

Департамент образования Белгородской области  
ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»



## ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

---

Сборник методических рекомендаций

Белгород 2020

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Областное государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Белгородский институт развития образования»  
(ОГАОУ ДПО «БелИРО»)

Центр сопровождения деятельности общеобразовательных организаций

## ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

Сборник методических рекомендаций

Белгород  
2020

УДК 37.01  
ББК 74.26+74.204  
Д 54

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»

**Рецензенты:**

М.В. Садовски, кандидат философских наук, доцент кафедры дошкольного и специального (дефектологического) образования ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»;

Е.А. Гуськова, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии и дефектологии ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Ответственные за выпуск:**

Ж.М. Яхтанигова, заведующий центром сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»;

Е.В. Чуприкова, методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»;

К.С. Лагода, старший методист центра сопровождения деятельности общеобразовательных организаций ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Под редакцией:**

Е.Н. Мясищевой, проректора по оценке качества образования ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования».

**Д 54**      **Дневник наставника**: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с. – Режим доступа: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf>

В сборнике представлены материалы педагогических работников, осуществляющих функции наставника в пилотных общеобразовательных организациях – участниках регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству».

Материалы сборника представляют интерес для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций, специалистов муниципальных органов управления образованием, методистов муниципальных методических служб.

УДК 37.01  
ББК 74.26+74.204

© Коллектив авторов, 2020  
© ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Чуприкова Е.В., Лагода К.С., Яхтанигова Ж.М.</i> Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов .....	5
<i>Асмала С.М., Резниченко А.В.</i> Роль наставника в становлении молодого специалиста в начальной школе .....	8
<i>Безденежных О.С.</i> Наставничество: путь к совершенствованию профессионального мастерства педагога .....	11
<i>Бочарова О.В., Плотникова В.П.</i> Наш старший друг, наш друг бесценный .....	14
<i>Брянцева Т.И., Корнилова А.Ю.</i> Особенности реализации наставничества в подготовке молодых специалистов начального образования .....	19
<i>Бычинская А.А., Лащенова Е.Н.</i> Наставничество – эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога .....	23
<i>Выгоренко Н.В., Ефременко О.Ф.</i> Активные приемы обучения в работе педагога-наставника .....	26
<i>Гринева А.Б., Гринева Е.А.</i> Организация исследовательской деятельности младших школьников на уроках русского языка с использованием ЭОР .....	29
<i>Гринченко Э.В.</i> Вспомогательное применение QR-кода в педагогической деятельности .....	34
<i>Зверева С.А.</i> Педагог-наставник в режиме дистанционного обучения .....	39
<i>Колесникова Ю.П., Набиуллина Н.А.</i> Работа учителя-наставника в становлении молодого специалиста .....	42
<i>Корж А.С., Верлооченко Г.В.</i> Наставничество: опыт, проблемы, перспективы в педагогической деятельности .....	48
<i>Короцуп Л.А., Кандабарова Т.А.</i> Особенности работы и пути взаимодействия наставника и молодого педагога .....	60
<i>Костенко С.В.</i> Наставничество как важный элемент качественной подготовки молодых специалистов .....	63
<i>Крицкая Ю.Г.</i> Использование мобильных технологий в работе педагога-наставника .....	69
<i>Лазарева Л.В.</i> Наставничество-путь становления профессионализма молодого учителя в современной образовательной среде .....	75
<i>Линник Л.А.</i> Организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде .....	79
<i>Литовченко А.И.</i> Формула решения педагогических конфликтов .....	82
<i>Лукьяненко Т.В., Жданова С.А.</i> Рекомендации педагогам в оказании педагогической и психологической помощи родителям детей с ограниченными возможностями здоровья .....	85
<i>Маслова А.И.</i> Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала .....	89

<i>Писарева Л.М., Мотынга Е.А.</i> Актуальные вопросы современного наставника в сфере образования .....	92
<i>Пухкан С.С.</i> Советы молодого специалиста или опыт трех лет работы в школе .....	95
<i>Рубежанская Ю.В.</i> Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога .....	98
<i>Славгородская Е.Я.</i> Алгоритм совместной деятельности педагога-наставника и его партнера .....	103
<i>Солдатова Т.В., Калинина Е.И.</i> Современный урок для начинающего педагога: опыт, идеи, рекомендации .....	107
<i>Сычева Р.И.</i> Образовательный туризм в начальной школе как условие создания индивидуального творческого стиля молодого учителя .....	111
<i>Устинова И.А.</i> Наставничество как эффективный метод профессионального роста молодого педагога .....	115
<i>Фирсова О.А., Вартамян М.А.</i> Организация урока физики на основе системно-деятельностного подхода .....	119
<i>Фирсова О.А., Удянская В.В.</i> Формы и методы работы с одаренными и мотивированными детьми, подготовка к олимпиадам и марафонам .....	124
<i>Фоменко О.А.</i> Педагогическое взаимодействие как основа профессионального развития педагога .....	135
<i>Харченко А.С., Черных А.В.</i> Компетентный педагог .....	139
<i>Хрипкина И.Н., Зенина И.Н.</i> Система работы педагога-наставника в формировании профессиональной компетентности молодого специалиста .....	142
<i>Цаль-Цалко Н.Г., Тимонина Е.Н.</i> Роль наставника в развитии проектно-исследовательской компетентности молодого учителя .....	146
<i>Чуприна А. Н.</i> Формирование субъектной позиции молодых педагогов к деловому творчеству средствами интеллектуальных технологий созидания .....	151
<i>Шаповалова И.А., Бондаренко Е.В.</i> Лаборатория оратора «Как научиться красиво и свободно говорить?» .....	154
<i>Шевченко О.А.</i> Наставничество – форма преемственности поколений .....	158
<i>Щербинина В.П., Хрипкина И.Н.</i> Практика наставничества молодых педагогов .....	161

*Е.В. Чуприкова,  
методист,  
К.С. Лагода,  
старший методист  
Ж.М. Яхтанигова,  
заведующий центром  
сопровождения деятельности  
общеобразовательных организаций  
ОГАОУ ДПО «БелИРО»,*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

Идея наставничества не нова. Поддержка молодых педагогов опытными педагогами активно использовалась еще в 30-е годы XX столетия.

Антон Семенович Макаренко утверждал, что «Педагог становится профессионалом благодаря своим знаниям, практическому опыту, учась на примере более опытных коллег».

В настоящее время о важности наставничества говорится в ряде стратегических документов федерального уровня: посланиях и указах Президента Российской Федерации, федеральном проекте «Учитель будущего», национальной системе учительского роста, профессиональном стандарте «Педагог». Указом Президента Российской Федерации учрежден знак отличия «За наставничество».

Отдельным видом педагогического наставничества, отличающимся от воспитания, образования, обучения, несущим особый педагогический смысл становится сопровождение. Сущность и своеобразие сопровождения связано с оказанием помощи в саморазвитии и осуществлении самостоятельных профессиональных действий молодому специалисту. Педагогическое сопровождение, по мнению М.В. Шакуровой, это «вспомогательный процесс становления и развития социокультурной идентичности личности, имеющий конкретные задачи и обеспечивающий основной процесс необходимыми ресурсами и структурами»

В ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования» реализуется региональный проект «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству», целью которого является повысить уровень развития профессиональных компетенций педагогических работников.

В основе структурной модели института наставничества в сфере образования региона лежат общеобразовательные организации, в которых есть педагоги, нуждающиеся в наставнике, наставник и заместитель директора, координирующий деятельность наставника и контролирующий качество его труда.

Профессионализм педагога становится в настоящее время решающим фактором обеспечения качества образования. Именно поэтому возрастает

роль наставничества. Наставничество – процесс осуществления функций наставника педагогическим работником, способствующий профессиональной адаптации, повышению профессиональной компетентности, престижа педагогической профессии, закреплению педагогических кадров.

Наставник – наиболее подготовленный педагог, имеющий внутреннюю мотивацию осуществлять функции наставника, обладающий коммуникативной культурой, высокими профессиональными и нравственными качествами, стабильно высокими показателями в работе, знаниями в области методики преподавания, воспитания и способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.

Целью наставничества является содействие педагогическим работникам, нуждающимся в наставничестве, в профессиональной адаптации, оказание эффективной помощи в расширении педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

#### **Основные задачи наставничества:**

- создание условий для профессионального роста педагога, нуждающегося в наставничестве (далее – наставляемого);
- развитие имеющихся предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций (далее – компетенции) у наставляемого, оказание им помощи в преодолении профессиональных дефицитов и приобретении практических навыков, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- формирование у наставляемого потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;
- сопровождение процесса адаптации педагогов, нуждающихся в наставничестве, приобщение их к корпоративной культуре;
- содействие укреплению и повышению престижа педагогической деятельности в сфере образования.

