалистов и оказание им системной методической помощи посредством технологии наставничества и, таким образом, содействуем реализации приоритетного направления российского образования.

МОДЕЛЬ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА «СОДРУЖЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛОВ».

Иванченко Елена Анатольевна, Олейникова Елена Анатольевна

Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение.

Ш. Амонашвили

В настоящее время наставничество актуально не только в образовании, но и в других сферах деятельности. О роли наставничества неоднократно говорил в своих выступлениях В. В. Путин и в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества. С сентября 2021 г на базе нашей школы действует Целевая модель наставничества. Она разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка».

В школу приходят молодые специалисты с желанием работать, равнодушные к детям, с «искоркой» в глазах и в душе. Молодых специалистов пугает та ответственность, которая ложится на их плечи, испытывая при этом высокое эмоциональное напряжение, они не справляются с трудностями самостоятельно и тихо уходят в другие сферы. Задача более опытных педагогов не упустить этот момент, поддержать и помочь молодым специалистам. Наставник именно тот человек, который поможет справиться с трудностями, разобраться в их причинах, поможет адаптироваться к новому коллективу и классам. Опыт наставничества повышает и профессиональный уровень наставника.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Из всех видов наставничества хочется выделить реверсивное наставничество, которое мы используем в своей практике.

Реверсивная модель - обоюдное наставничество учителей, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного. Эта модель помогает развивать культуру толерантности, а также молодым специалистам формировать более крепкие, доверительные отношения с учителями-наставниками. Благодаря этому, они стремятся открыто высказывать свои мысли и идеи, проявлять активность, индивидуальный творческий подход к педагогической деятельности. А это положительно влияет на вовлеченность учителей в жизнь школы, ее процессы и развитие.

Наставничество в школе - это отношения учителя – стажера и педагога – наставника на начальном этапе вхождения в профессию. Для нас наставничество – это прежде всего плодотворное сотрудничество и взаимообмен знаниями и компетенциями. В нашем городе Армавире Краснодарского края есть Государственный педагогический университет.

Выпускники получают образование на высоком уровне, владеют ИКТ-компетенциями. Наставничество-сотрудничество предполагает систематическую работу опытного учителя-мастера по развитию у молодого специалиста необходимых практических навыков и умений ведения педагогической деятельности, а выпускник ВУЗа обогащает наставника новинками в сфере образования, помогает освоить компьютерные технологии.

Реализация программы наставничества в МБОУ СОШ 5 осуществляется в соответствии со следующими документами:

- положение о наставничестве, которое опубликовано на школьном сайте (<http://school5.armavir.kubannet.ru/>)

- приказ директора школы о назначении наставников
- план работы наставника, журнал и отчеты о проделанной работе
- протоколы заседаний МО, на которых рассматривались вопросы о наставничестве

Цель – организовать взаимодействие педагога-мастера и молодого специалиста для достижения вершины профессиональной деятельности.

Задачи:

- улучшение показателей в образовательной и воспитательной деятельности;
- адаптация и подготовка молодых специалистов к самостоятельной и осознанной педагогической деятельности;
- совершенствование профессиональных и моральных качеств, ответственности, дисциплинированности, инициативности как у наставляемых, так и у наставников.

В наставнической работе используем следующие формы и методы:

- взаимопосещение уроков (согласно плану работы наставника),
- совместные внеклассные мероприятия (согласно плана воспитательной работы школы),
- беседы (по мере необходимости, на основании выявленных дефицитов),
- тренинги (сборник Диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога»),
- методические консультации (план работы наставника),
- участие в дистанционных мероприятиях (по согласованию),
- семинары, вебинары на образовательных платформах,
- тематические выступления на заседаниях школьного методического объединения,
- анкетирование.

Дорожная карта (реализация модели наставничества)

Этапы наставничества	Сроки	Мероприятия	Ответственный
Формирование базы наставляемых	Сентябрь (ежегодно), по необходимости	1.Проведение ситуационного анализа (SWOT анализом) 2.Обеспечение согласий на сбор и	Куратор, руководителя МО

		обработку персональных данных.	
Формирование базы наставников	Сентябрь (ежегодно), по необходимости	Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	Куратор, руководители МО
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По согласованию	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников	Куратор, наставники
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых	Сентябрь	Организована общая встреча, проведено анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого	Наставники
Формирование наставнических пар или групп и организация их работы	Сентябрь	Сформированы наставнические пары или группы	Куратор
Утверждение индивидуальных планов	Сентябрь	Приказ школы	Куратор, директор школы
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Планы реализуются	Наставники
Результаты работы	1 полугодие, год	Сравнительный анализ показателей учебной и воспитательной деятельности	Наставники, куратор

