

**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**

3-ая секция

Краснодар, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. **Бондаренко И.А.** Школа стажера как модель наставничества «ученик – ученик»..... 3
2. **Буглак Т.А.** Развитие наставничества в дошкольной организации как инструмент поддержки, сопровождения молодых профессионалов..... 7
3. **Бутакова В.В.** Система работы школы по наставничеству как способ адаптации молодых педагогов..... 12
4. **Давыдова А.К.** Наставничество - как эффективная форма воспитания младших школьников с ОВЗ..... 17
5. **Зарудняя Т.В.** Наставничество как форма работы с молодыми педагогами.....21
6. **Краева А.В.** Эффективное взаимодействие наставника и молодого педагога в условиях современных вызовов образования 26
7. **Кузьмина Э.А.** Удалённое наставничество: морально-этические особенности и психологический микроклимат. (из опыта взаимодействия тьютора со слушателями)..... 30
8. **Логунова И.А.** Методическое сопровождение - основная составляющая системы наставничества..... 35
9. **Мирная Ю.А.** Обратное наставничество в современной школе 42
10. **Саакян О.Б.** Наставничество – вектор развития молодого педагога 45
11. **Фандеева А.К.** От школьной скамьи до успешного педагога 49
12. **Фоменко С.А.** Наставничество в образовательной организации: современная теория и инновационная практика 52
13. **Цветкова Е.В.** Учительский клуб как эффективный ресурс наставничества.....57
14. **Черепанова Н.В.** Система работы школьных методических объединений по поддержке молодых педагогов 61

ШКОЛА СТАЖЕРА КАК МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК – УЧЕНИК».

Бондаренко Ирина Анатольевна

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. В научной литературе можно увидеть различные определения понятия «наставничество». Так, под понятием «наставничество» понимаются отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Говоря о наставничестве среди детей, необходимо отметить, что наставничество - одна из перспективных форм, добровольный вид деятельности социально активных детей, объединенных передачей опыта, умением сопереживать, понять и принять другого человека. Это способ передачи знаний с высокой скоростью усвоения, развития личности, партнерство и поддержка, но и очень важно, что это и формирование инновационной среды социального развития наставника и наставляемого в совместной социально значимой деятельности. В школе всегда были дети – наставники, которые являлись примером для подражания. Сегодня наставничество возрождается с учетом особенностей и потребностей детей современной школы. Наставничество «ученик – ученик» важно не только в обучении на уроках. Я хотела бы поделиться опытом, как мы используем Школу стажера как модель наставничества «ученик – ученик» в реализации профильных смен в осеннее и летнее время. Но использование данной модели на практике показало, что она эффективна для решения многих образовательных и воспитательных задач.

С 2012 года на территории Усть – Лабинского района стартовала впервые политико – экономическая игра для учащихся 8-х классов АгроШкола «Кубань» в рамках профильной смены. В данной игре учащиеся познакомились с основами агробизнеса в ходе образовательных экспедиций на предприятия наших партнеров «ПрогрессАгро», СКСПК «Родина», СПК (колхоз) «Восток» (с годами расширяется круг предприятий наших партнеров), научились в игровой форме строить свой бизнес. Ребята получили знания о сельскохозяйственных профессиях, научились работать в командах, создали свое игровое государство и сформировали органы власти. Важным этапом игры стала предвыборная кампания с использованием разнообразных технологий (пресс – конференция, теледебаты кандидатов и т.д.).

Итогом стало избрание Законодательного Собрания и получение участниками игры знаний основ политической культуры. Политико – экономическая игра проводилась обученными педагогами. Использовалась модель наставничества «учитель – ученик». Проводя не один раз смены, мы заметили, что активные, наиболее мотивированные учащиеся из разных школ района, легко, с удовольствием обучают своих товарищей, транслируя опыт, полученный в ходе игры. А ребята с радостью перенимали опыт у своих старших товарищей. Было решено выйти на другую модель наставничества «ученик – ученик». Были отобраны активные ребята из разных школ Усть-Лабинского района, проявившие себя в игре. Перед нами встали вопросы,

которые надо было решить: Кто будут эти ребята в нашей смене? Как их обучить? Что делать, когда подготовленные нами ученики уйдут из стен школ? Эти и другие вопросы мы решили не сразу, прошло 8 лет интересной творческой работы. И теперь мы готовы представить результаты своей работы.

Так, была организована в рамках программы «Школа нового поколения» новая модель наставничества «ученик – ученик» в Школе стажера. Задача данной Школы на первом этапе была в том, чтобы подготовить ребят к проведению игры, сформировать команду наставников из числа учащихся. В течение трех дней учащиеся пробовали себя теперь уже не участниками игры, а учились организовывать и проводить игру самостоятельно. Этому способствовали различные мероприятия и технологии: тимбилдинг, пионеринг, карта понятий, составление Хартии малой группы, с опорой на чувства участников игры, освоение языка ненасильственного общения, бережливых технологий и т.д. Важным мероприятием Школы стажера стали ежедневное подведение итогов дня и рефлексия. Во время первой рефлексии объяснялись правила проведения рефлексии, чтобы каждый стажер оценил ее значимость. Этим правилам стажеры потом обучали и участников наших смен.

Основные правила рефлексии следующие:

1. Для зрительного контакта, создания атмосферы и контроля эмоций стажеры располагаются в кругу.

2. Для проведения рефлексии необходим символический объект, предмет, который передается по кругу. Это может быть ручка, игрушка, фонарик. Когда этот предмет находится в руках у стажера, это означает, что настала его очередь высказать мнение.

3. Нельзя говорить, когда символ рефлексии находится у другого человека - обязательно настанет время, когда каждый может высказаться.

4. Каждому необходимо дать собственную оценку прошедшего дня и ответить на вопросы, поставленные в начале рефлексии.

5. Необходима откровенность и открытость. Приветствуется оглашение проблем для совместного поиска их решения.

6. Мы не критикуем и не осуждаем друг друга, а обсуждаем действия. Помним, что не бывает плохих людей, существуют плохие поступки. Очень важно в ходе рефлексии эмоциональное состояние участников, их мнение о прошедшем дне и собственная оценка своей активности.

Сначала организовывали и проводили Школу стажера руководители наших профильных смен: научный руководитель - Лачашвили Ренальд Александрович, игротехник – Гребенник Игорь Михайлович и команда педагогов на базе гимназии № 5 имени девяти Героев Второй мировой войны г.Усть- Лабинска. Но время шло, росла стажерская семья. Сегодня, когда обучается в год более ста стажеров, мы проводим одновременно две Школы стажера: в городе Усть – Лабинске, на базе МБОУ СОШ № 36 имени В. Г. Ободовского и в станице Ладожской на базе МБОУ СОШ №19 имени Героя Советского Союза В.П. Стрельникова. Школу стажера теперь проводит один руководитель и стажеры. Стажеры обучены, а что дальше? А дальше началась сложная, но интересная работа. Стажеры организовывали и проводили на осенних каникулах осеннюю смену «АгроОсень», принимали активное участие в проведении осенних и летних тематических лагерей на базе своих школ, а в летнее время на базе

МБУЦДО «Тополек» ежегодно организовывали и проводили летние профильные смены. В нашем районе в системе проводятся следующие летние смены: «Таинственный остров» для учащихся 5-б классов, «АгроШкола Кубань» для учащихся 8-х классов, «АгроДело» для учащихся 9-х классов, «АгроЛюди» для учащихся 10-11 классов. Таких смен нет нигде на территории Краснодарского края! Все летние смены, в которых участвуют 60 ребят из всех школ района, организовывают и проводят 1 руководитель смены и 10 стажеров, подготовленных в Школе стажера. Летние смены проходят в течение 14 дней. Попасть в такие смены очень почетно. Поэтому ребята в своих школах представляют портфолио и по результатам рейтинга портфолио проходят отбор в профильные смены. По итогам смен, стартапы, которые разработали участники смен со своими стажерами, защищаются перед экспертами. Экспертами являются наши партнеры. Это не только представители предприятий, но и представители СПО и высших учебных заведений Краснодарского края. Администрация города Усть-Лабинска, сельских поселений, Управление образованием Усть - Лабинский район, Фонд «Вольное Дело» не только оказывают помощь в организации и проведении Школы стажера и профильных смен, но и являются нашими экспертами. Многие стартапы, разработанные ребятами, администрация Усть-Лабинского района внедряет в жизнь нашего района. Для нас это очень значимо.

Обучаясь у своих товарищей не только игре, но и искусству взаимоотношений, многие ребята тоже хотят быть стажерами. Чем руководствуются стажеры при обучении участников игры и своего самообразования? Для реализации смен разработаны рабочие материалы, справочники. Стажеры вносят в них свои предложения, документация корректируется. Когда работаешь со школьниками, приходится мириться с тем, что ученики, в которых вложено много сил и надежд, рано или поздно уходят из школы. И приходится начинать все с начала. Особенно это ярко проявляется в работе со стажерами нашей программы «Школа нового поколения». Ребята растут, становятся настоящими помощниками, перехватывают инициативу в проведении мероприятий, проектируют и проводят смены. Трудно за несколько дней стажерам – ветеранам передать свои знания, а тем более свой личный опыт. Поэтому мы предложили описать этот опыт в сборнике стажеру-эксперту Пироговой Дарье, ученице МБОУ СОШ № 6 имени И.Т.Сидоренко города Усть-Лабинска, имеющей опыт практической работы стажера во многих профильных сменах. Дарья написала в 2017 году сборник для стажеров «Путь Стажера», которым как настольной книгой пользуются стажеры. Редактором сборника стал научный руководитель нашей программы – Ренальд Александрович Лачашвили. В сборнике Пирогова Дарья описала свой опыт для кандидатов в стажеры. В нем она рассказала о важнейших вещах, которые необходимо знать стажеру Программы «Школа нового поколения»: как работать с новой малой группой и ее лидером, что необходимо делать при проведении командообразования, образовательных блоков, при проведении игр, разрешении конфликтов внутри команды. Заканчиваются летние смены, стажеры проводят с руководителями и участниками смен общую рефлекссию, на которой подводятся итоги смен, в том числе и стажерской работы. На этом работа стажеров не заканчивается, ребята принимают активное участие в мероприятиях, проводимых в их школах и в нашем районе.

В Усть-Лабинском районе уже два раза в год используется модель «ученик – ученик» - Школа стажера. Начинающие стажеры-наставники получают статус – «белые стажеры» (белую футболку с логотипом), стажеры, принявшие участие в организации и проведении нескольких смен, – «черные стажеры». Для ребят эти звания значимы и почетны. Они с гордостью носят футболки стажеров. Футболка для ребят – это знак отличия и символ авторитета. С ребятами мы часто размышляем. А кто такой стажер? Вот какой ответ у нас получился: «Стажер – это наставник, помощник, лидер, организатор, эксперт, проводник знаний. За годы реализации модели наставничества в Школе стажера ребятами выработали правила для тех, кто хочет стать стажером. Стажеру необходимо быть ответственным, не бояться нового вида работы, а воспринимать это как возможность проявить себя в другой области, знать устройство программы. Как же стажер может обучить других людей, если сам не знает ее правил? Быть универсальным: при необходимости уметь замещать другого стажера. Но самое главное: если ты стал стажером, то должен внести свой вклад в развитие программы, быть инициативным и активным. Но проходят годы, и ребята выпускаются из школ. Значит ли это, что их стажерская жизнь заканчивается? Конечно, нет. Старшие стажеры создали группу стажеров и из разных уголков нашей необъятной Родины консультируют начинающих стажеров, дают советы, рекомендуют нам, руководителям, самых активных на их взгляд стажеров для проведения летних смен. Некоторые стажеры, обучаясь в высших учебных заведениях Краснодарского края, приезжают и помогают в проведении осенних и летних смен, и конечно Школы стажера. В этом году у нас появилось новое звание «шеф-наставник».

В декабре 2022 года пройдет первый большой слет стажеров, на котором встретятся стажеры разных лет, а «шефы – наставники» получают заслуженные награды за проделанную работу.

Стажерство (наставническая деятельность) необходимо в каждой образовательной организации, как одна из форм социально значимой деятельности учащихся, способствующей личностному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, выявлению способностей, стимулированию инициативы и творчества, формированию активной социальной позиции, опыта ответственного отношения к жизни, к себе, к окружающим людям. Эта одна из форм межличностного и межгруппового взаимодействия детей разных возрастов, целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим, от учащихся одних школ к учащимся других школ. Подготовке стажеров способствует новая модель наставничества «ученик – ученик» в Школе стажера.

Библиографический список

1. Гоулмэн Д. Эмоциональный интеллект/Перев. Английского А.П.Исаевой /- М.: Издательство «АСТ МОСКВА», 2010.
2. Пирогова Д. Путь Стажера /под редакцией Р. А. Лачашвили / - М.: АНО «Научно – методический центр «Школа нового поколения», 2017.
3. Розенберг М.Язык жизни: Ненасильственное общение/Перев. с английского / - М: ООО Книжное издательство «София»,2018.

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ, СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ.

Буглак Татьяна Александровна

Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд.

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены социальным заказом, ежегодным ростом востребованности государственных институтов воспитания, прежде всего дошкольных образовательных учреждений.

Их цель - повысить конкурентоспособность российского образования и социально-инновационный потенциал общества в целом.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Концепцией модернизации российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества дошкольного образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала ребенка дошкольника. Поэтому появляется острая потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования

Наставник — это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему молодому коллеге приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. На практике это означает, что наставник должен быть постоянно «доступен» для молодого педагога.

Наставник вводит новых сотрудников в коллектив и помогает понять корпоративную культуру и технологию работы. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

На Западе наставничество - статусная роль, её считают почетной обязанностью и наставниками делают только ценных сотрудников (естественно без оплаты). В России напротив: наставничество нередко воспринимается сотрудниками как дополнительное бремя и распространена практика доплаты за обучение новичков. Процедура приобретает формальный характер («Вы мне заплатите, а я его научу»). Вне зависимости от условий оплаты организация должна донести до сотрудников, что наставник развивает профессиональные навыки, повышает свой статус, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

Процесс обучения является полезным и мотивирующим для обеих сторон. Работая с молодым педагогом, наставник не только оттачивает свои

профессиональные навыки, но и испытывает чувство удовлетворения в случае успехов своего молодого педагога. Часто из молодых педагогов в будущем вырастают хорошие наставники, что объясняется желанием поделиться полученными знаниями, почувствовать свою значимость, поднять собственный статус. Они не понаслышке знают о том, насколько труден период вхождения в деятельность, и именно поэтому пытаются, насколько это возможно, предостеречь молодых педагогов от собственных ошибок. В результате такой подход к системе обучения молодых педагогов позволяет мотивировать на профессиональное развитие.

Выполнением функций наставника в дошкольном образовательном учреждении мы занимаемся уже более трех лет. Цель наставнической деятельности - это оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении.

Основные задачи:

- привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов и воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

Чтобы наставничество было эффективным, следует соблюдать несколько правил.

- Ответственность за результаты адаптации начинающего педагога в профессиональной деятельности.
- Обоснованный выбор способов поддержки педагогов.
- Правильная мотивация. Показать педагогу, насколько эффективно саморазвитие, объяснить, что он учится для самого себя, для самосовершенствования. Научить его получать обратную связь от окружающих его людей, извлекать уроки из собственного опыта. Научить его использовать все возможности для развития и роста.
- Эффективная система поддержки, поддержать упорство и желание получать новые знания и умения.
- Соблюдать производственную и корпоративную этику, укреплять своими действиями свою репутацию.

Организация работы с молодыми педагогами подразумевает несколько этапов.

1-й этап – адаптационный. Определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, провожу диагностику профессиональных затруднений, выявляю недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (через анкетирование и беседу с молодым педагогом).

Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным,

наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного коллегу, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая адаптацию молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

2-й этап – основной (проектировочный). Разрабатываю и реализую программу адаптации, осуществляю корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогаю выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Можно выделить несколько типов молодых педагогов, которые характеризуются определенным типом поведения и способом познания:

- Активисты

Активист предпочитает сначала делать, а потом думать. Как только первоначальный энтузиазм начинает угасать, становится скучно, начинает искать новое. При сопровождении необходимо поддерживать его желание, но напоминать о планировании действий заранее. Предлагать ему все новые и новые вариации заданий или повышать их сложность. Из методов наиболее подходят: демонстрация, поведенческое моделирование, мастер-класс, кейс-стади или обсуждение реальных ситуаций. При избыточном применении лекций и тренинга теряет интерес к обучению.

- Наблюдатели

Наблюдатель любит рассматривать проблему и ситуацию с разных точек зрения, «отстраненно». Прежде чем начать действовать, будет собирать разного рода информацию. Предпочитает сначала увидеть, как развивается ситуация, а только потом высказать свое мнение или задать вопрос. Перед тем, как начать действовать, выяснит все детали. Он не может действовать сразу, ему необходимо время подготовиться, все осмыслить, изучить возможные альтернативы. Из методов наиболее подходят: инструктаж, мини-лекция, просмотр учебных видео.

- Теоретики

Теоретик любит шаблоны, системы и правила. Часто независим в суждениях и ищет логику в знаниях и в действиях. Не любит неопределенность, хочет работать по стандартам или инструкциям, стремится к совершенству и порядку во всем. При обучении нужно дать ему возможность изучить всю информацию и самому сделать выводы, такому педагогу важна возможность задавать вопросы (их обычно много), в начале обучения поставить четкие цели, можно предлагать достаточно сложные задания для выполнения. Наиболее подходящие методы обучения: выдача подробных инструкций в письменном виде или учебного пособия, демонстрация, инструктаж. Негативно относится к лекциям, видеоматериалам, если не имеет возможности обсудить и задать вопросы.

- Экспериментаторы.

Экспериментатор всегда стремится проверить идеи на практике. Хочет заниматься делом, а не слушать теорию. Действует быстро и уверенно, не любит раздумывать. Для него характерны рациональность, взвешенность, ответственность.

С удовольствием учатся в процессе деятельности и основное внимание уделяют практике. Необходимо предоставить возможность продумать способы выполнения работы, потренироваться. Наиболее подходящие методы обучения: тренинг, инструктаж, поведенческое моделирование. Негативно относится к большому объему теоретических занятий.

3-й этап – контрольно-оценочный. Проверяю уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Каковы бы ни были причины, препятствующие молодому педагогу осваивать новые знания, наставнику приходится с ним работать. Наставнику всегда нужно помнить, что он имеет дело не с «чистым листом», а с человеком, имеющим пусть небольшой, но опыт. При планировании и организации работы наставник должен учитывать индивидуальные особенности и при этом обеспечить прохождение всего плана.

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий обучаемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать обучаемого: «Ты неправильно сделал!» - это не обратная связь, ведь обучаемый не знает, что именно он сделал неправильно и что хотел бы видеть наставник.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом используются следующие направления деятельности:

- глубокое изучение и освоение молодым специалистом программы, научной и методической литературы по предмету;
- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения;
- изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, выполняются следующие функции:

- определяется методика обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;
- проверяется усилия подшефного, даю нужные советы и рекомендую необходимую литературу;
- привлекаю молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учу составлению календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;
- знакомя с нормативными документами;
- посещаю занятия и провожу их анализ;
- выношу на обсуждение на заседаниях «Школы молодого педагога» педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчёте: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы; наставник даёт краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчёта проходит обсуждение с молодым специалистом об особенностях его профессиональной деятельности, и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию, способствуя тем самым адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если: педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности.

После завершения периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности. Результатами успешности молодого специалиста является его выступление на РМО; присвоение призовых мест за участие в профессиональных и творческих конкурсах; публикация опыта своей работы; проведение открытых занятий для педагогов дошкольного образовательного учреждения; активное выступление на педагогических советах.

Библиографический список

1. Стомма М. Профессиональное наставничество // Справочник по управлению персоналом. - 2008. - N 9. - С. 66-71.
2. Моррис Д. Поощряем командное чувство // Отель. - 2011. - N 7. - С. 42-45.
3. Жиганова, Д. Кадров нет. [Электронный ресурс]. – ссылка: <http://www.cafe-future.ru/archive/1369>
4. Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. - № 1. С. 26-30.
5. Айсмонтас Б.Б, Педагогическая психология: Учебное пособие для студентов М: МГППУ, 2004. - 368 с. Электронная версия http://www.ido.rudn.ru/psychology/pedagogical_psychology/7.html
6. Лунькова, А. Наставничество: правила игры <http://hrm.ru/db/hrm/23CDF4D89837AA67C325733F00482351/print.html>

СИСТЕМА РАБОТЫ ШКОЛЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.

Бутакова Вера Владимировна

Молодой педагог, выходя на место работы оказывается в новых для себя условиях, к которым необходимо привыкнуть, адаптироваться и научиться существовать максимально продуктивно и действенно.

Как сформировать школьное сообщество, в котором комфортно и учителю, и ребенку, в котором все свободны? Кто организует школьный мир, где каждому предоставлено право развиваться в своем собственном темпе, следуя своим интересам? Что нужно сделать, чтобы школьная система была открытой и дружелюбной в отношении и ребенка, и взрослого? Какой педагог создаст атмосферу любви и доверия, понимания, взаимопомощи и взаимной ответственности? Где взять учителей, способных с радостью и вдохновением учить и учиться? Эти непростые вопросы сегодня задают себе все, кто так или иначе связан с образовательной деятельностью.

Ответ на поставленные вопросы прост – нужно воспитать самим такого педагога. В нашей школе восемь лет осуществляется профильное обучение социально-педагогической направленности, и важно отметить, что треть выпускников по окончании школы выбирают для себя путь педагогов. Многие из них приходят в школу, в том числе в ту, в которой они сами когда-то учились. Сегодня в нашей школе работают 18 человек – выпускников школы из 54 членов педагогического коллектива. Это происходит благодаря неустанной работе по организации наставничества, которая в школе сложилась в определенную систему и стала практически традиционной.

Наставничество в школе – это неотъемлемая часть работы педагогического коллектива с молодыми учителями, желающими работать с детьми и их родителями, но не имеющими для этого практических навыков. Наша задача прежде всего не испугать педагога, начинающего свой профессиональный путь, а помочь преодолеть возникающие трудности, не разочароваться в себе и в выбранном поприще, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии, влюбиться в профессию учителя и стать форвардом в океане детства.

В современной школе одной из актуальных проблем является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. В школе работать нелегко, это действительно образ жизни, выбирая который, необходимо помнить и о сложностях этой многозадачной деятельности. Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной сфере.

Молодой специалист, приходя на работу в школу, попадает в некое образовательное пространство, в котором его окружают не только коллеги, наставник, учащиеся и их родители, но и большое количество информации, связанное с использованием современных средств обучения, образовательными технологиями,

электронными образовательными ресурсами. Помочь начинающему учителю не потеряться в этом многообразии оказывает наставник.

Программа работы с молодыми учителями в нашей школе предусматривает прежде всего неформальное посвящение в профессию, которое готовит методический совет школы совместно с психологом и профсоюзным комитетом. Во время этого посвящения вновь пришедшие в школу учителя рассказывают о себе, о своих ожиданиях от школы, о жизненных планах. Опытные учителя, в свою очередь, рассказывают о своих впечатлениях от работы, дают советы, часто шуточные, потом каждому вручаются методические рекомендации «Начинающему путь». И только после знакомим молодых учителей с официальными документами: Программой наставничества, Положением о наставничестве, Приказом директора о назначении наставников.

Работа в современной школе для молодого человека представляет ряд социальных и профессиональных трудностей:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями;
- большой поток информации требует особого внимания и умения вычленять главное и это использовать в работе;
- не все педагоги готовы к цифровизации образования.

Система наставничества предусматривает постоянную помощь и поддержку начинающего педагога, передачу имеющегося опыта, чтобы полученное педагогическое образование обязательно воплотилось в профессиональное умение, а его программные знания помогли учащимся осваивать требования ФГОС. Работа состоит из трех основных блоков:

- знакомство с системой работы школы, ее укладом, традициями;
- неформальное посвящение в учителя;
- рефлексия и диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя.

Диагностика профессиональных затруднений показала ожидаемые сложности в предстоящей работе: страх перед взрослыми учениками; вопросы дисциплины и порядка на уроке; методические аспекты урока; оформление школьной документации; организация взаимодействия с родителями школьников; осуществление классного руководства. Именно на этих аспектах и бывает сосредоточена наша дальнейшая совместная работа.

Особое внимание молодого специалиста направлено на:

- школьные требования к организации учебного процесса (Знакомство с Уставом школы, распорядком дня, техникой безопасности);
- на требования к использованию и ведению школьной документации (Рабочая программа, Календарно-тематическое планирование, методические рекомендации по предмету, заполнение классного журнала, сетевого города «Образование»);
- на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- на механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов;

- на использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования на уроке и во внеурочной деятельности, возможности использования образовательных платформ и других цифровых образовательных ресурсов).

На этапе адаптации к условиям школьной жизни важна постоянная поддержка молодого учителя, чтобы вовремя заметить и помочь исправить возможные ошибки. Для этого в первый год работы молодого специалиста проводились ежедневные беседы-консультации рефлексивного характера, во время которых обсуждались такие вопросы: «Что было отличного за день?», «Что было хорошего?», «За что можно себя похвалить?», «Что не получилось?» «Как это можно исправить?» и другие. Это было важно для повышения самооценки начинающего педагога, формирования его ключевых компетенций.

В начале учебного года на основе диагностических данных совместно с молодым специалистом определяются пути формирования профессиональных компетенций:

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения современных продуктивных образовательных технологий;
- подготовка к повышению квалификации.

В течение всего периода наставничества с наставляемым педагогом тесно работает психолог школы, которая систематически проводит диагностику психологического состояния педагога, индивидуальное психологическое консультирование, психолого-педагогические тренинги.

Кроме систематической работы в школе по повышению педагогического мастерства в течение всех трех лет молодой учитель посещает занятия «Школы молодого учителя», организованной на базе МКУ «Информационно-методический центр», мероприятия, проводимые городской профсоюзной организацией, такие как слет молодых специалистов и другие.

Посещение уроков как наставляемого, так и других педагогов школы, их анализ стали основой совместной деятельности. Целесообразно начинать погружение в урочную деятельность начинающего учителя с анализа опыта проведения уроков других молодых учителей, чтобы он учился видеть чужие ошибки, анализировать их, а потом предупреждать их у себя. Такое взаимопосещение уроков молодых учителей под руководством наставника помогает поверить в себя, научиться разбираться в структуре урока, со стороны увидеть свои недочеты.

При посещении занятий совместно с молодым учителем, беседуя с ним об увиденном, необходимо учить его определять целеполагание, ставить задачи, анализировать деятельность учителя и учащихся, организовывать рефлексии и следить за сменностью этапов урока и за временем. Не секрет, что вначале при самоанализе молодой педагог не видит своих ошибок, не в состоянии адекватно оценить себя, поэтому важно при анализе урока молодых учителей необходимо говорить и об ошибочных, неправильных действиях, пробуждая у начинающего учителя критическое отношение к себе.

Вторым этапом посещения уроков являются встречи опытных педагогов, их самоанализ уроков и анализ коллег. Это дает возможность молодым учителям снимать способы, приемы работы на уроке в логике той или иной технологии. В работе с молодым специалистом необходимо показывать разнообразие педагогических

технологий не только у рядом работающих учителей, но и у тех, кто представляет свои уроки на многочисленных сайтах в Интернете.

На третьем этапе освоения урочной деятельности молодой специалист сам проводит открытые уроки по разработанной совместно с наставником технологической карте урока, делает самоанализ проведенного урока.

При анализе уроков важно соблюдать доброжелательный тон, указывая на ошибки, предлагать пути их преодоления, поддерживать веру в свои педагогические способности.

Как правило, при внимательном отношении к молодым учителям они показывают себя дисциплинированными, ответственными педагогами, с интересом воспринимающими все новое в деятельности школы, творческими учителями и интересными классными руководителями. Однако в первый год классное руководство стараемся не давать, чтобы учитель имел возможность спокойно понаблюдать за этой деятельностью со стороны.

Молодые учителя проявляют особый интерес к проектной деятельности старшеклассников, к работе на разных образовательных платформах. Молодые учителя охотно обучаются на различных курсах повышения квалификации, слушают вебинары, повышают свой профессиональный уровень.

Важным этапом в деятельности молодого педагога становится участие в муниципальном и краевом этапе профессионального конкурса «Педагогический дебют», что является мощной площадкой и стимулом для профессионального роста молодого учителя.

Вся эта совместная работа наставника с молодым специалистом помогает пройти успешно аттестацию на 1 категорию через 2 года работы в школе.

Третьим этапом работы молодого учителя можно назвать подведение итогов его деятельности, когда он выступает на педсовете, выходит со своими методическими находками на уровень районных и краевых методических семинаров.

Успехи молодого специалиста – это итог кропотливой, планомерной и систематической работы наставника и наставляемых. Необходимо отметить в качестве положительного результата, что все молодые учителя, прошедшие школу наставничества, остаются работать в школе, они активно участвуют в работе профессиональных сообществ, стремятся к профессиональному росту. Их учащиеся показывают высокие результаты в учебной и внеурочной деятельности.

Однако вместе с тем остается еще ряд проблем, решение которых поможет сократить дефицит кадров в школе, обновить педагогический состав и создать образовательную систему, отвечающую современным требованиям. Для этого необходимо:

Сократить дефицит кадров в школе, обновить педагогический состав и создать современную образовательную систему поможет решение таких вопросов как: отработка механизмов выявления у учащихся склонностей к социально-педагогической деятельности и усиление профориентационной работы направленной на профессию учителя; осуществление мотивационной работы для молодых педагогов через активные социальные практики, овладение современными технологиями, проведение тренингов и мастер-классов; проектирование индивидуальных программ

профессионального роста педагога; фиксирование внимания на достижения педагога, поддержка его самооценки и самореализации.

Итак, если к начинающему учителю в школе проявлять максимум внимания, поддерживать его на пути профессионального становления, поощрять инициативу, то молодой специалист откроет в себе собственные резервы профессионального роста. Общеобразовательная организация получит уверенного в себе, креативного и ответственного педагога, которого любят и уважают не только дети и их родители, но и коллеги и руководство. Период адаптации молодого педагога пройдет гладко, быстро, безболезненно и принесет практические результаты.

Библиографический список

1. Письмо министерства просвещения «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01. 2020 года № МР-42/02.
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Краснодар. ИРО. 2021.
3. Организация наставничества в школе / URL: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-18-749>
4. Федоров В.А., Чеберева И.Н., Т.В.Дмитриева, Новиков И.А. Обучая, обучаюсь сам // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2011. № 3. С. 61.
5. Данилов С.В., Шустова Л.П., Кузнецова Н.И. Затруднения педагогов в период адаптации к профессиональной деятельности // Саратовский университет. Серия анталогия образования. 2019. Т.8. Вып.2 (30). С.1213-118.

НАСТАВНИЧЕСТВО- КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВОСПИТАНИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ С ОВЗ

Давыдова Аида Карменовна

В нашей школе мы успешно ввели форму наставничества «Три-У», которая успешно реализует Программу воспитания в 1-4 классах для детей с ОВЗ. Речь пойдет о конкретном коррекционном классе. В настоящее время дети учатся в 6 классе.

Значение «Три-У»:



Цель: воспитание духовно-нравственной личности гражданина и патриота, обладающей чувством национальной гордости, гражданского достоинства, любви к Отечеству, народу, своей Малой Родине и формирование эффективной системы самоопределения и профессиональной ориентации старшеклассников.

Коррекционная работа с детьми с особыми образовательными потребностями – ответственность учителя в школе. Добиться результатов в воспитании этих детей к социуму возможно только поставив перед собой ряд важных задач: воспитание: любви и уважения к своим национальным особенностям, чувства собственного достоинства как представителя своего народа; толерантное отношение к представителям других национальностей, к ровесникам, родителям, соседям, другим людям; формирование: любви к родному краю, духовно-нравственных отношений, любви к культурному наследию своего народа; создание условий для осознанного выбора профессии старшеклассниками

Также важно понимать, что достичь результата можно только совместными усилиями всех участников процесса.