#### **Основными направлениями деятельности наставника являются:**

- изучение информации о профессиональных дефицитах наставляемого с целью формирования наставником индивидуального плана работы;
- ознакомление наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, особенностями организации образовательной деятельности и методической работы;
- оказание наставляемому помощи в изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации;
- сопровождение деятельности наставляемого;
- контроль за качеством осуществления поставленных задач перед наставляемым;

- оценка деятельности наставляемого, предоставление необходимых рекомендаций.

В рамках реализации проекта планируется проведение в текущем году таких мероприятий, как обучение педагогов по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации; тренинг «Развитие психолого-педагогической компетентности педагога-наставника»; региональный форум «Наставничество: сотрудничество, развитие, результат»; региональный семинар «Наставничество: система работы в образовательной организации», разработка электронного сборника методических рекомендаций по организации работы наставника с педагогами «Дневник наставника», региональный конкурс «Лучшие практики наставничества» для педагогов, осуществляющих функции наставника.

#### **Ожидаемый социальный эффект:**

- для наставника – системная работа на основании единого нормативно-правового поля, возможность обмена опытом и повышение уровня профессиональных компетенций;

- для педагога – условия для профессиональной адаптации, научно-методическое сопровождение, повышение уровня профессиональных компетенций;

- для всех участников образовательных отношений – повышение качества общего образования на территории Белгородской области.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. 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. – 144 с.

2. Дудина, Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании / Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С.49-61.

3. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> (Дата обращения: 30.08.2020).

4. Шакурова, М.В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / Шакурова Марина Викторовна. – М., 2007. – 47 с.



*С.М. Асмала,  
А.В. Резниченко,  
учителя начальных классов  
МБОУ «Бехтеевская СОШ»  
Корочанского района Белгородской области*

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

*«Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть  
сильным и богатым, – достаточно быть добрым»  
(Монах Симеон Афонский)*

Поддержка молодых специалистов является одной из основных целей образовательной политики. Молодой специалист нуждается в профессиональной поддержке с тем, чтобы овладеть педагогическими навыками, позволяющими освоить функциональные обязанности учителя начальной школы. Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального развития молодого учителя и мотивировать его к совершенствованию, развитию и достижению самореализации.

Без такой поддержки молодые специалисты не смогут добиться успеха и не будут удовлетворены своим преподаванием. В связи с этим особое внимание следует уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодому специалисту в начальной школе очень сложно овладеть секретами своего профессионального мастерства.

Поэтому роль учителя-наставника очень важна для развития молодого специалиста. Наряду с другими не менее важными факторами профессионального развития учителей, наставничество играет важную роль в работе с молодыми специалистами. Таким образом, тема исследования весьма актуальна. В любой профессиональной среде с течением времени происходит естественная ротация. Обновление коллектива является нормой успеха каждой профессиональной группы.

Наставничество представляет собой процесс обучения и воспитания, в котором человек со значительным опытом и знаниями, выполняющий эталонную функцию, обеспечивает обучение, защиту, поддержку, советы и дружескую помощь менее опытным и компетентным лицам с целью содействия личностному и/или профессиональному росту и развитию. Функции наставничества осуществляются в рамках долгосрочных отношений, основанных на поддержке, защите и заботе [1, с.50].

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетентности и укреплению преподавательского состава.

Наставничество является проверенной стратегией, которая доказала свою способность помочь молодым специалистам раскрыть свой потенциал при любых обстоятельствах. Опыт других позволяет ему наилучшим образом решать задачи обучения, социализации и поддержки подрастающего поколения.

Наставник – это руководитель, опытный педагог, опытный профессионал, который помогает молодым специалистам овладеть профессиональными знаниями и повысить их общественную активность [4, с.10].

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личные качества, коммуникативные и управленческие навыки.

Наставничество предполагает непрерывный диалог между опытным преподавателем и начинающим учителем.

Наставничество – это систематическая индивидуальная работа опытного учителя, направленная на развитие необходимых навыков и умений молодого специалиста в области преподавания. Его целью является всестороннее развитие знаний молодого специалиста в области предметной специализации и методов преподавания.

Е.В. Игнатьева, Н.Д. Базарнова пишут о том, что «отечественные и зарубежные исследователи определяют наставничество как один из важнейших элементов входа в профессию молодого специалиста. Оно способствует интеграции молодого педагога в профессиональную среду и социализации в ней. Наставничество позволяет сохранить и приумножить опыт многих поколений, мотивирует всех участников процесса творческого взаимодействия». [2, с.1].

Наставник должен вносить свой вклад всеми возможными способами, особенно на собственном примере:

- раскрыть потенциал к профессии у специалиста;
- вовлекать его в общественную жизнь коллектива;
- формировать вместе с ним социально значимые интересы;
- способствовать развитию общих культурных перспектив, творческих способностей и компетенций учителя.

Это должно выражать в нем необходимость самообучения и профессионального развития, желание овладеть инновационными обучающими и образовательными технологиями.

Наставничество – это длительный процесс, требующий организованного и системного подхода. Необходимые знания и навыки передаются не все сразу или время от времени, поэтому «правильное» наставничество должно быть организовано и контролироваться особым образом.

Поэтому наставник может строить свою деятельность в три этапа:

Этап 1 – адаптация. Наставник определяет обязанности и полномочия молодого специалиста и выявляет слабые места в его способности разрабатывать программу адаптации.

Этап 2 – Основы (планирование). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, адаптируется к профессиональным навыкам учителя, помогает построить собственную программу самосовершенствования.

Этап 3 – Мониторинг и оценка. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности учителя, определяет степень его готовности к выполнению функциональных задач [5].

Для эффективной работы наставничества в современной школе важно понимать, что это двусторонний процесс, который заключается не только в желании помочь молодому специалисту, но и в готовности молодого специалиста принять эту помощь.

Наставничество должно основываться на следующих принципах:

- конструктивное профессиональное взаимодействие между наставником и молодым специалистом;
- выбор наставника с точки зрения совместимости с учителем, с соблюдением принципа добровольности;
- наставник должен иметь эмпатические навыки и педагогический такт [3].

Наставник и молодой специалист не рассматриваются как начальник и подчиненный или ученик и учитель. Они являются партнерами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные и продуктивные отношения, основанные на знаниях и опыте. Оба участника этих отношений получают и извлекают пользу друг от друга, что положительно сказывается на их профессиональной деятельности [6, с.17].

Молодой специалист, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, способным привнести новые идеи и нестандартные решения. Двусторонние отношения чрезвычайно важны для наставничества. В таком виде взаимодействия молодой специалист в начальной школе полностью погружается в профессию, а наставник вдохновляет его на продолжение благородного дела.

Работа с молодыми специалистами в школе помогает поддерживать высокий уровень мотивации, в группе учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает конкретную помощь от коллег.

Наставничество должно стимулировать потребность сотрудника в самосовершенствовании, способствовать профессиональной и личной самореализации.

Из этого можно сделать вывод, что наставник оказывает большое влияние на подготовку молодого учителя: он способствует профессиональному развитию личности, самореализации и самосовершенствованию.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Дудина, Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании /

Е.А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С.49-61.

2. Игнатъева, Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е.В. Игнатъева, Н.Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2 (23). – С.1.

3. Методические рекомендации об организации методического сопровождения педагогических работников начальной школы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/07/MP\\_начальное-образование.pdf](https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2020/07/MP_начальное-образование.pdf) (Дата обращения: 30.08.2020).

4. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

5. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> (Дата обращения: 30.08.2020).

6. Червонный, М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования / М.А. Червонный // Ped.Rev. – 2017. – № 3 (17). – С.16-23.

*О.С. Безденежных,  
Почетный работник общего образования РФ,  
заместитель директора  
ОГБОУ «Чернянская СОШ№4» Белгородской области*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО: ПУТЬ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА**

В 2016 году, вручая высокие государственные награды в Кремле, президент РФ В.В. Путин говорил: «Место наставничеству, верность традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и приумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков». Очень жаль, что ушла из практики система наставничества, которая была в Советском Союзе, и хорошо, что мы сейчас к этому возвращаемся.

Ни для кого не секрет, что высшее педагогическое образование, к сожалению, излишне теоретизировано и дает слабые практические умения и навыки. Молодой учитель нуждается в методическом сопровождении, а это в большей степени может сделать именно опытный учитель. Наша задача создать такую систему наставничества, которая поможет не только

молодому педагогу, но и обратит внимание на наставников, ведь их опыт, их профессионализм очень важен не только для молодых учителей.