Результативность наставнической деятельности

После года работы по реверсивной модели программы наставничества «Содружество профессионалов» молодые специалисты Кильдюшкина Д.А. и Дарбинян С. М. в 2022-23 учебном году подали заявки на участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют», Канатова С. О в октябре 2022 г уже участвовала в Муниципальном конкурсе «Самый классный классный». Кильдюшкина Д.А. подготовила трёх призёров муниципальной олимпиады по математике (2 уч-ся) и естествознанию.

Практика наставничества реализовывалась в течение двух лет. В функцию наставников входило методическое сопровождение овладения молодыми учителем структурой современного урока в соответствии с ФГОС НОО и ФГОС ООО, работы учителя над развитием универсальных учебных действий у учащихся класса, включение класса во главе с педагогом в систему школьных мероприятий и проектов, осуществление общего контроля за

образовательным процессом в классе. Учителя-наставники оказывали разностороннюю помощь в организации освоения предметного содержания, совместно разрабатывали технологические карты уроков, сопровождали работу молодых специалистов при проверке работ школьного этапа ВсОШ, ВПР, конкурсных материалов и т.д.

Наставничество, хоть и требовало определенных временных затрат с обеих сторон, не являлось дополнительной, «насаждаемой» нагрузкой на наставников и наставляемого, так как вся работа велась непосредственно по ходу осуществления трудовой деятельности. К тому же, очень важную роль сыграло желание наставляемого педагога активно совершенствовать свою педагогическую компетентность, быстрая обучаемость, профессиональная гибкость и легкость в общении.

Механизмом наставничества в формате учитель – учитель стало взаимопосещение уроков наставника и наставляемого. В течение первого года взаимопосещение практиковалось на постоянной основе. Наставник выстраивал уроки таким образом, чтобы наставляемому были максимально понятны структура урока, содержание деятельности на каждом из этапов, обоснованность применяемых форм работы и подбор учебных материалов. При посещении уроков наставляемого учитель-наставник давал практические советы для успешного освоения учащимися предметного содержания, осуществления контрольно-оценочной деятельности по предмету, приемах мотивации и рефлексии деятельности на уроке. Привлечение и сопровождение работы наставляемого в экспертной работе также можно считать одним из важных механизмов наставничества. Участники вместе подробно изучали форматы КИМ, критерии оценивания отдельных видов работ, осуществляли пошаговую проверку и перепроверку с обсуждением основных моментов. Молодые педагоги будут участвовать в качестве организаторов при проведении ОГЭ и ЕГЭ.

Все молодые специалисты стали участниками сообщества учителей ИРО Краснодарского края.

Молодым учителям неоднократно объявлялась благодарность от родителей учащихся класса за качественную организацию образовательного и воспитательного процесса. Молодые специалисты получили благодарность от родителей за организацию на высоком уровне дистанционного обучения на платформах Учи.ру и Якласс.

На школьном уровне наставляемые педагоги неоднократно выступали на методических совещаниях, педагогических советах, семинарах, входили в экспертные группы по проверке проектных работ. Активно принимали участие в методических событиях, связанных с реализацией проекта по поддержке детского и юношеского чтения, в частности в конкурсе чтецов «Народы как одна семья»

Таким образом, считаем данную практику наставничества успешной. Так как используемые механизмы и инструменты являются универсальными и подходят для работы с педагогами на любом уровне начального и общего образования, описанная практика легко поддается масштабированию и

применима полностью или частично в любой общеобразовательной организации.

Президент РФ В.В. Путин подчеркнул: «...В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год – будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам...».

Библиографический список

1. Термины и определения в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

2. Резанович И. В. Многоуровневое наставничество и модели его реализации в образовательных организациях // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2021. № 1. С. 66-69. DOI 10.47438/2309-7078_2021_1_66

3. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога [Текст]: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы-составители: Данилов С. В., Шустова Л.П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. 98 с.

Важно при выстраивании взаимодействия с наставляемым провести ситуационный анализ.

Для проведения такого анализа существует полезный инструмент, называемый SWOT анализом.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

1. Что вы делаете в своей работе особенно хорошо?
2. Что отличает вас от других?
3. Каковы ваши личные качества помогают вам в работе?
4. Какими личными ресурсами Вы располагаете?
5. Какими профессиональными достижениями уже можете гордиться?