Планируемые результаты: обеспечение участия детей с ограниченными возможностями здоровья в воспитательных, культурно-развлекательных, спортивно-оздоровительных мероприятиях, рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные мероприятия.

Создание комфортной среды- один из важнейших факторов социализации и воспитания ребенка с ОВЗ, и в целом. Обучающийся уверен, что наставник всегда рядом и поможет в любую минуту. Для подготовки того или другого мероприятия мы создаем «Совет дела», где распределяем ответственности по силам каждого. Это зона ближайшего развития «Не всё умею, а делаю с наставником». А на мероприятии

ребенок показывает то, что он умеет (презентуется - зона активного развития). И готовим под девизом «Каждое дело творчески- иначе зачем» - это слова Игоря Петровича Иванова, создателя системы воспитания в Орленке.

Возможно у вас появится вопрос: а где же место ученика-старшеклассника в работе с ними? Ответ достаточно прост: он-старшеклассник, как и учитель- наставник, везде следует рядом с учащимся-наставляемым и помогает ему во всем.

Хочу поделиться своей находкой или открытием: это наставники-волонтеры из числа старшеклассников нашей школы. А получилось всё совершенно случайно.

Шесть лет назад в свой очередной первый класс я вошла и поняла, что в этом коррекционном классе будет сложнее, чем в других, которые я ранее выпустила. Дело в том, что в класс попали дети с различными диагнозами, такими как органическое эмоционально лабильное расстройство с когнитивным снижением (до пограничного уровня, до умственного дефекта), невротическими реакциями, расстройство экспрессивной речи в форме ОНР III уровня, гипердинамическое расстройство поведения, синдром ВСД, смешанная парциальная недостаточность высших психических функций, резидуальная энцефалопатия. Все имели разную способность воспринимать материал, слышать и слушать требования учителя. Вот тогда-то и пришла идея привлечь желающих старшеклассников помочь мне в работе. В начале это были несистематические посещения старшеклассниками наши занятия, мероприятия. Но вскоре набралось несколько девочек, которые твердо решили связать свою жизнь с нашей профессией и вот тут началось. Старшеклассники помогали нам во всём: на уроках, во внеклассных мероприятиях. Дети принимали участие в городских и краевых конкурсах. Надо ещё отдать должную роль родителям-мамам. Они всегда рядом. Работа с родителями- это большой труд учителя. Этой работе я уделила большое внимание, но об этом не сейчас.

С первого класса наш класс активно принимает участие во всевозможных мероприятиях. Одно из направлений воспитательной работы класса является формирование чувства патриотизма, любви к Родине, гордости за ее историческое прошлое. С целью реализации задач данного направления мы избрали и реализовали поисково-исследовательский проект «Салют Герою! Слава Герою!». Метод исследовательского проекта интересен тем, что позволяет работать с разными источниками информации, а также мне, как учителю, дает возможность привлекать к сотрудничеству в первую очередь родителей, работников районной библиотеки, музея, людей с интересной судьбой, участников ВОВ. Особая важность метода для учащихся состоит в том, что он развивает у детей самостоятельность, творчество, активность в достижении поставленной цели, а также умение планировать, определять свои силы. У каждого есть в проекте своя зона ответственности: кто-то рисует, кто-то читает стихи, кто-то берёт интервью и беседует с ветеранами и т. д. У ребят есть стимул к деятельности, к познанию, к творчеству, к новым достижениям. За основу организации проектной деятельности детей с ограниченными возможностями здоровья я взяла общие принципы организации воспитания учащихся, но применила некоторые специфические особенности и подходы при работе с такими детьми. Проект является коллективной работой ученика-наставника (старшеклассника), ученика-наставляемого (ученика с ОВЗ) и родителей и осуществляется при пошаговом контроле с моей стороны. Важно, чтобы все участники проекта не

отступали от заданных этапов проекта и по завершении каждый делал соответствующие выводы.

Встречи с ветеранами с целью сбора информации об их детстве, экскурсии к памятникам участников ВОВ, беседы с учащимися по теме проекта, чтение книг о пионерах-героях, консультации с родителями по организации исследования, изготовление подарков ветеранам, оформление выставки детских рисунков, заучивание с детьми стихов по теме, участие в конкурсе чтецов и литературно-музыкальных композиций «Салют Героям!», посещение школьной и районной библиотек с целью изучения материалов по теме проекта, выход в Музей Истории, оформление Альбома памяти «Истории наших земляков о детстве и о войне». Данные формы работы помогают детям понять свою роль и место в жизни окружающего мира в плане демонстрации активности, личной ответственности, сформировать ответственность перед близкими людьми, чувства любви к Родине и сопричастности к истории государства. По итогам каждого мероприятия мы проводим рефлекссию.

Тандем-учитель-ученик-старшеклассник и, конечно, родитель сыграли свою роль в развитии детей, в конкретном случае с нашим классом.

Результаты формы наставничества «Три-У»

Эффективность практики патриотического воспитания заключается в следующем:

1. Все мероприятия патриотической направленности оказали положительное влияние на сплоченность коллектива, способствовали развитию общественной активности детей. Как результат, ребята два года подряд являются победителями городского конкурса чтецов и литературно-музыкальных композиций «Салют Героям!».

2. Организация поисково-исследовательской работы с учащимися с ОВЗ способствовала воспитанию таких качеств, как умение сопереживать, уважение к пожилым людям, гордость за то, что именно мы являемся наследниками великого подвига народа. Завершением поисковой деятельности тандема ученик-учитель-родитель стало активное участие в создании Альбома Памяти, как результата исследовательской работы.

3. Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.

4. Учащиеся класса вступили в ряды Юнармии.

4. Возвращение выпускников школы в новой роли: учителя.

Низкая готовность детей с ограниченными возможностями к успешной адаптации в общество связана не с их биологическим неблагополучием, а с тем, что нарушены связи ребенка с обществом и культурой родной страны как важным фактором развития. Только осваивая разные социальные роли в реальных жизненных ситуациях, понимая их суть можно вернуть все на круги своя.

Из этого следует, что качественная социализация и гармоничное развитие личности невозможно без включения ребенка в различные группы. Ребенку с ОВЗ необходимо непосредственное участие в жизни здоровых сверстников. И школы, центры дополнительного образования способны дать ребенку с ОВЗ такую возможность.

Библиографический список

1. Наставничество: «Учитель-учитель». Материалы IV Всероссийской тьюторской научно-практической конференции с международным участием. Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, тьюторские практики. Редакционная коллегия: Пирожкова О.Б., Яковлева Н.О., Бубнова И.С., Малышева Е.А., Капранова Н.А. / - 27 - 29 апреля 2022 г. С.33.
2. От простого к сложному // Педагогический вестник Кубани: информационно-методический журнал. 2020. №1. С.38.
3. Ответы диктует жизнь // «Педагогический вестник Кубани: информационно-методический журнал. 2022. № 2. С. 57.
4. Тьютор-старшеклассник для «особенных» детей // Всероссийский педагогический журнал. Современный урок. 2020. № 1. С.78.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.

Зарудняя Татьяна Валентиновна

Пополнение кадрового потенциала в системе образования является актуальной проблемой современного российского общества. Общеобразовательные учреждения остро нуждаются в молодых специалистах, которые приходя в школу испытывают различные затруднения, начиная от предметно-методических и заканчивая психолого-педагогическими. В решении многих возникающих вопросов молодым педагогам помогают более опытные педагоги – наставники.

Опыт организации наставничества в нашей школе обширный и разноплановый. За каждым молодым специалистом, с момента поступления на работу закрепляется наставник. Вопрос о наставничестве имеет большое практическое значение для молодых учителей, начинающих свой трудовой путь.

Наставническая деятельность в школе помогает молодым коллегам почувствовать себя членами команды, соответствовать корпоративной культуре, закрепиться в профессии и развиваться.

Анализируя наставничество, необходимо подчеркнуть, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают такие вопросы как: планирование современного урока; дисциплина и организация порядка на уроке; работа со школьной документацией; организация работы с родителями обучающихся; классное руководство.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы обладает в основном лишь базовыми знаниями. Не смотря на прохождение практик во время учебы бывшим студентам все же не хватает еще знаний по методике образования, по многим организационным вопросам взаимодействия с учащимися, т.е. у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Поэтому для успешной адаптации молодых и малоопытных учителей в школе необходимо осуществлять их системное сопровождение. Решение вопросов такого сопровождения берет на себя наставничество, которое не только целесообразно, оно просто необходимо и школе в целом и молодым учителям в частности.

Наставничество – это прежде всего процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. Наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив.

Наставничество - это двусторонний процесс взаимодействия, где молодой учитель выступает в роли субъекта, это способствует повышению его самооценки, а также формированию ощущения своей значимости и востребованности как специалиста. Поэтому, цель наставничества - оказание помощи молодым учителям в их профессиональном развитии.

Наставничество как форма профессионального обучения имеет положительные

стороны: повышение профессионального уровня без отрыва от основной работы; обучение, основанное на опыте лучших педагогов-практиков.

Наставничество решает следующие задачи:

- формирование интереса, сознательного и творческого отношения к педагогической деятельности;
- развитие способности качественно выполнять профессиональные обязанности;
- формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций (участие в конкурсах педмастерства и с учащимися класса);
- освоение традиций школы и формирование корпоративной культуры;
- обеспечение непрерывного образования молодого учителя и оказание помощи в преодолении различных затруднений.

Помочь молодому учителю реализовать себя и развить личностные качества помогут такие принципы: добровольность; гуманность; соблюдение прав молодого учителя; конфиденциальность; ответственность; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание.

Молодой учитель, приступая к профессиональной деятельности нуждается в поддержке, следовательно, наставник обращает его внимание прежде всего на требования нормативных документов: требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации урочной, внеурочной деятельности и досуга учащихся; использование технических средств обучения.

Именно педагог-наставник способствует раскрытию профессионального потенциала молодого учителя, привлекая его к участию в жизни педагогического коллектива, формируя у него общественно значимые интересы и творческие способности, а также профессиональное мастерство.

Основные направления методической помощи наставника наставляемому:

- изучение нормативных документов и локальных правовых актов;
- обучение планированию и ведению школьной документации;
- посещение уроков молодого учителя;
- анализ посещенных уроков;
- консультационная помощь;
- моделирование;
- анализ итоговых контрольных работ, проверочных и самостоятельных работ учащихся;
- анализ воспитательной деятельности молодого педагога.

В процессе работы наставника с наставляемым они последовательно проходят следующие ступени:

1-я ступень - проектировочная (адаптационная). Наставник помогает молодому учителю определить круг его обязанностей, а также старается понять, какие пробелы имеются в знаниях и умениях молодого учителя. Определяются цели взаимодействия, выстраиваются отношения взаимопонимания и доверия. Узнает его поближе (о его увлечениях, о личных качествах, семье, месте жительства и др.).

2-я ступень - основная (практическая). Наставник разрабатывает и реализует план работы, осуществляет корректировку профессиональных знаний и умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственный план самосовершенствования.

3-я ступень - оценочная (аналитическая). Наставник и члены администрации проверяют уровень профессиональной компетенции молодого учителя, определяют степень его готовности к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

Данному направлению свойственна "обратная связь"

Хорошая "обратная связь" наставничества:

- налажена атмосфера доверия и сотрудничества;
- наблюдается профессиональный рост молодого учителя;
- развиваются способности молодого учителя и стимулируется его творческий потенциал

- четко определено, что достигнуто и что делать дальше

- у молодого учителя появляется ощущение, что ему действительно помогли.

Существует пять основных стадий процесса обучения наставляемого, которые можно кратко сформулировать следующим образом: «Я расскажу, а ты послушай»; «Я покажу, а ты посмотри»; «Сделаем вместе»; «Сделай сам, а я подскажу»; «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».

Большое практическое применение нашел «Кодекс наставника», в котором отражены основные принципы наставнической деятельности:

Не приказывать (фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест, следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно»)

Не поучать (нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали моему примеру в данном вопросе...»)).

Не подсказывать решения («На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют самолюбие молодого учителя.

Не выносить суждений («Вы слишком мало внимания уделяете работе» вызывает сопротивление и протест молодого учителя, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы).

Не оправдывать и не оправдываться («Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя).

Не ставить «диагноз» («Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника).

Кроме того, работа с молодым специалистом будет более эффективной, если наставник подготовит для него различные «памятки» (с учетом современных условий и требований):

- памятка обязанностей классного руководителя;
- памятка организации работы с неуспевающими учащимися;
- памятка анализа и самоанализа урока;
- памятка организации работы с родителями;
- памятка рекомендаций по проведению родительского собрания;

- памятка внеклассных мероприятий.

Несмотря на бумажные предписания (памятки и планы работы), наставник является для молодого учителя тем советчиком, который может и без планов подсказать важные вещи, ответить на возникшие вопросы, дать позитивную настройку, развеять сомнения.

Процесс педагогического становления молодого специалиста может длиться более года и условно можно считать его законченным, если:

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;

- молодой учитель овладел необходимыми знаниями и практическими навыками в организации учебной и внеурочной деятельности;

- показатели качества обучения учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне.

что этот процесс.

Наставнику необходимо обладать следующими компетенциями:

- психологически готов к работе в данном направлении;

- обладать навыками консультирования и оценивания;

- быть открытым и готовым к диалогу;

- обладать терпением и спокойствием, умением чувствовать и понимать молодого учителя;

- быть примером в отношениях с коллегами, с учащимися и их родителями;

- должен развивать свой творческий потенциал, находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои методы и формы работы;

- перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками.

Наставник в процессе наставнической деятельности может достичь следующих положительных результатов:

- увидеть новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- ощутить свой вклад в становление молодого учителя как профессионала, получить удовлетворение от общения с молодым учителем;

- появляется стремление к самосовершенствованию;

- возможность чему-то научиться у молодого учителя.

Необходимо стараться избегать возможных ошибок в организации наставничества в современной школе, среди которых:

- психологическая несовместимость наставника и молодого учителя;

- отсутствие «обратной связи» между наставником и молодым учителем;

- наставник предлагает копировать свои действия без объяснения причин или высказывает собственное оценочное суждение;

- профессиональное выгорание наставника, отсутствие заинтересованности в результатах своей работы, формальное выполнение обязанностей;

- перегрузка молодого учителя замечаниями и рекомендациями по широкому кругу вопросов.

Итак, эффективность применения наставничества в современной общеобразовательной организации зависит от многих факторов, главным из которых остается желание молодого педагога учиться и как можно быстрее адаптироваться к

профессиональной деятельности педагога, связанной и с учебным процессом и воспитательной деятельностью.

Библиографический список

1. Воскресенко О.А., Варникова О.В., Константинов В.В., Панковская С.С., Щелина Т.Т. Наставничество в системе обеспечения адаптации молодых педагогов в общеобразовательной организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 9.С.7-13.
2. Поздеева С.И. Наставничество как деятельное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое образование. 2017. №2(16). С.87-91.
3. Руденко И.В., Саркисова И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов // Научный вектор Балкан. 2021. Т.5 № 2 (12). С.15-20.

ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ ОБРАЗОВАНИЯ.

Краева Анжела Владимировна

В настоящее время наставничество – это актуальное и перспективное направление работы в образовательных учреждениях, связанное не только с помощью молодым педагогам, но и направленное на повышение уровня и качества образования в целом.

Современные условия жизни диктуют новые реалии, дают новые возможности и предъявляют новые требования к образовательному процессу.

На федеральном уровне действуют нормативно-правовые документы, которые уделяют большое внимание наставничеству. Так, тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». А Указ Президента РФ от 27 июня 2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» объявил 2023 год – Годом педагога и наставника.

Профессия учителя уникальна, с одной стороны является одной из древнейших, но с другой стороны остаётся современной, нужной и востребованной. Профессия учителя вне времени, как раньше, так и сейчас процесс обучения подрастающего поколения – это базис, на который опирается государство. Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей этой профессии.

Современный педагог – это человек интересный, понимающий, любящий свой предмет, умеющий использовать новые технологии и находить подход к каждому ученику.