Большинство педагогических коллективов уже испытывают в полной мере «кадровый голод». Сложно сегодня привлечь в школу, еще сложнее удержать в ней молодого специалиста.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Это проблема является и для нашего коллектива очень актуальной.

Включению коллектива школы в региональный проект «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» предшествовала большая работа в данном направлении. Более пяти лет на базе школы функционировала лаборатория системно-деятельностной педагогики и стажерская площадка для молодых специалистов Чернянского района. В 2018-2019 учебном году педагогический коллектив инициировал и реализовал муниципальный проект «Формирование системы наставничества как формы методического сопровождения профессионального становления молодых учителей в Чернянском районе». Материал был представлен на региональный конкурс «Лучший проект в сфере образования», по результатам которого был удостоен звания «лауреат».

Педагогический коллектив два года работает над методической темой «Управление профессионально-личностным ростом педагога как одно из основных условий обеспечения качества образования». В соответствии с поставленными целями и задачами методическая работа ведется по следующим направлениям: работа с кадрами (повышение квалификации, школа молодого педагога, аттестация педагогических работников, обобщение и распространение опыта работы, работа по реализации индивидуальных маршрутов профессионального роста педагога); деятельность методических объединений; психолого-педагогическая учёба коллектива; предметные недели; методические семинары, оперативки, практикумы; методические совещания; инновационная деятельность; изучение и распространение опыта работы учителей; индивидуальная методическая работа с учителем; самообразование учителей.

В настоящее время в школе разработана модель наставничества, которая уже дает определенные положительные результаты. Ежегодно на основе диагностики затруднений и анализе потребностей педагогов выстраивается дорожная карта, которая включает в себя психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, «мозговые штурмы», разработку и презентации моделей уроков. Для каждого молодого специалиста организован методический патронат, который осуществляет опытный педагог. Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Настоящий учитель-профессионал находится постоянном развитии и самосовершенствовании. Индивидуальное самообразование осуществляется на основе программы индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Программа предусматривает: подбор литературы, изучение данных по проблеме, анализ литературы, знакомство с практическим опытом. Уже традицией стало проведение ежегодного Фестиваля педагогических идей «Открытый урок». Педагоги со стажем работы делятся опытом проведения современного урока, после которого проводят подробный самоанализ. Как показывает практика, молодые педагоги испытывают трудности при построении урока. Одна из них связана с поиском такой организации урока, которая обеспечила бы не только усвоение учебного материала всеми учащимися, но и их самостоятельную познавательную деятельность, которая способствует умственному развитию ребенка. Это во многом связано с подготовкой учебного материала и выбором соответствующих методов обучения. Очень сложно порой молодому педагогу найти способы и приемы моделирования таких учебных ситуаций и подобрать такой дидактический материал, который обеспечил бы эффективную познавательную деятельность всех учащихся в меру их способностей и подготовленности. Еще одна трудность связана с необходимостью комплексного применения различных средств обучения, в том числе и технических, направленных на повышение темпа урока и экономию времени для освоения нового учебного материала и способов его изучения, а также применение приобретенных знаний, умений и навыков. Порой непреодолимым препятствием для молодого учителя является формирование мотивов учения, возбуждение познавательного интереса учащихся по теме, повышение их эмоционального настроения и обеспечение единства обучения, воспитания и развития. Эти и другие проблемы рассматриваются в ходе практико – ориентированных семинаров для молодых специалистов. Особо отмечается тот факт, что в «гонке за инновационностью» мы иногда забываем такие принципы педагогики, как научность, доступность, наглядность, связь обучения с жизнью. Это приобретает особую актуальность в связи с предстоящими исследованиями PISA и с теми позициями, которые занимает образование России в настоящее время.

Активизации роста профессионального мастерства, инициированию творческого потенциала и методической компетентности педагогов школы способствует участие в конкурсах профессионального мастерства. И здесь речь не идет только об опытных педагогах. Ежегодно в школе проходит конкурс «Педагогический дебют», победитель представляет коллектив и себя в муниципальном этапе конкурса. Как результат – в 2019 году молодой специалист школы стала лауреатом регионального этапа конкурса «Педагогический дебют».

Два года назад в школе родилась традиция чествования мастеров своего дела, отдавших педагогической деятельности большую часть своей жизни, праздник для молодых педагогов, которые только начинают свой

профессиональный путь «За верность профессии!». Это символично, когда на сцену поднимаются молодые педагоги и их наставники, на которых хочется быть похожими.

В прошлом году в Белгородской области началась реализация региональной стратегии «Доброжелательная школа», целью которой является создание единого доброжелательного пространства. Становление доброжелательности как отличительной черты белгородской школы созвучно таким общероссийским приоритетным целям на ближайшие несколько лет, как вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой личности. Это невозможно без повышения качества работы учителя. Методическая работа с кадрами должна являться приоритетной в школе, особенно когда речь идет о наставничестве. Методический патронаж возможен и должен осуществляться и в отношении молодых специалистов, и в отношении педагогов, имеющих трудности в преподавании по разным причинам.

Древний философ Сенека говорил: «Если корабль не знает, к какой пристани он держит путь, для него ни один ветер не будет попутным». Сегодняшний ветер перемен должен вывести Россию в десятку лучших стран по качеству образования к 2024 году. В решении этой задачи во многом поможет эффективная организация методической работы в школе.

**О.В. Бочарова,  
В.П. Плотникова,**  
*Почётный работник общего образования РФ,  
учитель  
МОУ «Пролетарская средняя  
общеобразовательная школа №2»  
Ракитянского района Белгородской области*

## **НАШ СТАРШИЙ ДРУГ, НАШ ДРУГ БЕСЦЕННЫЙ**

Личный пример – не просто  
лучший метод убеждения, а единственный

Альберт Швейцер

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как быть молодому педагогу, только начинающему свою педагогическую деятельность, не имеющего порой опыта работы?

В последнее время молодые специалисты в школу не торопятся. Студенты, окончившие педагогический ВУЗ и встретившись с первыми трудностями, предпочитают уходить из школы. В такой ситуации трудно переоценить роль учителя-наставника. Сегодня наставничество поддерживается государственной политикой.

За последние годы педагогический коллектив МОУ «Пролетарская средняя общеобразовательная школа № 2» пополнился молодыми специалистами. На этом фоне одной из первостепенных задач коллектива становится поддержка молодых специалистов, которые выбрали нелегкий путь педагога.

Чтобы поддержать молодых специалистов, помочь им обрести уверенность в себе, оказать необходимую помощь, в нашей школе в рамках реализации регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» с февраля 2020 г. работают учителя-наставники.

Проект представляет собой педагогическую систему повышения уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях инновационных изменений системы современного образования. В основе проекта – профессионально-личностное развитие и саморазвитие молодого педагога, способного выходить за пределы устоявшихся стандартов деятельности, самостоятельно осуществлять инновационные процессы творчества в самом широком смысле. Одним из основных условий реализации проекта является решение фундаментальной задачи комплексной подготовки педагога на основе компетентностного подхода.

**Задачи деятельности:**

- оказание практической помощи учителям в их адаптации в образовательных учреждениях, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- содействие повышению квалификации и профессиональному росту молодых педагогов;
- пропаганда педагогического опыта молодых педагогов;
- выявление ведущих потребностей начинающих специалистов в образовательном процессе и содействие их разрешению;
- обеспечение включенности молодого педагога в систему методической работы школы и района.

**Организация и содержание деятельности учителей-наставников:**

- формирование банка данных о молодых учителях образовательного учреждения;
- проведение анкетирования, опроса с целью выявления ведущих потребностей молодых специалистов и содействие их разрешению;
- включение молодых специалистов в методическую работу;
- участие в работе школьных МО и РМО;
- индивидуальные консультации учителя-наставника.



### **Работа учителей-наставников состоит в следующем:**

- проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы;
- организация встреч с опытными учителями, заместителями директора, призерами и дипломантами профессиональных конкурсов;
- разработка памяток и рекомендаций по организации учебно-воспитательного процесса, подготовке к участию в конкурсах и олимпиадах, аттестации педагогических работников;
- методическое сопровождение молодых специалистов с целью подготовки к участию в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют», педагогических чтениях, конференциях, при подготовке публикаций.

#### *Учитель-наставник:*

- разрабатывает совместно с молодым педагогом индивидуальный план работы;
- оказывает повседневную помощь в приобретении профессионально педагогических знаний, умений, навыков.