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

1. Что у Вас получается в профессиональной деятельности не так хорошо?
2. В чём Вы видите причину неудовлетворительных результатов?
3. Каких задач Вы стараетесь избежать в работе?
4. Каких навыков Вам не хватает, чтобы показывать лучшие результаты?

ВОЗМОЖНОСТИ

1. Есть ли какие-либо курсы, вебинары по интересующим Вас направлениям профессионального роста?

2. Знаете ли Вы сайты, рекомендованные министерством просвещения Российской Федерации?

3. Как это можно улучшить?

УГРОЗЫ

1. Какие препятствия встают перед вами в профессиональной деятельности?

АДАПТАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.

Томаева Ирина Юрьевна

*Чтобы обучать другого необходимо гораздо больше
ума, чем обучиться самому.*

А.С. Макаренко

Даже самый опытный высококвалифицированный учитель ощущает катастрофическую нехватку времени! А молодой специалист, попадая в лоно школы, тем более отмечает огромный объём ежедневной работы! Чтобы не спугнуть наше будущее, мы - наставники, должны правильно подойти к работе по подготовке специалиста с большой буквы!

Моя задача – способствовать овладению молодым специалистом специальностью в полном объеме, формированию знаний к навыкам и умениям, от нетвердых навыков – к прочным умениям, от прочных умений – к высококвалифицированным действиям.

Наша школа – счастливица! Каждый год пополняется молодыми специалистами! Только в начальной школе, за последние два года, начали свой профессиональный путь пять молодых учителей! Нужны наставники! На школьном методическом объединении решили, что у каждого молодого специалиста будет не по одному наставнику, а сразу несколько. Определили цели и задачи работы с молодыми специалистами, разработали индивидуальные образовательные маршруты, памятку наставника.

Разбили наставничество по блокам.

1 блок	Изучение нормативно-правовой базы школы;
2 блок	Ознакомление с едиными требованиями к ведению школьной документации и заполнению электронного журнала;
3 блок	Изучение требований ФГОС НОО;
4 блок	Работа с технологической картой урока, подготовка к уроку, анализ и самоанализ урока.
5 блок	Работа с родителями, воспитательная работа

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи. Когда я пришла после института работать в школу, наставника, который оказал бы мне реальную помощь, у меня не было. И мне пришлось до всего доходить самой. Это отнимало много сил и времени. Поэтому я с большим удовольствием стала помогать молодым учителям познавать тонкости нашей нелегкой профессии. Я – наставник! И у меня есть цели и задачи, которые я ставлю себе при работе с молодыми специалистами. Они основаны на той потребности, которая была у меня самой.

В первую очередь знакомлю нашу молодежь с традициями и обычаями школы.

Лучшая традиция нашей школы – это встреча молодых педагогов. Вновь прибывшие учителя, проходят в школу по красной дорожке. Их встречают будущие коллеги аплодисментами, а учащиеся школы вручают им главный инструмент учителя - ручку с красными чернилами.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «вектор», по которому 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.

Важным этапом для молодого педагога на первом этапе является выявление трудностей. Наметив все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их нейтрализовать. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Форма планируемой деятельности: индикативное планирование (носит направляющий, рекомендательный характер).

Результаты деятельности: будут представлены после реализации всего ИОМ, в конце года. 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.

Планируемы сроки реализации составленной стратегии: краткосрочное планирование (рассчитано на 1 год).

Адаптация к новому месту работы
Установление взаимоотношений
Принятие ролей учителя и классного руководителя
Педагогический рост (развитие)
Формирование собственной системы работы с учащимися

Карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога

План	Цели-результаты	Возможность работы с другими педагогами школы
Адаптация к новому месту работы	- адаптация к новым условиям трудовой деятельности; - приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - изучение особенностей управления школой; - ознакомление с новыми обязанностями.	Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомит педагога с его рабочим кабинетом, представляет коллективу, помогает с оформлением документации)
Установление взаимоотношений	- установление контактов с администрацией	Опытные педагоги могут также дать