У молодых учителей в начале карьеры возникает масса вопросов. Они сталкиваются, как им кажется, с неразрешимыми проблемами: есть знания, но нет понимания, как их передать; возникают сложности при работе с документацией, администрацией и родителями. Решить возникающие вопросы поможет старший товарищ, то есть наставник. Педагог-наставник знакомит коллег-новичков со школьными традициями, распорядком и регламентом работы образовательной организации, разъясняет им профессиональную специфику работы в школе, ведёт воспитательную и методическую работу в индивидуальном порядке с каждым младшим коллегой, он помогает молодым учителям влиться в коллектив и закрепиться в образовательном учреждении.

Наставляемый – это молодой специалист, имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях образовательной организации.

Существуют различные модели наставничества: традиционное, краткосрочное, виртуальное, реверсивное, ситуационное и т.д.

Современной, новой и востребованной моделью наставничества является модель реверсивного наставничества, которая предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками: опытным специалистом и начинающим, которые в какой-то момент

меняются ролями. Происходит это потому, что фундаментальными особенностями современного мира являются ускоряющиеся изменения, ритм жизни, освоение новых технологий.

Опытному, прекрасно знающему свой предмет учителю, сегодня нужно подтянуть свои знания в области информационно-коммуникационных технологий, чтобы понимать учеников и уметь с ними общаться на равных, освоить высокотехнологичное оборудование, которое поступает в школу, чтобы предлагать учащимся интересные формы работы на уроке и занятиях внеурочной деятельности. Молодой сотрудник, который сам недавно был школьником, сможет помочь в этом своему наставнику, благодаря тому, что быстро осваивает новую технику и охотно делится своими знаниями с окружающими.

Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, освоения нового высокотехнологичного оборудования.

Опытный же учитель, увидев оборудование в действии, подскажет молодому сотруднику, когда это оборудование с методической точки зрения уместно использовать на занятии в зависимости от содержания материала, состава учащихся и задач, решаемых уроком.

Создается атмосфера сотрудничества и взаимопомощи. Между наставником и наставляемым возникают доверительные отношения, они начинают не просто работать, а совместно творить, дополняя и развивая друг друга. Такое сотрудничество взаимно обогащает партнеров, а его результатом являются новые методические приемы и технологии изучения учебного материала.

В нашем общеобразовательном учреждении успешно реализуется модель реверсивного наставничества.

Начало такой работы было положено в сентябре 2021 года в связи с приходом в школу студента заочного отделения Армавирского государственного педагогического университета - Будюк Дмитрия Борисовича, который стал наставляемым. Сформировалась пара наставник-наставляемый. Молодой учитель согласно учебному плану стал вести уроки по математике в 5-7 классах и занятия кружка «Робототехника» в образовательном центре «Точка роста» естественно-научной и технологической направленностей.

Наставляемый обучается в университете по программе «Физика и Информатика». Он с огромным желанием приступил к работе в нашей школе, а также с энтузиазмом стал изучать новое оборудование, которое получила школа в рамках реализации работы центра «Точка роста»: различные датчики, цифровые лаборатории, робот-манипулятор, электронный микроскоп. Он не только сам проводит занятия с использованием оборудования, но и помогает старшим коллегам в освоении принципов работы электронного и цифрового оборудования.

Молодой специалист влился в коллектив нашего образовательного учреждения и помимо своей основной работы помогает коллегам с освоением Икт компетенций, настройкой оборудования и пр. Так, например, молодой специалист перед уроками биологии настраивает электронный микроскоп, подключает его к ноутбуку и выводит изображение на экран.

В начале 2022 года в нашем образовательном учреждении прошел День открытых образовательного центра «Точка роста» для сотрудников управления образования, учителей школы, учащихся и их родителей. В рамках программы Дня открытых дверей Дмитрий Борисович провел мастер-класс по робототехнике, в котором могли принять участие все желающие. В творческом союзе «Наставник - наставляемый» было решено провести мастер-класс так, чтобы присутствующие смогли оценить возможности развития творческого креативного мышления у ребят, показать новое оборудование в работе.

Ребята продемонстрировали присутствующим, как «научили» робота-манипулятора древней игре в шашки. Программирование робота стимулирует придумывать и сосредотачиваться на решение нестандартных задач. «Педагог-наставник подсказывает, как проводить занятия в увлекательной форме с использованием игровых, соревновательных ситуаций, адаптированных под детское восприятие».

В конце 2021-2022 учебного года пара наставник-наставляемый для учащихся образовательного центра «Точка роста» разработали и провели квест «Прометей». Учащиеся в увлекательной форме выполняли задания по биологии, химии, физике и программированию. Ребята успешно справились и были приглашены в школьное общество «Прометей», а также все участники квеста получили памятные значки.

Работа в паре наставник-наставляемый продолжается, так осенью 2022 года мы приняли участие в работе районного заседания Круглого стола для молодых педагогов Брюховецкого района «Пути эффективного учебного взаимодействия», на котором был представлен опыт нашей совместной работы и участие в мастер-классах.

От эффективного взаимодействия наставника и молодого педагога зависит очень многое: самореализация наставника и наставляемого, адаптация и повышение производительности труда молодого специалиста, наполнение уроков методическими кейсами и наработками. Совместная работа полезна и продуктивна, носит двухсторонний характер, взаимообогащает и развивает как наставляемого, так и наставника.

Итак, партнерский, а не авторитарный характер наставничества более целесообразен и эффективен в условиях современного образования.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ № 401 от 27.06.2022г. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» // URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 20.11.2022).
2. Нацпроект «Образование»: как организовать наставничество в школе <https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovatnastavnichestvo-v-shkole/> (дата обращения: 20.11.2022).
3. Макарова Т.Н., Макаров В.А. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства учителя / Т.Н. Макарова, В.А. Макаров // Завуч. Управление современной школой. 2007. № 6. С. 54-73.
4. Маслова Л. Помощь молодому учителю в профессиональном

становлении / Л. Маслова // Методическая работа в школе. 2009. № 2.

5. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.

УДАЛЁННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МИКРОКЛИМАТ. (ИЗ ОПЫТА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ТЬЮТОРА СО СЛУШАТЕЛЯМИ).

Кузьмина Эльвира Александровна

Удаленное наставничество - это дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети, онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Новые реалии современной жизни продиктовали актуальность использования дистанционных технологий в различных сферах жизни человека, в том числе и в отрасли образования. Возник спрос и потребность в получении удаленной квалификационной помощи по различным вопросам, прохождение курсов повышения квалификации, проведение онлайн уроков и пр. [1].

С 2020 года Академия Минпросвещения России на платформе цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования стала проводить курсы повышения квалификации для разных категорий слушателей в дистанционном формате [2].

Так, в 2021 году Академия Минпросвещения России запустила флагманский курс повышения квалификации «Школа современного учителя». Помимо самостоятельной работы в цифровой экосистеме ДПО слушатели курса должны были пройти практическую часть под руководством своего регионального тьютора по предмету. В рамках данного курса мне удалось выступить тьютором по истории. В связи с чем хочется поделиться с читателями вопросами взаимодействия со слушателями курса и организацией отработки практикумов.

Особенностью моего участия в данном проекте было то, что тьюторов по истории больше не было и нам пришлось продумать и организовывать работу в большой группе (более 230 слушателей). Работа тьюторов данного проекта была организована в заочной форме. После прохождения заочных курсов повышения квалификации для тьюторов ШСУ, организованных Академией Минпросвещения России и серии организационных вебинаров ЦНППМ ПР Краснодарского края началась совместная работа тьютора со слушателями. Программу региональной практической части курсов повышения квалификации разработали профильные кафедры института развития образования Краснодарского края.

Первым делом мною были направлены на личные электронные почты письма с разъяснением о нашей совместной работе, её этапах, формах работы и сроках предоставления отчётов. Также мною была создана группа в WhatsApp для оперативной связи, разъяснений по регистрации на региональном сайте, практикумам и консультациям с закрытыми комментариями. По каждой из трёх тем практикумов и одной темы по подготовке к ЕГЭ и вводному срезу у учителей истории мною были сняты четыре методических вебинара. Ознакомиться с ними можно на сайте ЦНППМ ПР Краснодарского края в разделе «Методический актив. Трек педагогического роста. История» [3].

В совместной работе тьютора со слушателями мы столкнулись с рядом

трудностей:

Во-первых, организационные моменты были связаны с тем, что курсы у учителей начинались в конце сентября, а они подавали на них заявку еще в мае-июне и многие забыли об этом. Кроме того, некоторых слушателей на курсы записала администрация, т.к. школа входит либо в ШНОР, либо работает по программе «500+», не поставив в известность самих учителей.

Во-вторых, временные рамки были связаны с тем, что середина практикумов пришлась на конец первой четверти, связанной с огромной загруженностью учителей в этот период в общеобразовательном процессе.

В-третьих, продолжительный разрыв во времени связанный с входной диагностикой и началом курсов. Так, многие учителя написали срез по оценке компетенций еще в предыдущем учебном году и либо забыли про него, либо не думали, что итогом станут курсы повышения квалификации двухуровневые и продолжительные.

В-четвёртых, представители администрации, записанные на курсы повышения квалификации вообще не предполагали, что им тоже нужно будет проходить предметные курсы.

Таким образом, выделилось множество причин, по которым учителя морально были не готовы к обучению именно на этих курсах, поэтому, заранее предполагая недовольство будущих слушателей были ограничены комментарии в рабочей группе.

Следующей проблемой стало то, что для выполнения заданий одной практической части на региональной платформе отводилось мало времени.

Трудности возникли и с созданием своего личного кабинета в Экосистеме ДПО на сайте Академии Минпросвещения России и заполнением профиля на 100%.

У учителей не было помощника на федеральном уровне, а муниципальные ТМС практически не контролировали этот вопрос во многом и не понимая, что требуется от них, в связи с чем учителя – слушатели курсов почувствовали себя брошенными с этой проблемой один на один. Региональные координаторы, отслеживая процесс обучения законно требовали от учителей выполнения всех практических работ в срок.

Все выше обозначенные трудности учителей привели к тому, что многие из них стали эмоционально и часто в негативной форме писать письма, оставлять голосовые сообщения и звонить тьютору. Но так как комментарии в группу были закрыты мною преднамеренно, то я получала их лично. И здесь нужно было просто психологически настроиться, взять себя в руки и поработать максимально с каждым таким сообщением. Я лично отвечала на все звонки, реагировал на все сигналы и все комментарии, стараясь решить каждую возникшую проблему в индивидуальном порядке.

Проанализировав весь объем полученной информации ответим на злободневные вопросы, связанные с проблемами, возникающими при обучении на курсах повышения квалификации.

Что трудным было для учителей: регистрация на платформах (как на региональной, так и на федеральной); заполнение на федеральной платформе личного профиля; оформление письменных заданий с развёрнутым ответом и их размещение в системе; завершение попытки в системе; отличие федеральной системы от региональной и почему вообще нужно работать на двух разных сайтах (многие

думали, что это разные курсы); завершение курсов на федеральной платформе (итоговый срез в одну попытку).

Что было трудным для меня: работать 24/7, погружаясь в проблемы каждого слушателя; отвечать на каждое сообщение, на каждый звонок, а они шли и во время моих уроков; консультировать по выполнению заданий на федеральной платформе, заполнять в ней личный профиль, объяснять, как подгружать документы (из личного опыта); объяснять коллегам причину попадания их в список слушателей курсов (многие просили назвать им причину и фамилии тех, кто записал их на эти курсы); учитывать личные проблемы слушателей (нахождение в больнице, повышение по службе, декретное состояние, конфликт с администрацией, ремонт в доме, конец четверти и общую загруженность на работе, преклонный возраст слушателя, увольнение с работы т.п.). А после всего этого анализировать выполненные работы, отслеживать попытки каждого, выделять успехи и неудачи, писать комментарии под работами, подбирать материал для вебинаров и снимать их. Эта работа также отнимала большую часть времени. Нужно учесть еще и то, что все тьюторы – это работающие учителя с такими же проблемами и объёмом нагрузки, что и слушатели курсов.

Что помогло мне преодолеть трудности: морально-психологический настрой, не позволять себе срываться на учителя, даже если он пишет или посылает тебе сообщение в резкой форме или проявляя излишнюю эмоциональность. Порой нужно было просто выслушать человека, подсказать ему что-то, немного воодушевить, объяснить в спокойной форме, что ты тоже учитель, такой же как и он, с таким же объёмом нагрузки, но делающий и эту работу. Донести до него то, что ты искренне хочешь ему помочь в прохождении программы и не бросишь. Сохранять доброжелательность и деловитость. Еще раз повторю – отвечать лично каждому, а если поступило эмоциональное сообщение, то обязательно перезвонить и поговорить лично. Обычно после этого таких эмоциональных сообщений больше не было. Я поняла, что многим хотелось просто пообщаться по-человечески, поговорить, поведать что-то личное. Со многими слушателями за эти три месяца мы общались регулярно, не только разбирая трудности при прохождении курсов, но и просто говорили на методические темы, а иногда и личные вопросы.

Такой личностный подход очень сплотил меня и слушателей курсов. После завершения практикумов и продолжения федеральной части курсов, я открыла комментарии. В течение нескольких часов в группу и в личные сообщения коллеги написали огромное количество благодарностей мне. Это были уже другие эмоции – позитивные. И поскольку любая эмоция передается, то эти положительные эмоции в хорошем смысле заразили слушателей. Я устроила для них по моему третьему вебинару небольшой вопрос-квест. Ответ разместила в конце четвертого, последнего вебинара. Но в промежутке между ними они мне писали их версии решения моего вопроса. О победителе тоже написала в группу. И по этому поводу было тоже много положительных откликов. Подходя к итоговому тесту коллеги попросили не закрывать группу и их не бросать (несмотря на завершение практической части). Они организовали взаимопомощь в выполнении итогового среза. А в конце курсов «обрушили» на меня огромное количество благодарностей как в группу, так и лично, но теперь ещё и со звонками.

Что дали эти курсы нашим слушателям: помимо потраченного большого количества времени, у каждого из них остались материалы, которые можно было скачать с федеральной платформы курсов, материал снятых мною вебинаров, который они конспектировали или делали скрин-шоты экрана, ликвидацию методических дефицитов, общение с коллегами и обмен опытом, пусть даже какими-то мелочами, которые они писали в группу, ответы на вопросы, которые старалась им давать. Некоторые коллеги увидели своих однокурсников в группе и продолжили уже неформальное общение, личный кабинет в цифровой экосистеме ДПО и возможность самому записываться на курсы Академии.

Что эти курсы и тьюторство на них дало мне: помимо потраченного большого количества времени, я получила огромный опыт общения в подобном формате, которого у меня никогда не было. Мне пришлось решать сразу множество задач: и организовать заочное прохождение курсов сразу на двух платформах, и решать технические вопросы, и преодолевать эмоциональную тревогу у слушателей, быть для них не только методистом наставником, что уже само по себе очень ответственно, но и психологом, и даже другом и единомышленником. И конечно они дали мне огромное количество положительных откликов, которые перевесят любые негативные моменты и огромную усталость. И в итоге я получила 230 человек, которые тоже переживали за меня и старались не подвести и поддержать.

Вывод, который я могу сделать по итогам работы в данном проекте: работа наставника, даже в форме тьюторства, это всегда взаимодействие, т.е. процесс двухсторонний. Успех в нём важен как для одной стороны, так и для другой. А его обеспечить может только морально- психологическая готовность участвовать в данной деятельности. Она сложна не только для наставляемого, но и для наставника. Наставляемому кажется, что если его записали на подобные программы или отправили на экзамен по выявлению профессиональных дефицитов, то он в чём-то провинился, и это его ранит, отталкивает от работы. А наставнику не понятно, почему он должен возиться со взрослыми людьми, да ещё и выслушивать их не всегда корректные комментарии по этому поводу. Поэтому, на мой взгляд, к этому вопросу нужно активнее подключать психологов. И чаще обмениваться и делиться опытом, даже в небольших успехах.