#### *Области методического сопровождения молодого специалиста:*

- работа с документацией;
- организация учебной деятельности: планирование учебно-воспитательной работы по своему предмету, разработка поурочных планов, планирование внеклассной работы в соответствии с планом воспитательной работы школы, в учебной работе на уроке использование различных методов, приемов, форм и средств, активизирующих познавательную деятельность учащегося, участие в олимпиадах и конкурсах;
- организация внеурочной деятельности: изучение состава класса и индивидуальных особенностей учащихся, составление психолого-педагогической характеристики класса, организация детского коллектива с учетом возрастных и психологических особенностей, воспитание сплоченности, активности, инициативы и творчества у учащихся, проведение классных часов, мероприятий, направленных на расширение кругозора и укрепление здоровья учащихся;
- методическая работа: участие в работе школьного и муниципального методических объединений, посещение уроков учителей по своему предмету, изучение педагогического опыта учителей школы, чтение педагогической и методической литературы и участие в ее обсуждении, участие в конкурсах профессионального мастерства, педчтениях, конференциях, форумах;

- работа с родителями.

#### *Молодые педагоги:*

- принимают участие в методической работе на школьном и муниципальном уровне;
- сотрудничают с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;
- участвуют в конкурсах;

- организуют деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

**Практическая значимость** выполненной работы определяется возможностью использования её результатов в управлении учебно-воспитательным процессом в образовательных учреждениях, в деятельности муниципальных методических служб.

### **Результативность**

К концу регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» молодые педагоги адаптируются в новом коллективе, закрепляют и отрабатывают на практике усвоенные в период обучения содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов.

Уже сегодня видна динамика профессионального роста молодых учителей.

Они принимают активное участие в конкурсах педагогического мастерства:

- региональная заочная олимпиада для педагогических работников «Педагог 21 века» – призёр;
- региональный конкурс профессионального мастерства «Я – педагог-исследователь» – участники;
- всероссийский конкурс «Лучшая технологическая карта по ФГОС»
- призёр;

Учащиеся молодых специалистов тоже активно участвуют в различных конкурсах и занимают призовые места:

- международная интернет-олимпиада по истории «Солнечный ветер» – дипломы 1-2 степени;
- муниципальный (заочный) этап Всероссийского конкурса молодежи образовательных и научных организаций на лучшую работу «Моя законотворческая инициатива» – призёры;
- районный (заочный) этап областного Пасхального конкурса – фестиваля детского творчества «Радость души моей!» – призёры;
- муниципальный (заочный) этап Всероссийской акции «Я – гражданин России» – 2 место.

Методическое сопровождение молодых педагогов осуществляется через работу школьных и муниципальных методических объединений, проведение индивидуальных консультаций учителями – наставниками, посещение уроков, занятий, участие в мастер – классах, круглых столах, конференциях.

В нашей школе 4 молодых педагога. Работа с ними начинается с анкетирования. Первая анкета оценивает отношение к проблеме профессиональной адаптации и роста молодого учителя. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Проанализировав анкеты, составляется план работы, включая все сферы деятельности педагога: и как учителя – предметника, и как классного руководителя. Обязательно планируются часы психолога: «Как быстрее

адаптироваться в современной школе», «Практикум по решению педагогических ситуаций». Организуется круглый стол «Основные проблемы молодого учителя», семинар-практикум «Эффективность урока – результат активной деятельности учащихся», практические занятия «Организация индивидуальной работы с учащимися на уроке.

Молодые учителя принимают участие в психологических тренингах, деловых играх, диспутах, конкурсах, круглых столах, защищают свои творческие работы, дают открытые уроки.

Для молодых специалистов, которые являются классными руководителями, проводились занятия: «Проект. Методы работы над проектом». Молодые педагоги присутствовали на защите проекта социальной направленности «Уроки доброты».

Для каждого учителя создана папка – портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические идеи, находки, достижения, памятки молодому педагогу: «Семь золотых правил для педагога», «Заповеди молодому педагогу», «Памятка начинающему педагогу», «Правила общения с молодым педагогом».

Для решения данных вопросов были организованы:

- индивидуальные консультации по подготовке к выступлению на семинарах;

- методическая помощь при подготовке открытых учебных занятий;

- методическое сопровождение молодых специалистов для участия в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, при составлении собственных публикаций;

- семинары, мастер-классы, презентации опыта работы при подготовке учащихся к итоговой и промежуточной аттестации;

- установочный семинар «Организация подготовки учащихся к проведению всероссийских проверочных работ».

Молодость – это возраст мечтаний, надежда на их свершение, неудержимая энергия, желание достичь успеха. Деятельность молодого человека, который нашёл и зажег в себе искру личностной и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования. «Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – лейтмотив работы с молодыми учителями в нашей школе.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Десять советов молодому учителю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>.

2. Дроздова, Н.А. Школа молодого учителя / Н.А. Дроздова // Методист. – 2012. – № 6. – С.55-57.

3. Котова, С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение / С.А. Котова. – М.: НИИ школьных технологий, 2010.

4. Кузнецова, Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога / Е.А. Кузнецова, В.В. Кухлинская // Методист. – 2009. – № 7. – С.63-65.

5. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н // Вестник образования России. – 2014. – № 2. – С.10-35; Официальные документы в образовании. – 2014. – № 4. – С.22-49.

6. Полезные рекомендации для молодых учителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.chitaaty.siteedit.ru /page10/](http://www.chitaaty.siteedit.ru/page10/)

*Т.И. Брянцева,*  
*Отличник народного просвещения,*  
*учитель-логопед, наставник,*  
*А.Ю. Корнилова,*  
*учитель начальных классов*  
*МБОУ ЦО №15 «Луч» г. Белгорода*

## **ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В современных образовательных учреждениях остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка молодого учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств и способностей, профессиональных компетенций, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям [2-4]. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого специалиста и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Проведенный теоретический анализ и в большей степени деятельность автора не только в качестве педагога-наставника, но и специалиста, имеющего длительный опыт исследовательской и практической работы в сфере подготовки детей к школе на базе общеобразовательных учреждений г. Белгорода, позволяют рассматривать наставничество как динамичный процесс. По нашему убеждению, наставничество – это процесс, который обеспечивает личностно значимое движение молодого учителя по освоению

профессиональной деятельности на основе ценностного отношения к профессии педагога, творческой активности, внутренней мотивации и гуманистической модели профессионального мышления. Кроме того, наставничество представляет собой сложное системное явление, характеризующееся «участием опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества заключается в передаче богатого личного опыта молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказании помощи и поддержки» [1].

Попробуем описать, как организовано наставничество молодых педагогов на примере работы Центра образования № 15 «Луч» г. Белгорода. Работа автора в роли педагога-наставника, убедительно показала, что наставничество – длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого специалиста, его профессионального и общекультурного кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной профессии.

Наставничество – особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно ориентированный и индивидуальный подходы по отношению как к начинающему педагогу, так и к педагогу-наставнику. По нашему глубокому убеждению, наставником может быть только тот учитель, который, имеет длительный опыт как практической, так и исследовательской деятельности и использует результаты этой деятельности в своей работе. Такое понимание роли наставника обуславливает не узко специфический подход к его обязанностям, ограниченный только консультированием, и даже не только трансляцией собственного опыта и демонстрацией эффективных методов и приемов обучения, а более широкий, связанный с умением использовать различные роли наставника. На наш взгляд, на разных этапах вхождения молодых специалистов в профессиональную деятельность важно правильно выбирать роли наставника от педагога-консультанта и педагога-тьютора.

Роль наставника-консультанта, на первый взгляд, кажется элементарной, задающей ориентацию на демонстрацию особенностей применения той или иной методики, технологических и методических приемов работы: объяснить, прокомментировать, показать. Вместе с тем и эта роль требует соблюдения профессиональной этики, глубокого осознания личностно ориентированного подхода к начинающему педагогу. Специфика реализации этой роли особая на разных этапах деятельности. Так, на первых этапах включения в профессиональную практическую деятельность педагог-наставник может знакомить их с особенностями организации образовательного процесса, досуга детей на переменах. А на последующих этапах консультации наставника могут иметь аналитический, научно-методический, организационно-управленческий характер, в большей степени задающий направленность на формирование новых профессиональных умений у молодых специалистов [5]. Например,

на втором этапе педагог-наставник проводит аналитические консультации для осмысления опыта специалистов с точки зрения его преломления в собственную педагогическую деятельность.

Научно-методический характер консультаций проявляется на этапах знакомства и самостоятельного составления молодыми педагогами образовательных программ. Консультации необходимы для научного обоснования выбора самими специалистами методов, содержания, принципов построения образовательных программ. Как показывает практика сотрудничества, такое понимание наставником роли консультанта дает возможность снять проблему возникновения стрессовых ситуаций у начинающих специалистов на этапе самостоятельной реализации программ. Но, несмотря на длительную, с нашей точки зрения, продуманную подготовку молодых педагогов, остается риск осознания ими профессиональной несостоятельности. Одно дело наблюдать за деятельностью опытного наставника, совсем другое дело – самостоятельно организовывать совместную деятельность со школьниками.