		<p>школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - установление взаимоотношений с коллегами; - установление отношений с учащимися и их родителями. 	<p>молодому специалисту наставления; коллеги оказывают эмоциональную поддержку начинающему педагогу.</p>
Принятие ролей	Роль учителя	<ul style="list-style-type: none"> - принятие педагогической деятельности; - умение планировать урочное время, держать дисциплину на уроке; - умение применять педагогические технологии; - умение оценивать ответы учащихся и следить за успеваемостью; - работа с документацией; - выставление четвертных и годовых оценок и т.д. 	<p>Учителя могут оказать помощь по вопросам организации урока, кружка, а также проверки тетрадей и выставления оценок.</p> <p>Завуч по внеклассной работе может дать советы касаясь организации внеурочных мероприятий, классных часов. Социальный педагог расскажет о важности работы с «сложными» семьями и «трудными» детьми.</p>
	Роль классного руководителя	<ul style="list-style-type: none"> - умение находить индивидуальный подход к каждому учащемуся; - выставление оценок в дневники, отслеживание успеваемости учащихся и их посещение занятий; - умение организовывать внеурочную деятельность; - проведение бесед тематических 	

		<p>классных часов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - посещение «сложных» семей; - работа с документацией и журналами ит.д. 	
Педагогический рост (развитие)		<ul style="list-style-type: none"> - участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки и т.д. 	<p>Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к выступлениям на различных мероприятиях, а также советует посещать курсы повышения квалификации.</p>
Формирование собственной системы работы с учащимися		<ul style="list-style-type: none"> - применять на уроках различные педагогические технологии и методы; - посещать уроки других учителей; - применение собственного разработанного проекта, связанного с внеурочной деятельностью учащихся. 	<p>Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.</p>

Результативность: планируя свою работу каждый год, специалист может достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать; молодому же специалисту составление ИОМ помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности.

Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых педагогов принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними педагоги-наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Мы с коллегами определили следующие нетривиальные формы работы:

Педагогические советы. Педагогические семинары. Вечера вопросов и

ответов. Круглые столы. День молодого педагога. Групповые дискуссии. Обзор педагогической литературы. Деловые игры. Открытые уроки.

Хочу поделиться с Вами одной из моих любимых, интереснейших форм работы с молодыми специалистами – это деловая игра. Эта форма максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение и исправить ошибки. Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников –организаторов игры. Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;

- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;

- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх распределяются по-разному. В них могут участвовать преподаватели, узкие специалисты, психологи и др. Темой деловых игр бывают разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Наряду с нетрадиционными формами работы с молодыми педагогами стали и такие формы как проведение уроков для молодого педагога; организация индивидуальных консультаций; знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок; посещение уроков молодого педагога, анализ урока; ознакомление с новинками методической литературы; консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно есть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Только в 2021-2022 году среди наших молодых специалистов появились: победитель Всероссийского этапа конкурса профессионального мастерства «Мой лучший урок», призер муниципального этапа данного конкурса, призер муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют, участник VI Всероссийской НПК «Опыт, инновации и перспективы организации исследовательской и проектной деятельности школьников».

Для меня результатами деятельности наставничества стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога;

- разработанные и изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры; разработка новых форм, методов и приемов обучения; доклады, выступления

на мероприятиях разного уровня;

разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей;

- отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения квалификационной категории.

Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

Работа с молодыми специалистами помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами моей школы.

Начинающие работать в школе, коллеги в свою очередь, приносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно! И не зря выдающийся французский писатель, и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Библиографический список

1. Игнатъева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета, 2018. 140 с.
2. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Эволюция в системе наставничества в педагогической практике. Академия, 2018. 284 с.
3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя: Ярославский педагогический вестник №4 (109), 2019. 672 с.
4. №3 (82). С. 69-71. URL: <https://apni.ru/article/3590-nastavnichestvo-kak-effektivnaya-forma-raboti>
5. https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf?ysclid=lapfn3igqd796362124

НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМА ОРГАНИЗОВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА.

Корж Анна Борисовна, Швед Надежда Владимировна

Сегодня наставничеству придается важное значение на государственном уровне. Это одно из приоритетных направлений в образовании.

Так в национальном проекте «Образование» говорится о том, что в сфере образования должна произойти трансформация и к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников должны, вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Что же такое наставничество? Например, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации дало такое определение: Наставничество- форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В письме Минпросвещения России от 23.01.2022 г. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций...» дано такое определение: «Наставничество - универсальная технология передачи опыта знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

Современное дошкольное образование довольно быстро развивается и совершенствуется, в связи с чем, и воспитатель обязан постоянно поддерживать свои профессиональные навыки, развивая педагогическое мастерство.