В конце хотелось бы отметить, что в современном мире любой человек должен учиться всю жизнь и совершенствоваться. Каждый из нас можешь быть наставником у кого-то в одном вопросе, на самому иметь наставника в другом вопросе.

Далее представляем алгоритм по поиску наставника и/ или наставляемого и их совместной деятельности.

1. Определите, чему именно вы хотите научиться (максимально точно и узко), т.е. выявите свой дефицит.
2. Создайте словесный портрет своего наставника-учителя.
3. Выпишите людей, лучше всего подходящих под этот портрет.
4. Попробуйте договориться об обучении.
5. Если этого не получилось сделать по каким-либо причинам, вдохновляйтесь деятельностью вашего идеала.
6. На первом этапе копируйте действия, методы, способы работы своего наставника.

7. Далее пробуйте делать что-то сами, под наблюдение наставника.
8. Попробуйте где-то публично представить свой опыт.
9. Станьте сами для кого-то наставником, что-то Вы точно умеете делать хорошо. Находите этих людей, заражайте их своей мотивацией, интересом и увлечением, не забывайте сами делиться своим опытом с такими же учениками, которые к вам обращаются.
10. Сделайте что-то вместе, представьте свой совместный опыт.
11. Внимательно отслеживайте результаты своей деятельности. Возможно, вы уже выявите следующий дефицит, который нужно ликвидировать.
12. Присмотритесь к своим коллегам. Возможно, вы увидели дефицит у них. Помогите им его ликвидировать.
13. Участвуйте в различных мероприятиях: конференциях, конкурсах, семинарах, вебинарах, деловых играх и т.п. Это натренирует Вас и увеличит Вашу «насмотренность» и профессионализм.
14. Будьте в курсе новостей в образовании, методике преподавания в общем и конкретно Вашего предмета, подпишитесь на несколько каналов по данному вопросу, но не злоупотребляйте, иначе не уследите за рассылкой.
15. Войдите в профессиональное сообщество. Вам будет легче следить за образовательными проектами и участвовать в них самим. Внутри сообщества выстраиваются более тесные связи, появляется более глубокая информация, часто участники относятся друг к другу с большим уровнем доверия и уважения. Считается нормальным обратиться к незнакомому человеку с вопросом или за помощью, просто сославшись на эту общность.
16. Найдите напарников для совместного самообразования. Возможно из другой школы, даже другого города. Обсуждайте с ним, что вы узнали или попробовали сделать нового. Обсуждайте свои успехи и свои неудачи.
17. Общайтесь со своим наставником/наставляемыми не только формально, но и неформально. Это психологически сблизит вас.
18. Помните! Любое образование – это отношение конкретных людей!

Библиографический список

1. Вайндорф-Сысоева М.Е., Челалина Т.А., Лебеденко А.В. Система дистанционного наставничества как средство профессионального развития педагогов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. №4 (40). С.115-120.
2. Цифровая экосистема дополнительного профессионального образования - <https://education.apkpro.ru/> (дата обращения 19.11.2022)
3. Официальный сайт ЦНППМ ПР - <http://ub.iro23.ru/history/> (дата обращения 19.11.2022)

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ - ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Логунова Ирина Александровна

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

Наставничество – это процесс сложный, долгий и трудоемкий. Молодому педагогу необходимо передать знания и умения, которыми обладает наставник, методически сопровождать его и оказывать помощь в решении возникающих текущих вопросов. Наставник является профессионально грамотным компетентным специалистом, умеющих научить другого тому, что знает сам, установить доверительные отношения с наставляемым.

Перефразировав известную фразу А.С.Макаренко: «Не воспитывайте детей, все равно они будут похожи на Вас. Воспитывайте себя», можно сказать, что наставник личным примером в отношениях с учениками, родителями и коллегами способен воспитать молодого учителя, направлять его на верный педагогический путь.

Правомерно считается, что педагогические методики и технологии наставничества основываются на таких морально-этических нормах, как: любовь к профессии, самоотдача, личный пример и пр. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации специалиста к педагогической деятельности по средствам продуктивной коммуникации: информационной, методической, нормативно-правовой, социально-психологической, корпоративно-культурной.

В условиях развития системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В этом случае особую значимость приобретает организация в школе продуктивной наставнической деятельности, которая обеспечивает решения актуальных задач:

- поддержка и «закрепление» молодых специалистов в образовательных организациях;
- развитие и совершенствование профессиональных компетенций педагогов в условиях внедрения новых ФГОС;
- профилактика профессионального выгорания учителя;
- совершенствование компетенций педагогов в условиях внедрения современных технологий, цифровой образовательной среды, инновационных процессов.

Таким образом развитие и саморазвитие педагогов становятся ключевыми требованиями XXI века. «Время есть величайший из новаторов», - говорил английский философ Френсис Бэкон. Время затрагивает все сферы человеческой жизни, в том числе и образование, периодически требуя его обновления. Сегодня уже всем ясно: в «новое» время со старыми стандартами «войти» нельзя. Как показала

массовая практика, задача формирования новой личности неосуществима традиционными подходами к образованию школьников.

Работа наставника в современной школе также предполагает новый подход во взаимодействии с наставляемыми. Существует несколько моделей продуктивного наставничества, которые сочетают различные формы наставнической деятельности.

1. Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (от трех месяцев до одного года). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям, при этом учитываются: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения, что не только позволяет более полно раскрыть способности молодых специалистов, но и закрепить его в школе.

Традиционная модель наставничества «учитель – учитель» может работать в двух направлениях: с одной стороны, с учителя имеющими опыт педагогической работы (краткосрочное наставничество – до одного года), но пришедшие из других школ или другого региона и учителями, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками включает в себя: знакомство с традициями школы; корпоративная этика; режим работы учреждения; ведение документации; тактика общения с родителями; посещение уроков с дальнейшими рекомендациями; с другой стороны, с выпускниками, не имеющими трудового стажа (долгосрочное наставничество – до трех лет) педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

Как правило процесс работы в паре наставник-наставляемый предполагает разработку и совместное заполнение плана работы.

Важным аспектом работы с молодыми учителями являются профессионально-психологические компетенции наставника, связанные с взаимными межличностными отношениями.

2. Командное (групповое) наставничество помогает в короткие сроки осуществить подготовку педагогов для решения актуальных задач. Эта форма наставничества предполагает процесс, в котором с одной и с другой стороны могут участвовать несколько наставников и несколько наставляемых. Например, два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты деятельности. Исследуя проблемы наставничества важно отметить, что это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач может дать лучшие результаты, чем какая-либо другая. Хорошо работает эта модель при сетевом взаимодействии «школа-школе». Эффективными формами осуществления командного наставничества являются: проведение обучающих семинаров, конференций, методических недель, мастер-классов, создание и участие в профессиональных

группах и объединениях.

3. Модель реверсивного наставничества предполагает вовлечение всего персонала на всех уровнях организации независимо от возраста и положения. Однако нередко старшие сотрудники испытывают трудности, когда им приходится осваивать новые технологии и приемы работы. Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Актуален этот вид наставничества при работе с цифровыми технологиями.

Основной целью наставнической деятельности в образовательной организации независимо от форм наставничества является поиск и использование способов методического сопровождения педагогических работников, дополнение сектора формального образования в процессе повышения квалификации сетью неформального.

Выделяется важный аспект, объединяющий все формы наставнической деятельности – это методическое сопровождение педагогов, составление методических кейсов.

Методический кейс – это комплексная методическая разработка, обеспечивающая эффективное сопровождение молодых специалистов. Работа по составлению методических кейсов структурирована и состоит из введения, теоретической части и практического материала. Методический кейс наполняется следующими материалами:

- Нормативно-правовыми документами образовательного учреждения: Устав ОО; Положение о нормах и критериях оценки в начальных классах ОО; Положение о поурочном планировании; Положение о требованиях к ведению и проверке тетрадей учащихся начальных классов ОО; Методические рекомендации «Единый орфографический режим»; Положение о ведении электронных дневников и журналов.

- Эффективными методиками, состоящими из: рекомендаций к построению современного урока; разработок отдельных этапов урока; результативных приёмов и способов активизации деятельности обучающихся; описания фрагментов уроков; примеров анализа и самоанализа.

- Оценочными средствами в виде форм текущего контроля и форм промежуточной аттестации.

- Ссылками на материалы и интернет-ресурсы.

Преимуществом использования методических кейсов является возможность оптимального сочетания в них теории и практики.

Хорошие результаты в наставничестве показал системно-деятельностный подход, заключающийся в том, что наставляемый самостоятельно занимается поиском оптимального способа преподавания. Важно, чтобы молодой учитель попробовал сделать всё сам, опираясь на опыт наставника. «Расскажи мне, и я забуду, покажи мне, и я запомню, дай мне самому сделать это, и я пойму».

Помимо реализации совместного плана работы и составления методического кейса возможно создание и маршрутной карты развития наставляемого, и ведение дневника начинающего учителя.

Создание маршрутной карты развития молодого учителя помогает отслеживать и фиксировать результаты его деятельности, проводить оценки их эффективности, а также способствует личностному росту.

Хорошо «работает» такая форма, как «Дневник начинающего учителя» в котором фиксируются задачи на ближайшее время, над чем надо поработать, и что изучить. Дневник заполняется по мере возникновения затруднений в работе. Это могут быть задание на следующий день по результатам проведенного урока или же на неделю (месяц), если материал требует более детального изучения. Наставляемый может заниматься саморазвитием, а также обращаться за помощью к наставнику.

С целью определения профессиональных трудностей молодых педагогов целесообразно проводится опрос после первого месяца работы: «Анкета молодого специалиста». Необходимо было выстроить виды работ по степени затруднения. Этот опрос показал, что наибольшее недопонимание, затруднение, страх вызывает составление современного урока. А ведь это основа работы в школе.

Современный урок – это особое пространство, в котором учитель «проживает» вместе с учениками ту или иную информацию. От того, как настроен педагог, как он методически готов, зависит и усвоение материала учениками, а значит и качество обучения в целом.

Как показывает практика, наибольшую сложность у наставляемого вызывает работа по формулировке цели урока, определению универсальных учебных действий, отбору видов и форм деятельности обучающихся на уроке.

Теоретические знания у молодых учителей есть, а вот опыта применения на практике не хватает. В работе с наставляемыми важно сделать акцент именно на методический аспект составления уроков, на продуктивность видов работ. Помочь отобрать наиболее эффективные приёмы, виды, формы работ для каждого предмета и этапа урока. В помощь молодым учителям предлагаются памятки, таблицы, схемы, разработанные по типам уроков.

Далее необходимо выделить существующие приемы работы наставника с наставляемым, которым условно можно дать такие названия: «бок о бок», «зеркальный урок», «обращение назад» и др.

Один из продуктивных приёмов в работе с наставляемыми – это приём «Бок о бок». Суть которого заключается в том, что молодой учитель проводит несколько дней в тесной связке с опытным специалистом. Это работа в паре, помогает увидеть и прочувствовать профессию изнутри. Утром вместе готовят кабинет, встречают детей, разбирают рабочие ситуации, анализируют уроки, проверяют вместе тетради, основываясь на требованиях к оформлению работ и выставлению оценок. Обязательно молодой коллега присутствует при общении наставника с родителями. При этом наставник поясняет все свои действия. Такая форма совместной деятельности позволит наставляемому чувствовать себя более уверенным, работая в своём классе.

Эффективной методической формой работы с наставляемым является приём «Зеркальный урок», который заключается в том, что наставник совместно с молодым педагогом разрабатывает конспект урока. Далее урок проводит опытный специалист в своем классе с присутствием молодого коллеги, а потом наставляемый у себя в классе проводит точно такой же с присутствием наставника. Такой прием позволяет

увидеть со стороны сильные методичку работы с формами урока на практике. Сравнить работу учащихся в двух классах, увидеть слабые и сильные стороны своих детей, их возможности, выстроить дальнейшую работу, справиться с трудными темами для объяснения.

Также оказывать методическую помощь могут видеоконсультации для наставляемых: наставник снимает на телефон объяснение темы или приёма/алгоритма, который необходим молодому учителю и отправляет через мессенджер. В течение двух минут проясняются тонкости объяснения сложных моментов урока. Такие видеоминутки возможно использовать и на дистанционном обучении.

В работе с наставляемыми важную составляющую занимает анализ работы. Метод «Обращение назад», при котором наставник посещает несколько уроков по одному предмету, позволяет глубоко проанализировать не один урок, а систему уроков по определенной теме. Это рефлексия, которая раскрывает все этапы обучения, помогает увидеть ключевые методические проблемы, спроектировать маршрут дальнейшего развития.

Адаптируя «Колесо баланса жизни» к «Колесу урока» молодой педагог может самостоятельно и в кратчайшие сроки провести анализ своей деятельности – саморефлексию. Схема работы с «Колесом урока» следующая: круг, произвольного диаметра делится на восемь секторов. Каждый сектор может быть этапом урока, видом деятельности, приёмом или моментом, который учитель хочет отследить на уроке, например, мотивационный этап, этап целеполагания или рефлексии, проблемная ситуация, количество оценок, дисциплина, и др. Пример «Колеса урока», применяемый в нашей работе представлен на рис. № 2.

РЕФЛЕКСИЯ «Колесо урока»

Дата:
Тема урока:

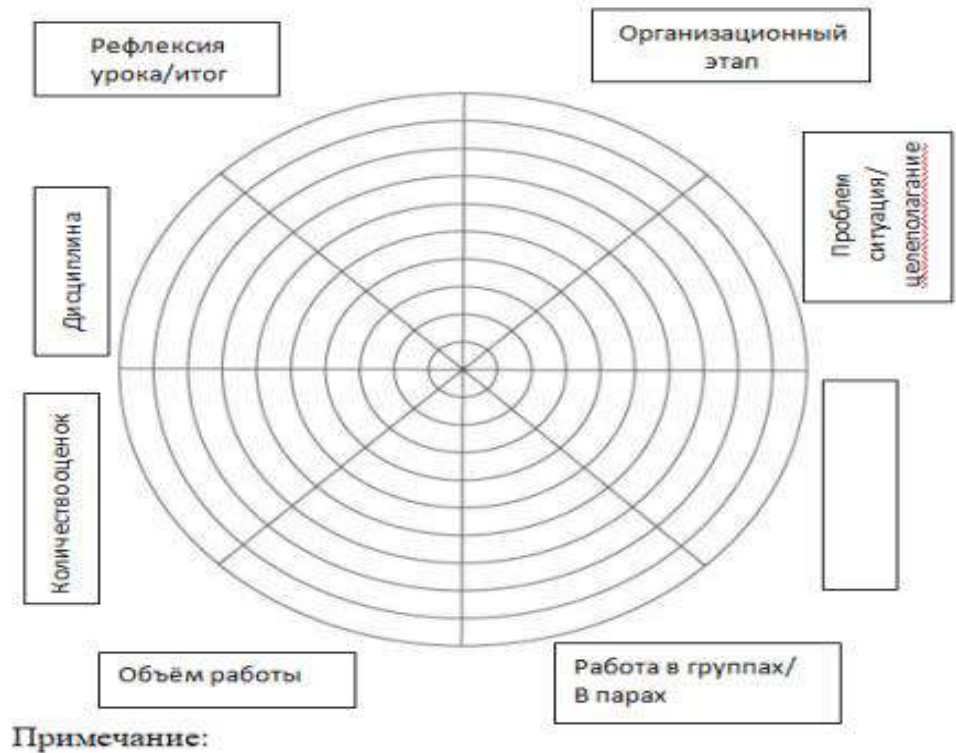


Рис. № 2. Рефлексия «Колесо урока»

Название каждого сектора может меняться в зависимости от того, что хочет проанализировать учитель. Приём «Колесо урока» позволяет молодому учителю сразу после окончания урока провести самоанализ, рефлексии своей деятельности необходимо самоанализ проводить на нескольких уроках, чтобы увидеть динамику. Достаточно две минуты, цветной карандаш и картина урока сразу видна. Тот, кто сумел отрефлексировать действительность, тот и получает преимущества в движении вперед.