Сопровождение (педагогическое, психолого-педагогическое, социально-педагогическое и др.) – это процесс, определенный во времени (от начала сотрудничества с субъектом до его окончания). Этот процесс представляет целостный ориентировочный алгоритм взаимодействия наставника с подопечными по формированию у них основ самоорганизации как условия индивидуально-личностного профессионального развития. Методами сопровождения могут быть: наблюдение за поведением, отношениями, настроением, переживаниями; отслеживание достижений; создание комфортных условий для развития; собеседования.

Поддержка – это дискретное оказание помощи или создание поддерживающих условий в ситуациях, когда подопечный в этом нуждается. Может оказываться как по просьбе начинающего специалиста, так и по решению наставника в особых случаях. Основные методы: подсказка, пример, намек, показ образцов эффективных техник (приемов) деятельности, инструктирование, обсуждение; вдохновляющий диалог, направленный на осознание ситуации; поощрение, обучение приемам планирования, принятия решений.

Тьюторство требует от наставника умения наблюдать и оказывать по ее результатам своевременную адресную помощь. Так, наблюдая за молодыми коллегами в процессе общения с учениками, с их родителями, мы организуем с ними индивидуальные беседы с целью максимального раскрытия потенциальных возможностей молодых педагогов. Результатом таких бесед стало создание персональных специальных шкал компетенций. Для удобства работы принята десятибалльная шкала, на которой каждый молодой специалист в зависимости от своих потребностей и возможностей отмечает, что он знает, что он умеет и что не знает, что не умеет. Проиллюстрируем, какие знания/незнания и умения/неумения были отмечены одним из начинающих педагогов на таких шкалах.

*Что я знаю:* особенности структуры содержания основной образовательной программы, структурные компоненты организации совместной деятельности со школьниками в соответствии с требованиями ФГОС НОО, возрастные особенности детей 7-12 лет, комплекс игр для досуга детей, способы сотрудничества с коллегами.

*Что я умею:* осуществлять анализ образовательных программ, подбирать образовательные задания с учетом особенностей детей, организовывать досуг детей, использовать физминутки.

*Что я не знаю:* весь спектр компетенций, характерных для педагога начальной школы, связанных со спецификой работы с родителями.

*Что я не умею:* удерживать внимание детей на достаточно длительное время, самостоятельно решать проблемы дисциплинарного характера, выстраивать беседы с родителями школьников.

Такие шкалы, во-первых, способствуют формированию позитивного принятия собственных проблем, приобретения уверенности в своих силах и возможностях и, во-вторых, каждому помогают увидеть собственные зоны развития, задают индивидуальную траекторию, направленную на развитие самостоятельности, что ведет в дальнейшем к профессиональной мотивации. Осознание значимости шкал компетенций для профессионального роста молодых специалистов объясняет необходимость проведения в течение всего учебного года совместного анализа данных шкал. Здесь не только определяется уровень знаний (незнаний), умений (неумений), но и осуществляется поиск необходимых способов решения выявленных трудностей.

Для оказания персональной помощи молодому специалисту, достигшему некоторых положительных результатов в работе, но испытывающему трудности на каком-то ее этапе, можно оказывать не прямое, а опосредованное содействие через других его молодых коллег. Осознавая, что рекомендации, высказанные наставником напрямую, могут вселить страх, добавить еще больше неуверенности, посеять зерно сомнения в своих возможностях, часть своих полномочий делегируем своим молодым коллегам, уже имеющим практику работы более одного года. Как показывает опыт работы, те же самые пожелания, но высказанные не наставником, а сверстником воспринимаются как дельный совет. Кроме того, часто пожелания и советы от коллег-сверстников вызывают рефлексию – умение осознать собственное состояние и возможность принятия решения. Данное положение обязывает педагога-наставника способствовать всемерному взаимообучению молодых педагогов – организовывать взаимопосещение занятий, проводить круглые столы с обсуждением проблемных вопросов, создавать условия для успешного группового взаимодействия во время проведения праздников, утренников, совместной внеурочной деятельности.

Надо отметить, что различные роли наставника (консультант, тьютор) не всегда выполняются последовательно, все будет зависеть от востребованности и пожеланий молодых специалистов, от тех трудностей, которые они испытывают на конкретном этапе работы. И важно помнить,

что самая важная роль наставника заключается в содействии успешной адаптации молодых специалистов в новой для них профессиональной деятельности, в укреплении их желания стать компетентными, высококвалифицированными работниками в сфере просвещения.

Таким образом, организация преподавателем-наставником реальной практической работы с детьми на базе центра образования к будущей профессиональной деятельности учителя, а самого преподавателя – возможность овладеть новыми профессиональными умениями сопровождения и поддержки, а также новыми ролями, расширяющими пространство его педагогической деятельности.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Безрукова, В.С. Основы духовной культуры: энциклопедический словарь педагога / В.С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.

2. Вахитова, Г.Х. Система дополнительного образования: формирование профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / Г.Х. Вахитова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2016. – № 1. – С.13-17.

3. Никитина, Л.А. Исследование в методической подготовке как условие самоактуализации будущего педагога / Л.А. Никитина // Вестник Новосибирского гос. пед. ун-та. – 2015. – № 6. – С.34-40.

4. Поздеева, С.И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы / С.И. Поздеева // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). – 2013. – Вып. 9 (137). – С.194-197.

5. Стародубцева, Е.В. Профессионально-деятельностный стандарт педагога-консультанта в системе постдипломного образования / Е.В. Стародубцева // Молодой ученый. – 2012. – Т. 2, № 1. – С.126-128.

*А.А. Бычинская,*

Почетный работник сферы образования РФ,  
учитель начальных классов,

*Е.Н. Лащенова,*

Почетный работник сферы образования РФ,  
учитель иностранных языков

МАОУ «СОШ №40» г. Старый Оскол  
Белгородской области

### **НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Наставничество – форма преемственности поколений, одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации в условиях изменившейся стратегии в образовательной сфере РФ, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению



педагогических кадров. Целью наставничества является передача профессионального опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, ценностей через координацию и стимулирование деятельности, формальное и неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве в оптимально созданных для этого условиях.

Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала.

Безусловным преимуществом наставничества является организация деятельности молодого специалиста без отрыва от основной работы, когда умело интегрируются необходимые формы, методы и техники, которые в качестве прогнозируемого результата послужат:

- адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре через разъяснение принципов деятельности всех структурных подразделений, а также через взаимопомощь и сотрудничество, предупреждение проблем межличностного характера;

- формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании посредством демонстрации образцов поведения, подходов к организации педагогической деятельности и стиля общения наставника;

- привлечению молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

- формированию у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Работа педагога – наставника должна основываться исключительно на гуманистическом подходе наставника, который обладает разнообразными коммуникативными техниками, считает эмпатию и рефлексивность. Начинать подобную деятельность необходимо с доброжелательной беседы, конечным итогом которой является анкетирование для диагностика профессиональных компетенций педагога, выявления проблем в умениях и навыках молодого педагога. Определяются цели взаимодействия, планируется совместная программа работы начинающего учителя с наставником, составляется индивидуальный план. В индивидуальном плане профессионального развития заявлены следующие приоритетные направления:

- исследование системно-деятельностного подхода к процессу обучения, обозначенного ФГОС НОО и ФГОС ООО;

- использование современных образовательных технологий на уроках с методикой преподавания;

- формирование информационной культуры молодого специалиста.

- требования к организации учебного процесса;

- требования к ведению школьной документации;

- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

- подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком;

- разработки программы собственного профессионального роста;

- выбора приоритетной методической темы для самообразования;

- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;

В работе с молодыми педагогами стремимся применять помимо традиционных форм работы и новые модернизированные формы: психологические тренинги, (особенно результативной считаем форму «Квик-настройки» – набор аффирмаций на успешную деятельность пересылаемую посредством мессенджеров), творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, «мозговые штурмы», авторские мастерские, создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого педагога. Уже с первых месяцев работы предлагаем участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства.

На протяжении ряда лет молодые педагоги нашей школы показывают высокие результаты в конкурсе профессионального мастерства «Наша Надежда». Для поддержки и сопровождения участия педагогов создана модель взаимодействия, основанная на трех видах общения: поддержки и снятия психологического барьера, коррекции, рефлексии. Наиболее содержательным – является этап коррекции, поскольку именно здесь молодой педагог принимает или оспаривает позицию наставника по определенному направлению, учится конструктивно решать поставленные задачи, занимается научным поиском и совершенствует коммуникативные умения.