Педагогическое мастерство — это самый высокий уровень педагогической деятельности, который проявляет себя в творчестве воспитателя, в его постоянном совершенствовании искусства обучения, воспитания и развития человека. Если посмотреть на основные определения наставника и наставляемого, то можно увидеть, что оба они является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста.

В функции наставника входят следующие действия:

Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с персонализированной программой наставничества

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества

Выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым

Принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях, участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий и организации требованиям и принципам системы.

Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений, за организационно-методической поддержкой.

В образовательных организациях, которые выходят на новый уровень развития, активно внедряется наставничество. Мы тоже стараемся идти в ногу со временем. В нашем образовательном учреждении реализуется такая форма, как наставничество молодых педагогов. Опыт невозможно получить в учебном заведении, его можно только наработать. Вот тут на помощь и должны прийти опытные педагоги-наставники, с целью помочь молодому педагогу войти в профессию, закрепиться в ней, повысить его профессиональный потенциал. Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при постижении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности.

Из существующих моделей наставничества мы выбрали наставничество в группе. Такая форма помогает раскрыть возможности педагогу, благодаря подключению к нему разных наставников. Здесь все равны- каждый может предложить интересные идеи, формы подачи материала, методы и средства обучения. Таким образом образуется команда единомышленников, что обязательно приведет к успеху.

Процесс наставничества состоит из следующих этапов:

1. Постановка цели. Для того чтобы получить результат, необходимо поставить цель и двигаться к ней.

2. Выяснить как обстоит ситуация на данный момент, определить начальную точку

3. Затем определить зону ближайшего развития

4. Разработать план действий, построить индивидуальный маршрут для поставленной цели. В нашей организации работа по внедрению наставничества также осуществляется согласно плану, составленному с учетом профессионального дефицита наставляемого. По мере необходимости план корректируется.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, мы использовали разные формы работы. Выбор форм работы зависит от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки молодого педагога, от поставленных задач.

Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
-Беседа-знакомство; -опрос;	-Психологические тренинги, на снятие эмоционального напряжения,

<p>-анкетирование; -собеседование; -тестирование; -наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; -консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации</p>	<p>тревожности -психологические диагностические тесты</p>
<p>-взаимопосещение занятий, режимных моментов; - личный пример; -создание развивающей предметно-пространственной среды</p>	<p>-мастер-классы; -семинары практикумы; -кейс»метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс помогает молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.</p>
<p>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации; -подготовка и показ открытого занятия; -самостоятельная организация и проведение родительского собрания; -выступление с докладом на педагогическом совете.</p>	<p>-участие в профессиональных конкурсах. - подготовка и участие воспитанников в творческих конкурсах.</p>

Результатом правильной работы наставников будет

- Высокий уровень включенности в педагогическую работу
- Усиление уверенности в собственных силах
- Развитие личностного творческого и педагогического потенциалов
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
- Устранение профессионального дефицита

Ключевым показателем цели наставничества является способность наставляемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялась наставничество. Иными слова готовность наставляемого с определенного момента находится без наставника.

На сегодняшний день мы с уверенностью можем сказать, что работа по внедрению наставничества в нашем детском саду дает положительные результаты. Молодой педагог является наставляемой в течении двух лет.

Сейчас мы уже можем отметить успешные практики нашей подопечной. Прежде всего хочется отметить участие в профессиональных конкурсах: участник муниципального этапа краевого профессионального конкурса «Воспитатель года Кубани» в 2021 году, призер муниципального этапа краевого профессионального конкурса «Педагогический дебют» в 2022 году.

Участие в районном методическом объединение для старших воспитателей в форме информационно-методического семинара по теме: «Современные подходы к организации образовательного процесса» с показом мастер-класса по теме: «Использование технологии «Синквейн» в работе по развитию речи старшего дошкольного возраста».

Показ мастер-класс по теме: «Природа наш друг» в рамках курсов повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе: «организация образовательного процесса в рамках реализации ФГОС ДО»

Хочется отметить и достижение воспитанников молодого педагога, принявших участие в различных конкурсах и занявших призовые места: муниципального этапа краевого конкурса «Моё будущее - Краснодарский край!», муниципальный этап краевого конкурса «Семейные экологические проекты», Муниципальный конкурс детского творчества «Посмотри, как хорош, край в котором ты живешь». Педагог является автором статьи в журнале «Современное образование». Молодой педагог является участником регионального ежегодного X Семеновского слета в 2022 году, а также участником форума молодых педагогов «Территория Роста».