Итак, наставнику необходимо продуктивно организовать методическое сопровождение молодых педагогов, а также оказать помощь в преодолении возникающих сложностей:

- Вместе с молодым педагогом проанализируй учебные программы и пояснительные записки к ним.
- Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для системного повторения.
- Помогайте в подготовке к урокам, особенно к первым, наиболее сложные темы разрабатывайте вместе с молодым специалистом.
- Вместе подбирайте и готовьте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных, самостоятельных работ.
- Посещайте уроки молодого специалиста с последующим детальным анализом,

принимайте его на свои уроки, вместе обсуждайте их проведение.

- Помогайте подбирать методическую литературу для самообразования.
- Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво и не забывайте отмечать успехи в работе молодого педагога.

Наставничество станет действительно продуктивным, когда будет получен результат и молодой учитель станет уверенным высококвалифицированным специалистом, готовым развиваться и самосовершенствоваться в своей профессии, а наставник, оказав помощь и сократив путь адаптации отойдет на второй план, уступив место молодому педагогу, его творчеству, оптимизму, деятельности и профессионализму.

Библиографический список

1. Нескучные диалоги. Книга для молодого учителя: Сборник методических материалов / Авторы составители: Горская Л.Г., Логунова И.А. Краснодар. 2021. – 55 с.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii> (дата обращения 20.11.2022)
3. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога. // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). СПб. 2015.

ОБРАТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ.*Мирная Юлия Александровна*

В национальном проекте «Образование» наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать осознанность и необходимые навыки. Наставничество активно изучалось в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве как традиционная, веками сложившаяся форма передачи знаний и умений. Во время перехода на рыночную экономику в начале 90-х годов жизненные ценности общества изменились, и произошла смена профессиональных приоритетов, в том числе и в образовании. В результате чего мы получили, отрыв одного поколения от другого, «старение» профессионалов и «не модность» работы в образовании.

В современный век инноваций, анализируя опыт предыдущих поколений, все чаще возникает необходимость возрождения такой естественной формы передачи знаний, как наставничество.

Основные задачи деятельности наставника анализировали ученые-философы от античных времен до современности. Беря на себя роль наставника, опытный педагог помогает молодому учителю раскрыть свой потенциал, методически правильно применять педагогические технологии в современном образовательном процессе и формировать у обучающихся универсальные учебные действия. Наставник передает не только свои знания и опыт, но и вводит молодого учителя в традиции учебного заведения, а также передает культуру профессии.

В процессе наставничества происходит взаимодействие, и в выигрыше оказываются обе стороны. Еще Сократ сказал: «Я знаю только то, что ничего не знаю», применяя это положение к наставничеству необходимо отметить, что и ученик, и учитель находятся на одной ступени, и в их споре рождается истина. Молодой педагог ввиду отсутствия опыта и стереотипов мышления может удивить новым взглядом на старые проблемы, увидеть неожиданные, современные их решения.

В современной школе наставник необходим таким категориям педагогов, как молодые учителя, учителя не специалисты, а также педагоги, вернувшиеся в профессию после перерыва в педагогической деятельности. Наставник является связующим звеном между молодым специалистом и администрацией образовательного учреждения. Назначая наставника, администрация должна понимать, что наставничество — это поручение, основанное на принципе добровольности. Наставнику необходимо обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе, обучающихся, родителей. Он обращает внимание молодого педагога на организацию образовательного процесса и ведение школьной документации. Обеспечивает поддержку молодым педагогам в подготовке современного урока, осуществлении индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения, разработке рабочих программ по предметам, в ведении классных журналов, организации самообразовательной работы по методической теме, участии в методической работе образовательного учреждения и освоении педагогических технологий, а также в применении их в образовательном процессе. Один совет

наставника может сэкономить годы ошибок.

Определенную роль в становлении молодого учителя играет его самореализация в методических мероприятиях школы, профессиональных конкурсах, участие в семинарах, конференциях, открытых уроках, заседаниях методических объединений. Учитель-наставник может помочь молодому педагогу разработать «портфолио», куда будут вноситься педагогические находки и достижения. Как правило, современный педагог размещает свое портфолио на личном сайте. Использовать портфолио возможно и при аттестации на квалификационную категорию. Также оно может помочь контролировать работу наставника, анализировать подходы к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, объективно оценивать результаты профессионального роста молодого педагога. Портфолио ведет молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Не стоит забывать про обратное наставничество. Данный метод впервые был предложен Джеком Уэлчем, который направил 500 своих топ менеджеров для обучения технологии работы в интернете у младших служащих, технически более подкованных. Молодые специалисты легко адаптируются к быстрым изменениям бешеного ритма современной жизни. Они в курсе современных трендов и интересов молодежи. Намного быстрее осваивают технические новинки, так широко внедряемые в современную образовательную среду. Такая форма наставничества может сэкономить время и деньги, предназначенные для обучения сотрудников. В период вынужденного перехода на дистанционное обучение в нашем Лицее именно обратное наставничество помогло некоторым педагогам освоить все технические тонкости организации образовательного процесса и реализовать освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме. Обратное наставничество - отличный инструмент обмена знаниями, а также способ улучшить взаимоотношения между сотрудниками и психологический климат внутри учреждения.

Роль наставника может стать якорем для молодых специалистов в образовательной организации. Делясь своим опытом со старшими опытными педагогами, они чувствуют свою важность и нужность. Наставничество также повышает профессиональный уровень педагога, уровень самоорганизации, самореализации, развитие коммуникативных навыков.

Миллениалы уходят с работы. Как это предотвратить? Проблема сохранения миллениалов остается серьезной для современных работодателей. Ученые выяснили причины, по которым молодые люди ищут новые места работы. Это поколение требует непрерывного обучения и развития передаваемых навыков, личного удовлетворения и ясных возможностей для карьерного роста. Им трудно взаимодействовать с классической системой управления компанией - она слишком авторитарна и неотзывчива к предложениям. Практика обратного наставничества позволяет старшим работникам, в том числе и руководителям, взглянуть на мир по-новому. Это частично решает проблему.

Особое внимание образовательным организациям, на наш взгляд, необходимо уделить процессу преемственности, при котором опытные педагоги не будут воспринимать молодых специалистов как конкурентов. Наставничество должно стать

инвестицией в долгосрочное развитие образовательного учреждения.

Наставничество играет большую роль и приносит пользу всем участникам образовательного процесса:

- наставник развивает навыки управления, повышает свой статус, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег;
- молодой специалист получает своевременную помощь на этапе интеграции, поддержку в профессиональном развитии;
- образовательное учреждение стабилизирует численность коллектива, формирует преемственность, снижает текучесть кадров, что важно в современном мире.

Очень важна мотивация наставника. Самый простой способ – это материальное вознаграждение наставника за каждого подшефного. Но при данной стратегии есть риск, что наставники будут брать большое количество подопечных, тем самым снижать качество работы с каждым из них. Альтернативой могло бы стать материальное поощрение наставников за профессиональные достижения их подопечных, прибавка дополнительных баллов при аттестации, а также публичное признание значимости их работы. Лучшим мотивирующим фактором было бы создание атмосферы, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, а не обременительная повинность.

НАСТАВНИЧЕСТВО – ВЕКТОР РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.*Саакян Ольга Борисовна*

Чтобы сохранить
коллектив, сохраняйте его живое ядро,
следите, чтобы всегда
поколение сменялось при наличии
подготовленного
поколения, берегайте правила, традиции
А.С.Макаренко

Наставничество, являясь проверенной формой работы с молодым педагогом, в настоящее время адаптируется к современным условиям, приобретая все новые формы сотрудничества и взаимодействия.

Руководители образовательных организаций стремятся, чтобы в коллективе работали компетентные, творческие, ответственные и активные педагоги. Самый действенный способ найти таких учителей – это воспитать их самим. Хотя это процесс продолжительный, энергозатратный, но самый эффективный. Практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности молодому педагогу сложно влиться в бурное течение педагогической деятельности.

Молодым педагогом является бывший студент, окончивший высшее учебное заведение, изучавший не один десяток дисциплин и методик, а также прошедший педагогическую практику в школе. На первый взгляд вроде бы все хорошо. ВУЗы выпустили первоклассного специалиста, но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, и проблемы эти из-за отсутствия необходимого опыта. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста может продолжаться длительное время и зачастую сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Давайте вспомним себя, когда в первый раз вы пришли в школу на свой первый урок. Какие эмоции у вас были? Это и страх, и неуверенность, и волнение. Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного коллеги, готового ввести начинающего педагогического работника в педагогическую профессию. Ведь они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги и студенты ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Сегодня общество качественно изменилось, изменился и ребенок. При этом он стал не хуже и не лучше своего сверстника, он просто стал другим. У него другие интересы, другая сфера отношений, ценности, структура умственной деятельности. Все эти изменения меняют и позицию учителя, его педагогическую деятельность. Сейчас много говорят и пишут о том, какими особыми качествами должен обладать педагог–наставник для работы с молодым специалистом. Стали востребованными иные педагогические качества – творчество, самостоятельность, способность к постоянному развитию и активному взаимодействию.

Наставничество представляет собой одну из старейших форм передачи опыта и

знаний молодым специалистам в различных сферах. В 70-80 годах 20 века наставничество изучалось более активно. В это время ускоренными темпами развивалось профессионально – техническое образование, «наставничество» стало рассматриваться как форма профессиональной подготовки и воспитания. Наставников уважали и почитали, ведь они работали над профессиональным становлением личности молодого специалиста. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, и это - то все привело к тому, что наставничество перестало быть актуальным и прекратило свое существование, ведь люди стали бояться за своё место, соответственно, не хотели передавать свои знания и опыт более молодым.

Я на протяжении нескольких лет являюсь наставником молодых учителей и студентов Сочинского государственного университета и Армавирского государственного педагогического университета.

Основными задачами для меня являются:

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;
- вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и способствовать продолжительности периода работы педагогов в профессиональной образовательной организации.

Для себя я выделила 3 качества, которыми должен обладать наставник в первую очередь:

- обладать способностью нестандартно и творчески организовывать процесс наставнической поддержки;
- предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности;
- уметь эффективно организовывать общение, понимать друг друга.

Важно грамотно построить работу с начинающим педагогом по его адаптации с постановкой целей и задач. Свою наставническую деятельность я выстраиваю в несколько этапов:

1 этап – «Ознакомительный» (вводный).

Работа с молодым педагогом (студентом) начинается со знакомства, как правило, это анкетирование, беседы. Знакомство начинаю с рассказа о себе, о своём пути в профессию, знакомя с традициями школы. Они в свою очередь тоже делятся впечатлениями о первых днях работы в школе, рассказывают о своих ожиданиях, трудностях. Здесь важно установить атмосферу доверия и дать понять, что у них с этой минуты есть старший товарищ, который поможет в любую минуту. Составляется план методической работы.

2 этап – «Адаптационный» (ситуационный).

Наставничество направлено на создание эффективных, гибких и мобильных средств информационного обмена, выработки общей позиции, общего плана действий, которое может реализоваться через организацию деловых игр.

Чтобы молодой специалист с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у него не возникло разочарование в своей выбранной профессии, необходимо правильно построить работу по его адаптации. Одним из методов моей работы, как с одним педагогом, так и с группой, и даже целым коллективом, является игра.

Игры любят не только дети, но и взрослые. Деловая игра — это отличный способ изучить методы работ, помогающие быстро устранять любые препятствия, возникающие на пути к цели. Цель таких игр заключается в выявлении сильных сторон и в формировании навыков и стратегий, помогающих решить самые сложные проблемы, и решить их становится в разы проще, а заодно и в том, чтобы развлечься вместе с коллегами! Кроме того, деловые игры раскрывают потенциал педагога. На этом этапе следует сконцентрироваться на таких особенностях и преимуществах деловых игр, которые позволяют помочь в адаптации.

Кроме того, деловая игра может быть важным инструментом анализа для самого наставника. С ее помощью возможна оценка способностей подопечного, выявление особенностей его личности, что может стать основой для его дальнейшей мотивации, повысит эффективность коммуникаций. Давайте попробуем поиграть в одну из игр.

3 этап – «Основной» (практический).

На этом этапе реализуется составленный план мероприятий. Это беседы и консультации по работе со школьной документацией, изучению методов проведения традиционных и нетрадиционных типов урока по всем их аспектам, помощь в работе классного руководителя, воспитательной работе, работе с родителями, работе в учебном кабинете. Проводя беседы, помните, что наш ум любит работать сам по себе, который так и хочет воскликнуть: «У меня есть отличный совет!». В подобных ситуациях лучшая тактика — постараться успокоить внутренний голос, не перебивать и просто продолжить внимательно слушать. Так вы с большей вероятностью услышите о его потребностях, кто основные люди в его жизни, на которых он может положиться, в каких ситуациях в большей степени испытывает страх и трудности. Такая информация, в свою очередь, поможет вам лучше понять цели, тип помощи, которую подопечный получал в прошлом, уже приложенные усилия и то, как вы можете все это скорректировать, чтобы помочь добиться прогресса. И не надо забывать, что основа ваших отношений - это конфиденциальность. То, что вам говорит ваш подопечный, должно храниться в строжайшей тайне.

4 этап – «Заключительный» (контрольно-оценочный).

На заключительном этапе анализирую результативность профессионального развития подопечного, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Это посещение открытых уроков и мероприятий, выступления на педагогических советах и методических объединениях. В завершение работы мы обсуждаем проделанную работу, пользу организованных мероприятий, качество передачи необходимых теоретических знаний, важность поддержки и

ожидание удовлетворенности совместной работой.

На третьем и четвертом этапах подбираются и используются деловые игры, целью которых являются: стимулирование воображения при решении задач; переосмысливание негативного опыта; игры, которые включают творческую жилку и учит креативному мышлению.

Теперь этих молодых учителей невозможно узнать! Они работают в школах, активно принимают участие в районных методических объединениях. В этом году двое из моих подопечных участвуют в конкурсе «Учитель года». Участие в конкурсах – это не только профессиональный рост, но и интеллектуальный рост молодых педагогов.

Наставничество в начале пути молодых педагогов положительно влияет на их скорость получения профессиональных навыков. Это значит, что наставляемый гораздо быстрее сможет стать квалифицированным специалистом, и сам впоследствии станет грамотным наставником и будет транслировать свой опыт на других подопечных.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, нам необходимо приглашать и удерживать молодых специалистов. Для этого необходимо разрабатывать и реализовывать качественные интересные наставнические программы.

Библиографический список

1. Артемьева Л.М., Оплетаетева Л.М. Организация методической работы с молодыми специалистами. – Управление современной школой. Завуч. – 2012. - №3.
2. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., 1996,- 480 с.
3. Пасынок Ю.Ю. Программа методического сопровождения молодых специалистов согласно ФГОС нового поколения «Школа педагогического мастерства» // <https://urok.1sept.ru/articles/643600> (дата обращения: 20.11.2022)
4. <https://coach-rus.org/nastavnichestvo-istoriya-vozniknoveniya/> (дата обращения: 20.11.2022)
5. <https://www.wrike.com/ru/blog/dvenadtsat-delovyh-igr-kotorye-ponravlyatsya-vashej-komande/> (дата обращения: 20.11.2022)
6. https://donskih.ru/2015/10/razvivaem-kreativnost-5-uprazhnenij/https://pritchi.ru/add_find?prt_source=key&text=%ED%E0%F1%F2%E0%E2%ED%E8%F7%E5%F1%F2%E2%EE (дата обращения 20.11.2022)
7. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103507/1/978-5-7996-3280-9_1-079.pdf (дата обращения: 20.11.2022)
8. <http://festival.1september.ru/articles/643600/> (дата обращения: 20.11.2022)

ОТ ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ ДО УСПЕШНОГО ПЕДАГОГА.

Фандеева Анна Константинова

«Самым важным явлением в школе, самым поучительным предметом, самым живым примером для ученика является сам учитель»

Адольф Дистервег

В настоящее время в общеобразовательных организациях происходит активное возрождение наставничества, как системы работы с педагогами, нуждающимися в различных видах помощи. Целевая модель наставничества в той или иной форме внедрена практически в каждой школе Краснодарского края.

Современная наставническая деятельность осуществляется в соответствии с нормативно правовыми документами. В рамках национального проекта «Образование» с 2019 года в школах внедряется модель наставничества. В 2022 году, в связи с принятием указа Президента Российской Федерации от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника» тема наставничества получила новые грани актуальности.