Большую эффективность имеют разработка и презентация моделей уроков, презентаций себя как учителя, классного руководителя. Творческая самореализация начинающего педагога – проходит красной нитью через всю совместную деятельность наставника и молодого учителя и должна приветствоваться и побуждаться с первых дней профессиональной деятельности. Создание «Портфолио» в электронном или традиционном формате безусловно является показателем эффективности совместной деятельности, поскольку именно в нем собираются собственные разработки, фиксируются лучшие методы и приемы, результаты деятельности.

«Школа молодого педагога» – является лучшей формой демонстрации творчества молодых учителей. Во время сессии молодые педагоги и наставники в неформальной обстановке обсуждают интересующие вопросы, организуют «капустники», творческие «зарисовки из учебного дня», устраивают имитационные родительские собрания.

«Нестандартные ситуации», возникающие в ходе учебного дня, урока, межличностного общения, очень часто требуют немедленной реакции и помощи. Для этой цели используются современные коммуникационные технологии: электронная почта, работа в чатах, видео – конференция ZOOM. И, конечно же, прямое общение. Запланированные встречи – лишь толика деятельности, которая осуществляется в режиме работы.

Наставничество – это стиль жизни опытного педагога, обязывающий соблюдать профессиональный стандарт педагога и непреложные моральные ценности, удерживая непрерывно в фокусе личность сопровождаемого и его внутренний мир.

### ЛИТЕРАТУРА

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

2. Наставничество в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyh-kompetencii.html> (Дата обращения: 24.08.2020).

3. Щипунова, Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С.845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (Дата обращения: 29.08.2020).

***Н.В.Выгоренко,**  
учитель начальных классов,  
**О.Ф.Ефременко,**  
учитель начальных классов  
МБОУ «Гимназия № 22» г.Белгород*

### АКТИВНЫЕ ПРИЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В РАБОТЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Наша гимназия с февраля 2020 года в пилотном режиме работает в проекте «Наставничество в сфере образования: пути к совершенству».

Целью наставничества в гимназии является содействие начинающим учителям в профессиональной адаптации, оказание эффективной помощи в расширении педагогической эрудиции, методической помощи в применении методов и приемов работы по различным направлениям, в их профессиональном становлении.

Мы хотим поделиться с вами своими наработками в сфере наставничества. Остановимся на одной из технологий, которую используем в своей деятельности по наставничеству – это активные методы и приемы обучения, ведь начинающему учителю необходимо доступно все рассказать

и показать, научить его мыслить, привить навыки практической деятельности, сформировать универсальные учебные действия и мотивацию к обучению.

**Активные методы обучения** – это методы, побуждающие к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Активное обучение предусматривает использование такой системы методов и приемов, которая направлена на самостоятельное овладение знаниями и умениями в процессе активной мыслительной и практической деятельности.

Для наставника актуально показать начинающему учителю как в его работе могут применяться активные приемы обучения в организации учебных занятий и внеурочной деятельности.

После знакомства с начинающим учителем, используем прием организации обратной связи – это процесс сообщения и получения рассуждений о конкретных действиях, ситуациях, спорных вопросах, которые ведут к достижению намеченной цели. Предлагаем выполнить в буклете задание «Портрет идеального учителя», которое поможет в создании образа современного учителя.

Целью, которого является: создание условий для выявления профессиональной компетентности начинающего учителя на основе общения, развитие инициативы и творчества педагога.

Начинающий учитель в буклете маркерами рисует портрет идеального учителя, отобразив в нем стиль и атрибуты, передающие элементы его мастерства. Приходим к выводу, что идеальный учитель приходит на работу в классическом, строгом костюме. Для педагогов-женщин допустимо элегантное платье, брючный костюм, традиционный пиджак с юбкой. Важную роль играет и цветовая гамма – это серый, бежевый, синий или цвет кофе с молоком.

Прием «Ранжирование» – это эффективный прием, позволяющий выделить главное в новой информации. Применяем его при изучении «Закона об образовании в РФ». После знакомства с новым материалом начинающий учитель составляет список главных изменений по теме «Правовой статус педагогических работников». Затем напротив каждого пункта в своем списке выставляется оценка по одному из критериев: важности, нужности, полезности и т.д.

Прием «Кубик Блума» – это способ формулировки учебного задания в соответствии с поставленной задачей, при котором на грани геометрической фигуры наносятся вопросы, предполагающие рассмотрение всех аспектов изучаемой темы. Это обычный бумажный куб, на гранях которого написано: *назови, почему, объясни, предложи, подумай, поделись*. Пример «Кубик Блума» при изучении «Инструктажа по ведению электронного журнала»:

- **Назови**, на каком языке ведутся записи в электронном журнале? (русском).

- **Почему** необходимо наличие не менее трех отметок для аттестации учащихся за четверть? (объективность оценивания).

- **Объясни**, сколько отметок выставляется в 1 клетке? (В одной клетке выставляется только одна отметка. Выставление в одной клетке двух отметок допускается на уроках русского языка и литературы).

- **Предположи**, почему обучающиеся, имеющие медицинскую справку об освобождении от физических нагрузок, не отмечаются символом «н» на уроках физической культуры и не делается запись «освобожден»? (Ученик на основании медицинской справки освобождается только от практической части и обязан присутствовать на уроке. Учитель обязан оценивать теоретические знания).

- **Подумай**, почему недопустимо производить запись уроков заранее, либо не записывать проведенные уроки? (Учитель обязан своевременно вести запись уроков по факту их проведения).

- **Поделись**, как учитель должен записывает темы уроков в электронном журнале? (В соответствии с формулировкой по рабочей программе (поурочно – тематическому планированию)).

По теме «Современный урок в начальной школе» можно провести World cafe (Мировое кафе) – это оригинальный способ обсуждения любой проблемы, позволяющий предельно использовать творчество участников. С помощью этой технологии можно объединить за короткий промежуток времени разных учителей, избежать возможного недопонимания и преодолеть нежелание работать совместно. Неформальная дружественная обстановка способствует расслаблению и открытости при рождении новых идей и последующем их обсуждении, снимает возможную тревожность и напряженность. Во время проведения World Cafe приветствуется возможность непринужденно вести беседу за чашечкой кофе или чая.

Анализ конкретных ситуаций (технология кейс-стади) — один из наиболее результативных приемов организации активной познавательной деятельности. Анализ конкретных ситуаций развивает способность к решению нестандартных жизненных и учебных задач. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, начинающий учитель должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации. Этот опыт незаменим в последующей учебной деятельности.

Саммит позитивных перемен хорошо подходит для проведения родительских собраний, так как помогает педагогам и родителям выявить и осознать степень своих затруднений во взаимодействии с другими участниками образовательного процесса, организовать выявление возможных способов устранения затруднений и выработку определенных сценариев совместной работы. Групповое обсуждение проходит в 4 этапа:

**1 этап – Открытие.** Выбор цели обсуждения. Постановка задачи, определение проблемы, для решения которой нужно выработать решение.

**2 этап – Мечта.** Генерация идей, мнений, решений. На этом этапе должен появиться веер вариантов.

**3 этап – Модель.** Разработка «социальной архитектуры» (система, структура, стратегия, культура, способы партнерства), чтобы придать мечте форму.

**4 этап – Маршрут.** Внедрение решений в жизнь. На этом этапе составляется дорожная карта проекта, в которой прописываются даты и ответственные за выполнение сотрудники.

Работая по направлению развития личного мастерства, каждый педагог выбирает для себя инновационные технологии, методы и приемы, работая с которыми он ощущает себя наиболее комфортно и получает наибольший результат.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Димухаметов, Р.С. Социально-педагогическая фасилитация как инновационная технология в образовании: учебно-методическое пособие / Р.С. Димухаметов, Б.Г. Мунарбаева. – Челябинск, 2014. – 128 с.

2. Лазарев, Т.В. Образовательные технологии новых стандартов: настольная книга современного педагога. Ч.1: Технология АМО / Т.В. Лазарев. – Петрозаводск: Verso, 2012.

3. Панина, Г.С. Современные способы активизации обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г.С. Панина, Л.Н. Вавилова; под ред. Т.С. Паниной. – М.: Издательский центр «Академия», 2006.

4. Столбова, Н.П. Off-line наставник: учебное пособие для молодых педагогов / Н.П. Столбова, М.А. Тихова. – СПб.: ДДЮТ «На Ленской» Красногвардейского района Санкт-Петербурга, 2016. – 105 с.

5. Шефство-наставничество в работе с начинающими учителями Алтайского края: методические рекомендации / авт.-сост. И.И. Дранникова, Н.Г. Калашникова, Г.Е. Иванов и др. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2015. – 76 с.