Библиографический список

1. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации [Текст]:/ К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно- методические материалы /
2. Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, – 198 с.
3. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, – 176 с.
4. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст] / Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС,
5. 5.Интернет ресурсы:
<https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2021/03/03/perspektivnyy-plan-raboty-nastavnika-s-molodym-spetsialistom>
<https://www.art-talant.org/publikacii/54606-doklad-na-temu-pedagogicheskoe-masterstvo-pedagoga-dou>

СИСТЕМА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ.*Якимчук Елена Владимировна*

*Вечным законом да будет:
учить и учиться всему
через примеры,
наставления и применение на деле...
Н. А. Коменский*

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать учителем, недостаточно аудиторных программных знаний. Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому. Подобная мысль проходит красной нитью через всю трудовую жизнь каждого учителя. Но понимает ли это молодой педагог, вчерашний студент? Как сложно включиться ему в ритм современной школы! Исправить ситуацию помогает наставничество.

Я считаю, что именно родитель является самым первым и самым главным наставником, «навигатором» на пути становления ребенка. Важно, чтобы в семье была создана комфортная среда, которая позволила бы ребенку раскрыться, начать принимать правильные самостоятельные решения и выбрать любимую профессию, в которой он сможет реализовать свой потенциал. Каждый человек волен в выборе собственной профессии, и происходить этот выбор может по-разному. Однако, обычно силен бывает пример людей, которые всегда перед глазами: мать, бабушка, отец. Именно этому примеру последовала моя дочь, окончив ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» по специальности «Педагогическое образование. БАКАЛАВР».

С 1 сентября 2021 года я являюсь педагогом-наставником молодого специалиста. Этим молодым специалистом является моя дочь, Никитина Анна Евгеньевна, которая пришла работать в школу учителем начальных классов. Имея большой педагогический стаж и огромное желание помочь вникнуть и полюбить свою профессию, я с большим удовольствием взяла на себя обязанности наставника.

Передо мной стояла задача обеспечить поддержку молодому педагогу в области практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.); разработки программы, собственного профессионального роста.

Мне не пришлось составлять индивидуальный план адаптации молодого специалиста, так как для Анны Евгеньевны стены школы были родными. Она

является выпускницей нашей школы. Но стояла более важная цель - выявить степень профессиональной подготовки молодого педагога, а также степень профессиональных затруднений молодого специалиста. И прежде, чем планировать дальнейшую работу с педагогом, необходима была диагностика. (приложение №1 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/k2PR/znKtokaLG> приложение №2 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/9mWa/6y1qe5PrS>). Наблюдение показало, что педагог сталкивается с трудностями в своей работе, а именно: организация дифференцированной и индивидуальной работы с детьми, в том числе с детьми, имеющие особые возможности здоровья; разработка рабочих программ и КТП, работа с документацией, планирование урока. Результаты данной диагностики позволили спланировать дальнейшую работу с молодым педагогом (приложение № 3 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/PhCz/574Cj3CEq>).

В работе педагога - наставника очень важно донести до молодого педагога необходимость тщательного подхода к работе. Так в начале 2021-2022 учебного года молодой педагог обучалась составлению рабочих программ как урочной, так и внеурочной деятельности, так как это является главным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее эффективные для класса содержание, формы, методы и приёмы организации образовательного процесса. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

Определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС. С целью решения данной проблемы были проведены консультации, методические заседания школьного методического объединения начальных классов, посещение уроков опытных педагогов, в ходе которых молодой специалист познакомилась с особенностями современного урока.

В процессе работы совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки. Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у Анны Евгеньевны сформировался свой стиль ведения урока.