Вопросы наставничества волновали ученых с древних времен. Сократ считал, что задача наставника пробудить мощные душевные силы ученика. Платон рассуждал, что постепенное восхождение ученика к миру идей может обеспечить только наставник преклонных лет. Французский мыслитель эпохи Просвещения Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

Особую роль наставничество приобрело в российской педагогике. С середины XIX до начала XX веков о проблемах наставничества размышляли такие ученые как: К.Д.Ушинский, С.А. Батышев, В.А. Слостенин, Н.А. Томин, В.В. Шапкин и многие другие. Сущность понятия наставничества раскрыли в своих трудах С.Г. Вершловский, С.Я. Батышев, Л.Н. Лесохина, В.Г. Сухобская и пр.

В современных периодических изданиях широко освещается вопрос наставничества. Дана характеристика видов наставничества, разведены понятия «коуча» и «наставника», «тьютора» и «наставника», определены функции наставника, освещены проблемы адаптации нового сотрудника. Большое количество статей посвящены представлению опыта наставничества в образовательных организациях, в сфере торговли и бизнеса. Однако остается открытым вопрос привлечения молодых высококвалифицированных специалистов в отрасль образования. Решением данной проблемы занимаются непосредственно на местах руководители образовательных организаций.

В данной статье автор выдвигает гипотезу, согласно которой ранняя профориентация среди школьников позволяет администрации образовательной организации выстроить грамотную кадровую политику. Которая в будущем обеспечит ликвидацию кадрового дефицита и трансляцию образовательной парадигмы.

Администрация нашего общеобразовательного учреждения выстраивает кадровую политику таким образом, чтобы вырастить собственных педагогов. Учителя

вычлняют потенциальных кандидатов в молодые педагоги среди учащихся школы. Разговаривают с теми, кому профессия учителя наиболее интересна и у кого есть склонность к преподаванию. С такими учащимися педагоги ведут работу во время уроков и во внеурочное время, направляя их деятельность в педагогическое русло.

Методы взаимодействия учителя с учениками (потенциальными учителями):

- возможность взаимного оценивания и самооценивания на уроке;
- подготовка учащимися отдельных блоков нового материала и объяснение его на уроке;
- закрепление наставнических пар «ученик-ученик»;
- включение учащихся с педагогическими склонностями в работу школьного самоуправления: первая проба сил происходит во время традиционного Дня самоуправления, когда старшеклассники ведут уроки в школе.

Когда ребята переходят на ступень среднего общего образования педагоги, передают информацию о потенциальных учителях администрации школы. Администрация ведет работу с указанными детьми и их родителями по вопросу целевого обучения в педагогических ВУЗах. Таким образом, школа закрывает потребность в кадрах с помощью высококвалифицированных специалистов, которые наследуют педагогическую парадигму данного учебного заведения.

К примеру, в нашу школу в 2021-2022 учебном году пришли четыре молодых педагога: учитель начальных классов, учитель математики, учитель истории и обществознания, педагог дополнительного образования, - что составило 17% от общего количества педагогов. Причем, трое из них – выпускники МБОУ СОШ №21. Кроме того, следует отметить, что администрация школы тоже представлена выпускниками данной школы (директор и заместитель директора по воспитательной работе, руководитель Центра Точка роста, советник директора по воспитанию – выпускники МБОУ СОШ №21).

Схема работы школы по осуществлению наставнической деятельности представляет собой следующий цикл:

1. Директор отбирает кандидатуры и закрепляет приказом по школе наставнические пары.
2. Заместитель директора по учебной работе разрабатывает дорожную карту по сопровождению наставнической деятельности в школе.
3. Наставники разрабатывают план работы с молодым специалистом и реализуют его в течение года.
4. Заместитель директора курирует деятельность наставников и наставляемых: разрабатывает график взаимного посещения уроков для наставников и наставляемых, планирует участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления, организует встречи молодых специалистов с тьюторами, руководителями РМО, проводит консультации для молодых специалистов и наставников.
5. Наставляемые посещают уроки наставников, заседания РМО молодых педагогов, принимают участие в метапредметных неделях, конкурсах профессионального мастерства начиная с первого года работы в школе.

Схема работы школы по осуществлению наставнической деятельности представлена на рисунке № 1.

Помимо работы в парах наставник-наставляемый параллельно ведется работа с учащимися. Профильное обучение направлено на воспитание будущих педагогических кадров. В связи с чем школе открыт психолого-педагогический профиль в 2021-2022 учебном году и социально-педагогический профиль в 2022-2023 учебном году.

В результате всесторонней поддержки молодых педагогов и наставников наша школа занимает достойное место по наставничеству в Ейском районе. Причем наставники активно обмениваются опытом как внутри школы, так и выступают на районном уровне в рамках тематической недели «Молодого специалиста».

Один из молодых педагог нашего общеобразовательного учреждения со стажем работы менее одного года принимала участие и стала лауреатом конкурса профессионального мастерства «Учитель года Ейского района-2022».

Руководитель Центра Точка роста, являясь передовиком в работе по наставничеству в школе, приняла участие в научно-практической конференции «Наставничество как механизм обеспечения качества образования и повышения профессионального мастерства педагогов» и опубликовала свои материалы в сборнике по результатам конференции.

Итак, в данной статье была выдвинута гипотеза, согласно которой для пополнения школы квалифицированными кадрами следует проводить раннюю профориентацию, выявлять у детей педагогические склонности и сопровождать их с целью вырастить собственные кадры. Дорожная карта по реализации программы наставничества МБОУ СОШ №21 имени летчика И.Щипанова ст.Ясенской позволяет не только пополнить ряды педагогов школы молодыми специалистами, но и удержать их в школе, что является нетривиальной задачей в современном обществе.

Именно благодаря слаженной и обдуманной деятельности руководства школы и учеников, решаются глобальные задачи кадрового пополнения и профессиональной ориентации, а также развиваются и реализуются различные модели наставничества. От школьной скамьи до успешного педагога всего несколько шагов, но их необходимо сделать своевременно, осознанно и целенаправленно.

Библиографический список

1. Национальный проект «Образование», 24.12.2018 // URL: <http://government.ru/info/35566/> (дата обращения: 19.11.2022).
2. Указ Президента РФ № 401 от 27.06.2022г. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» // URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 19.11.2022).
3. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. М.: Учпедгиз, 1956. 374 с.
4. Томильцев А. В. Возрождение наставничества как тренд профессионального образования // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VII Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 19-20 апреля 2021 г.: в 2-х т. – Екатеринбург. 2021. - Т. 1. С.366-379.
5. Ушинский К. Д. Письма о воспитании наследника русского престола. Собр. пед.соч. в 6 т. Т.1. М.: Педагогика, 1988.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА.

Фоменко Сергей Александрович

Наставничество широко используется в образовательном процессе практически в каждой общеобразовательной организации уже более пятидесяти лет. За это время были выработаны различные формы и модели наставничества и опробованы разнообразные методики его применения.

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

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник – это то, кто учит или дает помощь и советы менее опытному и часто более молодому человеку. В организационной среде наставник влияет на личностный и профессиональный рост подопечного.

Цель наставничества в образовательной организации – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала.

Задачи:

- привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их;
- ускорить процесс профессионального становления;
- развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре и правилам поведения в образовательной организации.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. В работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики. Среди основных методов наставнической деятельности можно выделить:

- методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

- организация обсуждения (беседа), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (беседа, анкетирование);
- личный пример (наставник, как образ профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образы деятельности);
- информирование;
- консультирование.

Для наставника наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставник должен обладать такими качествами: компетентность (знание нормативно-правовой базы образовательной организации, традиций); лидерство; высокий уровень профессиональной компетентности; пунктуальность; доброжелательное позитивное отношение к молодому педагогу; способность распределить рационально рабочее время (совмещение функций по основной работе с функциями наставничества за счет правильного планирования своей деятельности); желание и способность делиться опытом; уверенность в себе; отзывчивость; ответственность; коммуникабельность.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Проектирование и планирование программы – это первый и ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. Этот элемент должен содержать описание всех процессов реализации программы наставничества в образовательной организации. Должны быть четко указаны и прописаны:

- цели (поддержка и руководство в рабочих и профессиональных вопросах), задачи, результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;
- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;
- длительность наставнических отношений;
- место проведения встреч;
- этапы продвижения программы наставничества (открытые лекции, выступление опытных наставников, кураторов программы наставничества);
- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;
- формы документов.

Принципы проектирования и планирования для образовательных организаций одинаковы, но их реализация может колебаться в зависимости от выбранного типа

наставничества. Эффективные программы наставничества подразумевают достаточную гибкость для удовлетворения личных потребностей каждого наставляемого и при этом являются безопасными как для наставляемого, так и для наставника. Наиболее достоверным показателем положительных результатов наставничества является наличие между наставниками и наставляемыми доверительных отношений, они не складываются сами собой, им необходима постоянная поддержка.

Наставничество выполняет следующие функции:

- помогает талантливым и амбициозным молодым педагогам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными;

- содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и молодым педагогом, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

Выделяют три этапа взаимодействия наставника и молодого педагога.

1. Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым педагогом определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

2. Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации молодого специалиста, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

3. Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Основной результат наставнической деятельности – продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное образование, активная социализация, позитивная социальная адаптация через передачу опыта наставника наставляемому. Идея наставничества требует искать наиболее эффективные технологии для развития личности и ее социализации, ускорения её адаптации к изменяющимся социальным условиям. От наставника требуется развивать широкий спектр компетенций, учитывающих современные стратегические тренды развития экономики, социальной сферы и системы образования. Воплощая идеи наставничества, можно достаточно быстро и эффективно решать задачи взросления подрастающего поколения.

В наставничестве образовательной организации используется инновационная практика, что подразумевает совокупность нетрадиционных подходов, методов и приемов, обеспечивающих решение актуальной задачи образовательного процесса, направленная на развитие образовательной системы и пригодная для трансляции. Инновационная практика строится на основании оригинальной авторской идеи или совокупности идей.

Главная задача инновационной практики состоит в том, чтобы выявить в ней самое существенное, раскрыть методы и приемы, при помощи которых достигнут положительный эффект в работе педагога и образовательной организации.

К инновационным процессам относятся все связанные с передовым опытом,

многочисленные организационные преобразования в образовательном учреждении, достижения научной мысли и их внедрение в практику. Наставничество, можно рассматривать как инновационный, так как его цель заключается в передачи молодому педагогу новых знаний, формировании новых свойств личности.

Наставником подбираются формы и методы обучения молодого специалиста в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации: лекция, семинар, практическое занятие; просмотр видео тренировок, отснятых; групповые и индивидуальные консультации; мастер-классы; посещение и анализ тренировок.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы, где молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, где молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах позволяет молодым педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональной ограниченности. Встречи на методических объединениях расширяют профессиональный кругозор не только молодого педагога, но и самих наставников.

Активное участие молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения молодого педагога в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги проходят аттестацию на квалификационную категорию.

Одно из необходимых условий реализации принципа развития инновационной деятельности – комплекс мер, стимулирующих инновационную деятельность педагогов:

- моральная поддержка: общественное признание проблем, заявленных в инновационном проекте; возможность осознания себя творческой личностью, причастной к важному профессиональному делу в сотрудничестве с коллегами; возможность издания результатов инновационной деятельности;
- профессиональная поддержка: индивидуально ориентированная помощь, возможность обучения на целевых курсах, участие в «круглых столах».

Инновации возникают в результате попыток решить традиционную проблему новым способом, в результате длительного процесса накопления и осмысления фактов, когда и рождается новое качество, несущее новаторский смысл. Большинство современных инноваций находятся в преемственной связи с историческим опытом и имеют аналоги в прошлом. Это дает основание утверждать, что инновационный процесс – это мотивированный, целенаправленный и сознательный процесс по созданию, освоению, использованию и распространению современных идей, актуальных и адаптированных для данных условий и соответствующих определенным критериям. Он направлен на качественное улучшение системы, в которую вносится новшество, и предполагает стимулирование его участников и изменение их взглядов с позиции нововведения.

В основе инновационных образовательных процессов лежат две важнейшие проблемы педагогики:

- проблема изучения педагогического опыта;

- проблема доведения до практики.

Результатом инновационных процессов в образовании является использование новшеств, как теоретических, так и практических, а также тех, которые образуются на стыке теории и практики. Причем инновация в системе образования предполагает введение нового в цели образования; разработку нового содержания, новых методов и форм обучения и воспитания, внедрение и распространение уже существующих педагогических систем; разработку новых технологий управления образовательным учреждением.

Таким образом, положительный эффект от наставничества возможен только при наличии желания молодого педагога учиться, опираясь на опыт наставника. А одним из направлений в деятельности наставника является желание передать весь опыт своих ошибок. К успеху каждый педагог идет своей дорогой, но когда-то и нынешние наставники имели своих наставников. Наставник, проанализировав когда-то свои ошибки поможет наставляемому их избежать и выстроить свой профессиональный путь оптимально и грамотно. Следовательно, индивидуальное наставничество начинает трансформироваться уже в коллективное, основанное на связи поколений и способствующее росту и развитию педагогов.

Библиографический список

1. Байкова Л.А., Гребенкина Л.К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие. – М.: Пед. Общество России, 2000.
2. Богданова Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.- сост.: Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
3. Лазарев В.С. Понятие педагогической и инновационной системы школы/ В.С. Лазарев // Сельская школа. - 2003.
4. Мазурчук Н.И. Инновационные образовательные теории и технологии УрГПУ / Н.И. Мазурчук. Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2008.
5. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017.

УЧИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС НАСТАВНИЧЕСТВА.

Цветкова Елена Владимировна

Наставник это секретное
«оружие» самых успешных
людей

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов. Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения в системе образования, метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования. Мы рассматриваем наставничество как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. В целом наставничество является мировой тенденцией, и оно охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование. Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, оно значимо и в профессиональной ориентации учащихся. Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. Поэтому наш учительский клуб «Созвездие» старается решить часть проблем, имеющих в современном российском образовании. Важнейшие из них — удержать молодого учителя в школе, помочь ему освоить профессию, мотивировать, работать с профессиональными дефицитами. Несмотря на активное обсуждение учеными и практиками темы наставничества, которое отвечало бы на вызовы времени, пока нет. Надеюсь, что наш опыт работы позволит повысить качество практической подготовки педагогов за счет внедрения наставнической деятельности в реальных условиях образовательного процесса через работу клуба творческих учителей.

Клуб творческих учителей «Созвездие» создан при управлении образования администрации муниципального образования Новокубанский район, функционирует при поддержке Новокубанской районной организации Общероссийского Профсоюза образования, а также центра развития образования Новокубанского района, действует с 30 января 2015 года. Работа клуба направлена на повышение качества преподавания, стимулирование педагогов к саморазвитию, к постоянному поиску. В рамках

деятельности клуба проводятся открытые мероприятия, семинары для учителей малокомплектных школ, предлагаются мастер-классы, опыт работы учителей района презентуется на районном, межмуниципальном и межрегиональном уровнях. Изначально в состав клуба вошли 24 человека (педагоги школ, работники управления образования, центра развития образования). С сентября 2016 года добавились педагоги-дошкольники. Сегодня нас 98 человек.

Клуб представляет собой объединение творческих педагогов: участников конкурса «Учитель года», «Воспитатель года» разных лет, победителей конкурса на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», участников конкурса «Директор школы» разных лет, конкурса «Мой лучший урок», «Самый классный классный», «Учитель здоровья», участников районного конкурса молодых учителей «Новый учитель – новой школе» разных лет, организаторов выше перечисленных конкурсов и т.д.

Результаты деятельности клуба:

- повышение доли молодых педагогов в общей численности педагогических работников (в том числе за счет привлечения студентов-целевиков, выплаты гранта главы района, наставничество членами клуба начинающих педагогов);

- увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории;

- увеличение доли педагогов, принимающих участие в очных конкурсах профессионального мастерства;

- сокращение разрыва в качестве образования между школами, работающими в разных населенных пунктах;

- повышение количества образовательных учреждений, участвующих в сетевом взаимодействии, и результативности данного взаимодействия;

- содействие формированию имиджа Новокубанского района как района с высоким уровнем педагогической культуры.