*А.Б. Гринева,  
заместитель директора,*

*Е.А. Гринева,  
учитель начальных классов*

*МБОУ «Масловопристанская СОШ  
Шебекинского района Белгородской области»*

#### **ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭОР**

Все дети приходят в школу с огромным желанием учиться. Их детские умы и сердца жаждут нового, интересного. И перед учителем встаёт задача сберечь этот детский огонёк пытливости и любознательности. Как сохранить у ребёнка интерес к знаниям? Как организовать учебный процесс, чтобы ученик хотел учиться? Опираясь на опыт работы в школе, могу

с уверенностью сказать, что решением этих проблем является знание и применение современных образовательных технологий, в основе которых лежит системно-деятельностный подход.

Предлагаю рассмотреть таблицу с характеристиками учебной деятельности и определить тот принцип организации учебного процесса, который соответствует системно – деятельностному подходу в обучении.

*Таблица 1*

Характеристики учебной деятельности	
Цель обучения: усвоение знаний, отработка умений и навыков	Цель обучения: научить добывать знания, формирование познавательной деятельности, развитие творческого мышления
Учебный материал подаётся учителем в готовом виде.	В основе организации учебного процесса лежит принцип поисковой учебно-познавательной деятельности.
Учитель сообщает факты сам, сам анализирует их, применяя наглядность, сам объясняет сущность новых понятий, сам формулирует определение новых правил.	Учитель создаёт проблемные ситуации, учит выдвигать гипотезы.
Учащиеся слушают и воспринимают объяснения учителя, усваивают новые знания путём запоминания, а новые действия-путём подражания действиям учителя.	Учащиеся выступают в роли «исследователей»: сами добывают новые знания, самостоятельно делают выводы и обобщения, формулируют (с помощью учителя) определение понятий, правила, самостоятельно применяют знания в новой ситуации.
Ученик пассивен	Ученики – активные участники учебного процесса
Механическое запоминание учебного материала путём выполнения многочисленных упражнений	Учитель выступает в роли координатора процесса познания

В таблице представлены два вида обучения: главное отличие: целеполагание и принцип организации педагогического процесса. По ключевым характеристикам можно определить объяснительно – иллюстративное обучение и исследовательскую (проблемно-поисковую) технологию.

В задачу современной школы входит не только вооружить учащихся знаниями, но и научить их вести наблюдения, творчески мыслить, рассуждать, делать самим выводы и обобщения. Необходимо научить детей понимать с какой целью они выполняют то или иное задание и каких результатов сумели добиться. А это в свою очередь способствует подведению учащихся к умению самостоятельно добывать знания, а не получать их в готовом виде, развивает мыслительные навыки учащихся, необходимые не только в учёбе, но и в обычной жизни – умение принимать

решение, работать с информацией, анализировать различные стороны явлений.

Психологами доказано, что знания, усвоенные без интереса, не окрашенные собственным положительным отношением, эмоциями, не становятся полезными, не применяются на практике. Рассмотрим урок, когда учебный материал даётся учителем в готовом виде. Исходя из опыта работы я могу с уверенностью сказать, что на таком уроке ребёнок пишет, читает, отвечает на вопросы, но эта работа не затрагивает его мыслей, не вызывает интереса. Ученик пассивен. Несомненно, что-то он усваивает, но пассивное восприятие и усвоение не могут быть опорой прочных знаний. Но можно пойти другим путём: дать ученикам возможность испытать свои силы в умении увидеть закономерность, предложить детям выступить в роли «исследователей». На таких уроках дети – активные участники познавательного процесса: занимаются напряжённой умственной деятельностью, решают проблемы и выводят правила, побуждаются к творческим поискам, используют свой опыт, сами проверяют и оценивают, чувствуют себя ответственными за учебные достижения класса.

При наличии такого подхода к организации учебной деятельности можно с уверенностью сказать, что учитель использует в своей работе исследовательскую (проблемно – поисковую) технологию, педагогом реализуется модель «Обучение через открытие», когда ученик может сказать «Я сам под руководством учителя добываю и осваиваю новые знания, сам исследую факты и делаю выводы».

Исследовательский поиск можно осуществлять в преподавании любого предмета. Важно помнить, что исследовательская деятельность – это специально организованный процесс. Выделяют следующую последовательность этапов исследовательской работы:

1. Выявление проблемы.
2. Построение гипотезы.
3. Составление плана, направления исследования.
4. Проведение наблюдения, анализа, сравнения, обобщения.
5. Подведение итогов исследования, формулировка вывода.

В качестве примера организации исследовательской деятельности предлагаю своим коллегам фрагмент урока русского языка во 2 классе. На этом уроке для объяснения нового материала используется мини – исследование.

**Фрагмент урока русского языка во 2 классе по теме  
«Правописание слов с безударным гласным звуком в корне»**

**Цель:** организовать деятельность учащихся по формированию умения видеть и проверять безударные гласные в корне слова; способствовать развитию приёмов мыслительной деятельности: анализа, синтеза, сравнения, обобщения.

**Планируемые результаты:** учащиеся научатся видеть орфограмму в слове, проверять безударные гласные в корне слова, аргументировано



отвечать, доказывать своё мнение, анализировать, делать выводы, сравнивать.

### Ход урока.

1. Актуализация знаний. Отгадать загадку.

Я и туча, и туман,

И ручей, и океан!

И летаю, и бегу, и стеклянной быть могу!

2. Постановка проблемы

Работаем над словом: слово ВОДА.

Выступим в роли «исследователей».

- Произнесём слово. Поставим ударение.

Сравним произношение и написание. Попробуем сформулировать проблему? Какое затруднение мы испытываем? В каком месте у нас при написании слова возникли сомнения? Почему у нас не возникает трудностей при написании второго слога? Он ударный, здесь ошибки быть не может. Ударение – наш помощник. Первый слог остался без ударения, это слабая позиция для гласных, поэтому у нас возникают сомнения: какую гласную букву писать. Спор букв в (о/а) да. Место в слове, где мы стоим перед выбором, какой буквой обозначить гласный звук, называется орфограммой. Это правило. Попробуйте сформулировать тему нашего исследования, над каким правилом будем сегодня работать?

Какую же цель мы ставим перед собой? Научиться проверять слова с безударной гласной в корне слова.

3. Составление плана действий

-прочитай слово

-поставь ударение

-определи место орфограммы

-подбери проверочные слова

-вставь правильную букву

Итак, у нас возникла трудность при написании слова вода. Наши действия? (Нужно искать проверочное слово) Где будем искать и как? К кому мы обращаемся за помощью в трудную для нас минуту? Это наша семья. Для слов – это слова-родственники. С какой целью мы отправляемся в гости к родственным словам? Найти проверочное слово, в котором гласный звук «о» будет чётко и ясно слышен.

Детям предлагается посмотреть анимацию «Сказку про воду» Г.Александровой.

ЭОР «Сказка про воду»

[http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/6c9ef666-b66b-4095-9afc-3a38ccf66663/%5BNS-RUS\\_2-15%5D\\_%5BMA\\_039%5D.swf](http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/6c9ef666-b66b-4095-9afc-3a38ccf66663/%5BNS-RUS_2-15%5D_%5BMA_039%5D.swf)

В результате работы дети выполняют учебное задание: называют группу родственных слов и находят лишнее слово-чужака.

4. Выдвижение гипотезы.

На данном этапе урока дети формулируют гипотезу. Все ли слова – родственники будут добрыми помощниками для проверки слова вода.

#### 5. Поиск проверочного слова.

В процессе работы дети убеждаются, что из всей группы родственных слов: водичка, водяной, водопад, водомерка, водолаз, водица, водоросль, подводник, только два слова являются проверочными: водоросль и подводник.

#### 6. Формулировка вывода

#### 7. Подтверждение правила.

ЭОР «Стихотворение правило».

[http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/d830a4b8-ec88-4e04-94b8-8c7eba6dc8fa/%5BNS-RUS\\_2-15%5D\\_%5BTE\\_041%5D.swf](http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/d830a4b8-ec88-4e04-94b8-8c7eba6dc8fa/%5BNS-RUS_2-15%5D_%5BTE_041%5D.swf)

В конце урока предлагается провести рефлексию.

Сегодня на занятии

Мы участвовали в .....

Я понял, что.....

Мне захотелось.....

Я попробую.....

Выберите рисунок, который подходит вашему настроению после урока?

-Почему нам радостно? Мы славно поработали, заслужили почёт и уважение.



Подводя итоги, хочу обратить внимание на то, что всю свою деятельность учитель должен направить на развитие самостоятельной, активно развивающейся творческой личности, способной к самореализации в обществе. Для достижения этой цели считаю важным создавать на занятиях условия для самовыражения учащихся, использовать современные образовательные технологии, а именно исследовательскую деятельность, для развития творческого и интеллектуального потенциала учащихся.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Амонашвили, Ш.А. Здравствуйте, дети / Ш.А. Амонашвили. – М.: Просвещение, 1983.