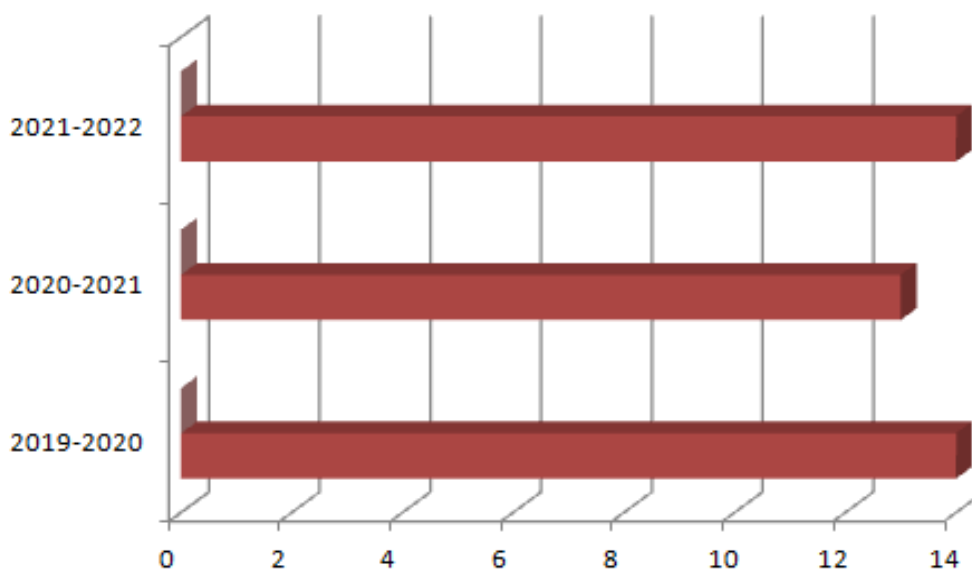
На сегодняшний день одной из самых тревожных проблем в современной школе стало неуклонно увеличивающееся число детей с проблемами здоровья, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья. И наша школа – не исключение. Класс, в котором начала работать Анна Евгеньевна, имеет средний уровень знаний. Однако в классе 5 учащихся из 18 имеют статус ребенка с ОВЗ, что подтверждается соответствующими документами из ТПМПК г. Славянска-на-Кубани. Молодому специалисту стала интересна статистика в школе, и она выяснила, что из 143-х на конец года 14 обучающихся в школе детей имеют статус ребёнка с ограниченными возможностями здоровья.

На данной диаграмме показано количество детей с ОВЗ в сравнении с

общим числом обучающихся в школе в 2021-2022 учебном году.



Молодой специалист исследовала статистику за 3 года и выяснила, что количество детей с ОВЗ не уменьшилось, а наоборот, увеличилось. На этой диаграмме показан мониторинг детей с ограниченными возможностями здоровья за последние 3 года.



Дети с ОВЗ – это дети, состояние здоровья которых препятствует освоению образовательных программ вне специальных условий обучения и воспитания. Придя в школу, молодому специалисту достаточно сложно сразу вникнуть в систему работы с такими детьми. Меня же всегда интересовала эта проблема, поскольку много лет обучаю таких детей. Несмотря на то, что я работаю в общеобразовательной школе, с каждым годом число детей с ОВЗ увеличивается, и моей основной задачей в этом вопросе стала помощь молодому специалисту в работе с детьми с ОВЗ.

Мы разработали «Программу индивидуальной работы со слабоуспевающими обучающимися и с детьми с ограниченными возможностями здоровья» (приложение № 4 [ссылка https://cloud.mail.ru/public/gnmF/j4DEL7XZM](https://cloud.mail.ru/public/gnmF/j4DEL7XZM)) В данной программе представлена диагностика школьной мотивации обучающегося, карта

особенностей развития ребёнка, учёт достижений обучающегося по предметам русский язык и математика, а также учёт сформированности учебных навыков по предметам русский язык и математика. Данные диагностики помогли определению уровня обученности слабоуспевающих детей и детей с ОВЗ в классе Анны Евгеньевны и определили дальнейший план работы. Мы пришли к выводу, что прочность знаний, умений и навыков достигается специальной педагогической работой, направленной на углубление и закрепление знаний и выработку навыков. Выбор методической темы для молодого специалиста очевиден и актуален. Поэтому итогом всей нашей работы стало выступление Никитиной Анны Евгеньевны на районном методическом объединении учителей общеобразовательных организаций, работающими с детьми с ОВЗ, о чём свидетельствует приказ УО от 09.12.2021г. № 1840 (приложение № 5 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/YFrJ/kiHymtfTH>)

Быть педагогом начальных классов, значит иметь возможность наполнять образовательный процесс новыми технологиями, которые не прекращают развиваться ежедневно. Эффективное изучение предмета возможно только тогда, когда используются разнообразные способы передачи информации и получения знаний, нестандартные пути воздействия на личность. Особую роль в моих уроках играют технические средства обучения. Они облегчают многим учащимся осмысление излагаемого учителем материала, являются элементом развития учебной мотивации, делают обучение ярким и неожиданным. Моя задача, как педагога-наставника, заключалась в том, чтобы показать, а затем привлечь молодого педагога использовать в своей работе возможности интернета и цифровых технологий, использование цифровых образовательных ресурсов, которые предоставляют прекрасную возможность участия в дистанционных олимпиадах, осуществлять с детьми виртуальные экскурсии, осуществлять поиск необходимой информации. Анна Евгеньевна - увлечённый педагог, и с первых дней работы в своей педагогической деятельности стала использовать цифровые образовательные площадки.