- наставническая деятельность «Учитель-учитель»

За период существования клуба были проведены рабочие заседания с представлением мастер-классов, творческие мастерские, клубники участвовали в проведении профессиональных конкурсов «Новый учитель-новой школе», «Учитель года», были организованы 4 выездных мероприятия в рамках «Летней школы педагога», выступления членов клуба в работе «Школы администратора». Члены клуба принимали участие в межрегиональных фестивалях и семинарах (п. Лазаревское, г. Тула). Популярны стали литературная гостиная и творческий квест «Академия успеха».

Было организовано проведение круглого стола, посвященного связи поколений в образовании и передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Закрепление за молодым специалистом опытного педагога из числа участников клуба для поддержки его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри клуба комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Мы видим положительный результат такого взаимодействия, так как не все школы обладают достаточным

потенциалом наставников, а на уровне района данное направление организовано более качественно. На заседаниях клуба наши наставники провели серию мастер-классов, на которых поделились с молодыми педагогами как сформировать потребность к анализу результатов профессиональной деятельности, как развить интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, сориентировали начинающих педагогов на творческое использование в педагогической деятельности передового педагогического опыта.

Деятельность учительского клуба разнообразна и многогранна. Начинающие и более опытные педагоги с воодушевлением принимают участие в выездных семинарах, на которых демонстрируют свое педагогическое мастерство в проведении открытых уроков, мастер-классов, творческих мастерских, экологических акциях, квестах, спортивных состязаниях, участие в играх «Квизимум» и «Мозгобойня».

Еще одно направление работы клуба – методическое сопровождение профессиональных конкурсов «Учитель года», «Новый учитель - новой школе», «Начало начал», «Учитель здоровья». Несколько слов хочу сказать о конкурсе «Новый учитель – новой школе». Конкурс успешно проходит в Новокубанском районе с 2011 года (с 2014 года на межмуниципальном уровне) и выявляет самых активных, творческих, успешных и перспективных учителей. За время проведения конкурса в нем приняли участие уже более 90 человек, в том числе из разных районов Краснодарского края. На сегодняшний день педагоги из числа победителей и призеров конкурса занимают руководящие должности в образовательных учреждениях Краснодарского края, входят в состав различных экспертных комиссий, общественных советов, являются победителями конкурсов профессионального мастерства более высокого уровня. Конкурс имеет свою эмблему, гимн.

Наш клуб известен за пределами Новокубанского района, так как мы участвуем в межрегиональных и Всероссийских мероприятиях, среди которых хотелось бы выделить следующие:

- Межрегиональный семинар директоров «Образовательное пространство: некоторые ответы на вызовы времени» (г.Новокубанск);
- Межрегиональный семинар в п.Лазаревское (участие с 2014 года);
- Всероссийский фестиваль учительских клубов, (г.Тула 2017г., 2019г.);
- Межрегиональный семинар в кадетской школе имени генерала А.П.Ермолова (г.Ставрополь);
- Межмуниципальный семинар в МОБУСОШ № 2 (с. Успенское);
- Межмуниципальный семинар в ст.Крыловской (совместно с учащимися).

Деятельность клуба представлена на региональных и федеральных площадках:

- Круглый стол «Стратегия развития региона 2030. Проблемы и перспективы развития гражданского общества на Кубани»;
- Национальная премия «Гражданская инициатива»;
- Реализация проекта при финансировании Фонда президентских грантов.

Результатом наставнической деятельности КТУ «Созвездие» стало повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательных организациях; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах); сокращение числа конфликтов с

педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста). Новокубанские педагоги любят свою профессию, преданы ей, неустанно открывают для себя новые профессиональные горизонты.

Учительский клуб «Созвездие» стал действительно эффективным ресурсом развития различных направлений деятельности, в том числе и наставничества.

Библиографический список

1. Анкета обратной связи прохождения адаптационного периода. URL: <https://goo.su/1yHG> (дата обращения: 17.09.2020).
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 17.09.2020).
3. Ванзатова Б.Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. URL: <https://clck.ru/QXUJg> (дата обращения: 17.09.2020).
4. Нугуманова Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018.
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. М. 2016. 153 с. URL: https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/05_nastavnichestvo.pdf (дата обращения: 17.09.2020).
6. Шаехов М. Р. Современный педагог — какой он? // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. Казань: Отечество, 2019. С. 305-308.
7. Шакирова Д.М. Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. №4. С.13-17
8. Эсаулова И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала // Стратегии бизнеса. 1017. № 6. С.24-28.

СИСТЕМА РАБОТЫ ШКОЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.

Черепанова Надежда Виллиевна

Одним из направлений работы школьного методического объединения является поддержка молодого педагога и оказание ему всесторонней, конструктивной помощи.

Каждый педагог, приходя в новый коллектив, сталкивается с рядом типичных проблем, таких как: дезорганизирующее чувство беспомощности, вхождение в новый коллектив, проблема личностного «взросления», проблема налаживания контактов с детьми и родителями детей, полное «погружение» в работу в ущерб личному времени, критическое отношение к возрасту и наличию опыта молодого специалиста со стороны педагогов и родителей.

Процесс наставничества в школьном методическом объединении затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: наставник, молодой специалист и члены методического объединения. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, члены МО повышает культуру и профессиональный уровень, улучшают взаимоотношения между собой.

Методическое объединение педагогов - иностранного языка создано для обеспечения практического взаимодействия по профессиональной линии. Основные направления деятельности объединения направлены на обеспечение профессионального роста педагогов, развитие их творческого потенциала. На заседаниях методического объединения внедряются в практику достижения науки и практики, организуется обмен опытом между специалистами.

Одной из особенностей работы с молодыми и вновь принятыми педагогами, является система накоплений достижений. Все достижения учителя отображаются в его карте межаттестационного сопровождения. Приложением к карте является индивидуальный маршрут развития педагога, который предполагает и самообразование; раскрытие потенциальных профессиональных возможностей через участие в профессиональных конкурсах; деятельность в педагогическом сообществе школы и городском методическом объединении.

В нашем общеобразовательном учреждении ежегодно коллектив пополняется молодыми и вновь принятыми учителями. Так, в 2021-2022 учебном году приступили к работе два новых специалиста: молодой специалист и специалист с опытом работы из другого региона. За каждым молодым педагогом был закреплен педагог-наставник, который помогает в адаптации и профессиональном росте. Так же педагогам помогают коллеги по методическому объединению и его руководитель.

Обучение молодых специалистов начинается через реализацию «Программа обучения», которая предназначена для преподавателей школы, стаж работы которых менее одного года и вновь принятых педагогов. Данная программа реализуется и осуществляется педагогами, наставниками, руководителем методического объединения. Занятия

могут посещать не только молодые педагоги, но и вновь принятые учителя. Основной модуль состоит из 10 часов интенсивной программы и практикума. Примерный тематический план «Программы обучения» представлен в Приложении № 1.

После прохождения «Программы обучения» планируется следующий результат: молодой специалист и вновь прибывший коллега будут обладать сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющие знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа уроков.

Интенсивная обучающая программа проводится в течение недели, акцентируя внимание педагогов на различных аспектах процесса преподавания и обучения. После прохождения обучения предполагается мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей, который представлен в Приложении № 2.

По разработанным критериям карты межаттестационного сопровождения учитель проводит самоанализ своего профессионального развития и по этим данным составляется карта успеха педагогов, которая представлена в Приложении № 3.

Прогнозируемый результат: специалист, умеющий планировать учебную деятельность и как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности и специалист из другого региона, готовый психологически и профессионально к новым региональным требованиям в системе образования.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут следующие: закрепление новых членов в педагогическом коллективе; подготовка педагогов к профессиональной деятельности; совершенствование системы научно-методической работы школы; повышение качества образования; повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов: планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу; проектировать воспитательную систему; контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся; следить за новинками литературы; вести методическую работу; индивидуальная работа с детьми ОВЗ; участвовать в повышении квалификации.

Подводя итог, можно отметить, что благодаря реализации «Программы обучения», молодого педагога и вновь принятого педагога неоценимую помощь оказывают педагоги наставники и руководители школьных методических объединений.

В заключении необходимо подчеркнуть, что в настоящее время в нашей школе сложилась система повышения уровня компетенции педагогических кадров в вопросах планирования и организации совместной деятельности, что способствует созданию необходимых условий и в целом положительно влияет на повышение

качества школьного образования.

Библиографический список

1. Соловова Н.А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении. Электронная библиотека диссертаций. URL: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-pedagogicheskoi-komandy-vobrazovatelnom-uchrezhdenii> (дата обращения: 16.11.2022)
2. Практическая психология образования: учебник для студентов высших и средних специальных заведений/ под редакцией И.В.Дубровиной. СПб.: Питер, 2004. 592с.
3. Условия, влияющие на эффективность работы группы. Elitarium Центр дистанционного образования. URL: http://www.elitarium.ru/2010/06/02/uslovija_jeffektivnosti_grupp.html (дата обращения: 16.11.2022)
4. Федоров В.А., Чеберева И.Н., Дмитриева Т.В., Новиков И.А. Обучая, обучаюсь сам // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2011. № 3. С. 61-64.
5. Байдурова Л.А. Инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя МОУ «СОШ №8» // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2011. № 7. С. 45-48.
6. Трошина Н.Я. Современной школе – современному учителю // Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. 2011. № 6. С. 17-21.

Приложение № 1. Тематический план «Программа обучения».

№	Время	Форма мероприятия	Тема	Ответственный
1	28 августа	Беседа	Будем знакомы? Будем друзьями! Традиции школы. Имидж педагога и педагогическая этика. Психологическая составляющая профессии учитель.	Зам.директора по УВР,НМР,ВР. Руководитель ШМО, педагог - наставник
2	29 августа	Лекция	Как научиться планировать работу и результаты обучения. Рабочая программа педагога.Календарно-тематическое планирование.	Руководитель ШМО, педагог-наставник
3	30 августа	Практико-ориентированная	Приемы для организации работы на уроке.	Руководитель ШМО,

		нное занятие		педагог-наставник
4	31 августа	Практико-ориентированное занятие	Электронный журнал: особенности и традиции. Интернет-ресурсы. Важно и полезно.	Зам.директора по НМР
5	1 сентября	Практико-ориентированное занятие	Промежуточное оценивание на пользу ученикам. Работа детьми разных категорий: ОВЗ, слабоуспевающими, одаренными	Зам.директора по НМР Руководитель ШМО, педагог-наставник
6	2 сентября	Практико-ориентированное занятие	Современные педагогические технологии. Методы. Приемы. Проектная деятельность в работе учителя-предметника.	Педагоги-наставники Руководитель ШМО,
7	3 сентября	Лекция	Самообразование педагога. Карта МАС и индивидуальный маршрут развития педагога. Аттестация: легко и просто.	Зам.дир по НМР Руководитель ШМО, педагог-наставник
8	5 сентября	Лекция	Учебный кабинет-образовательная среда. Паспорт учебного кабинета.	Руководитель ШМО, педагог-наставник
9	6 сентября	Круглый стол	Час вопросов и ответов. Анкетирование педагогов.	Руководитель ШМО, педагог-наставник
10	7 сентября	Личностно - ориентированное занятие	напишу Я свой портрет	Руководитель ШМО, педагог-наставник члены МО

Приложение № 2. Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей.

	Тема	Сроки	Ответственные
1	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления	Сентябрь	Руководитель ШМО, педагог - наставник

	педагогических запросов и методических затруднений.		
2	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	1 четверть	Руководитель ШМО, педагог - наставник
3	Персональный контроль. Проведение тестирования (предметные, методические компетенции)	1 раз в год	Руководитель ШМО, педагог - наставник
4	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО	1 раз в год	Руководитель ШМО, педагог - наставник
5	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	В течение года	педагоги-наставники, руководители ШМО
6	Организация и проведение декады молодого специалиста (открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления)	Март - апрель	педагоги-наставники, руководители ШМО
7	Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений.	май	педагоги-наставники, руководители ШМО

Приложение № 3. Карта индивидуального сопровождения учителя.

1. Общие сведения об учителе

Ф. И. О. учителя: _____

Возраст: _____

Образование/

специальность: _____

Преподаваемый предмет: _____

Общий и педагогический стаж: _____

Квалификационная

категория: _____

Награды/звания: _____

Стаж работы в данном ОУ: _____

Нагрузка в 20__ / __ уч. г.: _____

Классы: _____

Реализуемые программы по классам: _____

Программы дополнительного образования школьников:

Общие сведения об аттестации:

Общие сведения о повышении квалификации:

2. Мотивация индивидуального сопровождения. Диагностика затруднений (проблем)

2.1. Общий характер затруднений (проблем), испытываемых учителем:

- общепедагогические;
- психолого-педагогические;
- методические;
- научно-теоретические;
- организационные;
- другие: _____

2.2. Затруднения (проблемы) проявляются:

- в незнании (недостаточном знании) основных педагогических принципов обучения;
- невозможности организовать обучение предмету в соответствии с новыми стандартами и существующими нормативами;
- недостаточном понимании (непонимании) особенностей реализуемой программы, цели и задач обучения;
- недостаточном умении (неумении) спланировать поурочную работу по программе; систематическом отставании от программы; нарушении программы без достаточных на то оснований и т. п.;
- недостатке знаний научно-теоретического характера;
- недостатке (отсутствии) знаний по смежным дисциплинам (знаний общекультурного характера);
- недостаточном умении (неумении) отбирать и/или составлять учебный материал к системе уроков, разделу, теме, уроку (неверном подборе материала);
- недостаточном умении (неумении) формировать УМК по предмету;
- недостаточном умении (неумении) составить логичный план (конспект) урока с учетом современных требований;
- скудности (отсутствии разнообразия) методов, приемов, способов, технологий обучения; неверном их использовании;
- недостаточном умении (неумении) организовать обратную связь на уроке;
- отсутствию (неверной организации) контроля за результатами обучения;
- неадекватном оценивании учащихся (завышении/занижении оценок; игнорировании нормативов и критериев оценки);
- недостаточном умении (неумении) организовать и вести индивидуальную

работу с учащимися (одаренными; требующими особой педагогической поддержки; имеющими затруднения в поведенческой сфере и т. д.);

- недостаточном умении (неумении) установить и поддерживать дисциплину на уроке (или поддержание дисциплины недопустимыми способами);
- проявлении агрессии, грубости, недоброжелательности по отношению к классу или отдельным учащимся;
- неумении устанавливать и поддерживать контакт с классными руководителями обучаемых классов, родителями учащихся решения возникающих проблем;
- недостаточном умении (неумении) адекватно оценивать и анализировать собственный педагогический опыт (как каждодневный, так и в целом);
- другие:

2.3. Методы диагностики затруднений:

- собеседования с учителем;
- посещения и анализ уроков;
- анализ заполнения электронного журнала;
- анализ рабочей программы учителя;
- анализ поурочного планирования;
- анализ планов и конспектов уроков;
- анализ материалов к урокам;
- анализ тетрадей учащихся;
- анализ результатов срезовых работ, тестов и т. д.;
- анализ результатов итоговой аттестации (в т. ч. в формате ГИА и ЕГЭ)
- другие:

2.4. Диагностика проведена с учетом:

- обращений самого учителя за помощью, консультацией;
- обращений (жалоб) учащихся;
- обращений (жалоб) родителей;
- обращений (жалоб) классных руководителей;
- обращений (рекомендаций) представителей администрации;
- другое:

Решение о сопровождении принято (дата, месяц):

Индивидуальное сопровождение ведет:

В организации сопровождения принимают участие:

Примечания:

3. Реализация программы индивидуального сопровождения

Пункт программы	Дата/сроки	Деятельность		
		Сопровождаемого	Совместная	Сопровождающего

4. Отзывы (данные собеседований):

- учащихся (с учащимися);
- классных руководителей (с классными руководителями);
- родителей (с родителями);
- отзывы, данные собеседований с сопровождаемым учителем, самоанализ

деятельности и т. п.