«Страна Мастеров»- кладезь идей для креативных учителей, детей и их родителей. На этом ресурсе можно найти различные техники рисования, лепки и конструирования. А ещё здесь содержится информация о различных выставках, конкурсах, мастер-классах и онлайн - мероприятиях для всех, кто хочет раскрыть свой творческий потенциал. И мне, и моей подопечной этот ресурс помогает раскрыть и преумножить творческий потенциал наших учеников. Образовательный ресурс «Отличник» - тренажёр решения заданий по математике и русскому языку. Программа способна генерировать примеры, уравнения, задачи по математике и упражнения по русскому языку для учащихся 1-4 классов, после решения которых ученик получает соответствующую оценку; полученные оценки сохраняются – это даёт возможность ведения статистики оценок; с помощью редактора задач можно добавить самостоятельно составленные задачи; каждый ученик может принять участие в рейтинге, который определяет лучших учеников; в программу встроена игра "Математические гонки на воздушных шарах", в которую

можно играть одному или вдвоем, а также Игра-тренажёр "Таблица умножения". Сейчас ни для кого не является секретом тот факт, что время на обучение ребенка правильному каллиграфическому письму в первом классе сведено к минимуму. Успеть бы показать, как буква пишется и читается.

И от этой спешки неокрепшие пальчики ребенка начинают через некоторое время выводить такие каракули, что о написанном можно только догадываться. Закрепить навык письма, выработать автоматическое правильное и что самое главное понятное написание письменных букв помогают дополнительные занятия с прописями.

На ресурсе «Быть мамой. Онлайн-генератор прописей» представлен онлайн-сервис по генерированию прописей, которые вы можете составить самостоятельно с учетом всех проблем и потребностей вашего ребенка.

Генератор прописей преобразует введенный вами текст в рукописные прописи, применяя специально созданный каллиграфический шрифт с пунктирной и сплошной линией. Образовательный ресурс «Реши-пиши» - это:

Постепенное усложнение

В каждом комплекте заданий есть несколько уровней сложности. Сложность повышается постепенно, что обеспечивает лёгкое включение, быстрый прогресс и интерес ребёнка.

Польза и эффективность

Каждое задание направлено на освоение и тренировку конкретных навыков, важных как в дошкольном и школьном обучении, так и в реальной жизни.

Увлекательная подача

Все задания — это интересные головоломки, которые детям нравится решать. Ребёнка не придётся заставлять заниматься — он сам попросит новые задания!

Таким образом, обучение учащихся начальной школы с использованием цифровых образовательных ресурсов становится запоминающимся, необычным, интересным и помогает формировать аналитический, логический и образный тип мышления. Но все же, чудеса творят не компьютеры, а учителя. Именно педагоги делают уроки интересными, детей — заинтересованными, а различные цифровые технологии — это только инструменты для воплощения всех идей учителя. Такими идеями является совместное создание современных мультимедийных презентаций с применением цифровых технологий (приложение № 6 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/iDZz/iSFxmECRD>, приложение №7 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/DRSM/51AiVDdgB>)

В течение 2021-2022 учебного года молодой специалист, Никитина Анна Евгеньевна, показала высокие результаты в своей профессиональной деятельности как на школьном, так и на районном уровне. Обучающиеся Анны Евгеньевны имеют призовые места в различных творческих конкурсах.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой

инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, талант, деятельностные и организаторские возможности.

Так в 2021-2022 учебном году Никитина Анна Евгеньевна приняла участие и стала победителем муниципального этапа краевого профессионального конкурса «Учитель года Кубани» в номинации «Педагогический дебют», о чём свидетельствует приказ УО от 20.12.2021г. № 1889 и грамота победителя (приложение № 10 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/NPfy/TfvSnL8H9> приложение № 11 ссылка <https://cloud.mail.ru/public/uTfQ/iKKMEzHKT>)

Я стараюсь быть примером для своей дочери всегда и везде, будь то жизнь в школе или за её стенами. Моя задача заключается в том, чтобы помочь достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.