2. Леонтович, А.В. Исследовательская и проектная работа школьников / А.В. Леонтович, А.С. Савичев. – М.: Вако, 2014.

3. Савенков, А.И. Методика исследовательского обучения младших школьников / А.И. Савенков. – 2-е изд. – Самара: Издательство «Учебная литература», 2006. – 208 с.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования: текст с изм. и доп. на 2011 г. / Министерство образования и науки Российской Федерации. – М.: Просвещение, 2011

5. Феоктистова, В.Ф. Исследовательская и проектная деятельность младших школьников / В.Ф. Феоктистова. – Волгоград: Издательство «Учитель», 2011. – 142 с.

6. Ягодко, Л.И. Использование технологии проблемного обучения в начальной школе / Л.И. Ягодко // Начальная школа плюс до и после. – 2010. – № 1. – С.36-38.

*Э.В. Гринченко,  
учитель биологии  
МБОУ «Борисовская СОШ №2» п. Борисовка  
Борисовского района Белгородской области*

## **ВСПОМОГАТЕЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ QR-КОДА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В процессе совершенствования образовательной деятельности наиболее важным является аспект использования передовых современных технологий, в том числе и электронных, основанных на самых перспективных и наукоемких разработках ученых, конструкторов и технологов всей планеты.

Одновременно с этим, сама суть «детской природы» требует простой и понятной, максимально доступной для юного восприятия наглядности. А это требование, на текущий момент, вполне рационально и оптимально возможно удовлетворить при помощи широкого внедрения новейших информационно – коммуникативных технологий, которые завоевывают всё большее признание и используются для обучения самым разнообразным учебным дисциплинам в различных учебных учреждениях всех стран всего мира. Они делают процесс обучения более содержательным, восприимчивым, способствуют развитию самостоятельности и творческих способностей, что существенно повышает уровень индивидуализации и качества обучения. И, как отмечают сами обучающиеся, благодаря учебным презентациям, видеофильмам, интерактивным рисункам, виртуальным экскурсиям и т.п. – усвоение материала происходит быстро, непринужденно и с огромным интересом.

Наш педагогический коллектив доверил мне быть учителем-наставником в МБОУ «Борисовская СОШ №2». Это очень интересный, кропотливый и захватывающий труд, к которому следует подходить с большой ответственностью, поскольку в совокупности он вносит пусть свой и скромный, но очень нужный вклад в такое большое дело, которое называется просто, но очень гордо и ёмко – образование.

Сегодня развитие информационных технологий приобретает невиданное ускорение, в 21-м веке различные электронные устройства (гаджеты) прочно вошли в нашу жизнь и стали ее неотъемлемой частью. Все больше и больше в повседневной жизни используются QR-коды, которые содержат в себе необходимую информацию о том или ином объекте познания. Для правильного распознавания (декодирования и получения исчерпывающей информации) достаточно поднести камеру современного телефона к коду. Далее программа расшифрует предоставленную информацию, с которой можно ознакомиться в полном объеме. Огромный плюс QR-кода – это лёгкость в распознавании и быстрое получение результата за очень короткий период времени. Как представляется, это можно широко использовать как существенный дополнительный инструмент в организации такого необходимого и ответственного процесса как наставничество в сфере образования.

Для пояснения рассмотрим использование QR-кода на конкретном примере. Так, совместно с учителем информатики А.Г. Сергеевой, являющимся перспективным молодым специалистом, нами были разработаны QR-коды на тему «Дарвиновская площадка» (см. рисунки 1-4 ниже по тексту), которые могут быть практически реализованы на уроках биологии в 5 классе при изучении темы «Происхождение растений. Основные этапы развития растительного мира», в 6 классе – «Развитие и смена растительных сообществ», в 9, 11 классах – «Развитие эволюционного учения Ч. Дарвина».



Рис. 1. QR-код «Дарвинская площадка (весна)»



Рис. 2. QR-код «Дарвинская площадка (лето)»



Рис. 3. QR-код «Дарвинская площадка (осень)»



Рис. 4. QR-код «Дарвинская площадка (растения)»

В естественных условиях «Дарвиновскую площадку» начинают обосновывать на открытом месте, как правило, на территории пришкольного участка. Участок делят на ровные квадраты, в которых снимают верхний слой почвы и заполняют его разным материалом вровень с дорожками. Это может быть глина, песок, опилки, битый кирпич. Ветер, насекомые, птицы и другие живые организмы в процессе своей жизнедеятельности заносят на площадку семена различных растений, которые активно растут первые два года, затем однолетние сменяются двулетними и многолетними, появляются первые древесные растения. Никаких прополок и поливов не производится, что позволяет наблюдать за появлением растительности в течение 5 лет в естественных условиях.

Но в течение учебного года, особенно в осенне-зимний период, у обучающихся нет полноценной возможности определить видовой состав растений, необходимый для изучения конкретной темы урока с использованием «Дарвиновской площадки» на территории школы. И тогда на помощь приходит ценный интерактивный материал подготовленный педагогом, созданный на основе исследования заселения растениями площадки и обозначенный своим уникальным QR-кодом (как отдельное или группа интерактивных пособий). Используя его, обучающиеся, с минимальной затратой времени, могут наблюдать за появлением растительности на той или иной деланке, знакомиться с различными примерами проявления внутривидовой и межвидовой борьбы растений за существование, сменой одних растительных сообществ другими, способами заселения различных видов новых растений, а так же вырабатывать навыки определения видов растений в течение любого периода и сезона обучения. В комплексе с подобным подходом, здесь вполне возможно и параллельное применение WEB-камеры.

Применяя данную методику использования QR-кода в своей педагогической деятельности можно более емко и эффективно подготовить обучающихся к ВПР, ОГЭ, ЕГЭ. Для этого в процессе обучения можно предложить ученикам выполнить необходимое задание, уже оформленное с применением QR-кода. Ребята, испытывающие затруднения, при непосредственном использовании QR-кода (см. рисунок ниже) могут получить исчерпывающую дополнительную информацию, проанализировать её и правильно ответить на поставленный в задании вопрос.

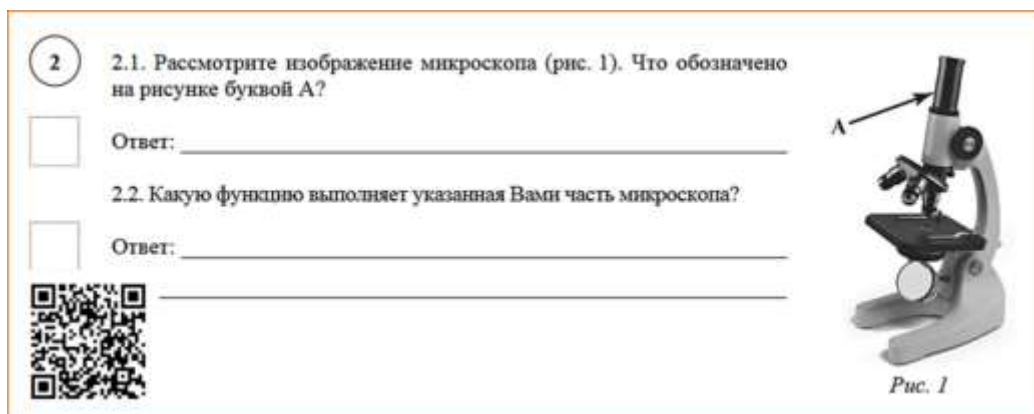


Рис. 5. Задание ВПР (биология 6 класс) с QR-кодом

Использование QR-кодов создает благоприятную среду для увлекательного исследования удивительного и прекрасного мира растений и животных, изучая природу родного края. Так, например, интерактивные презентации «Растения и животные Борисовского района, занесенные в Красную книгу» можно использовать на уроках биологии (курс ботаники и зоологии), экологии, на занятиях экологического кружка и во внеурочной деятельности 5-11 классов, а также начальной школы. Заинтересовавшись, обучающиеся активнее обращают внимание на категорию и статус живых организмов, им хочется более детально вникнуть и познакомиться с их общей характеристикой, глубже продолжить изучение ООПТ своего района.

На Борисовской земле находится старейший заповедник России – «Лес на Ворскле», охраняемый ещё со времен Петра-I (ныне – заповедник «Белогорье»). В результате исследовательской работы, во флоре и фауне ООПТ Борисовского района были выявлены: 31 вид растений, 56 видов животных (Беспозвоночные) и 31 вид животных (Позвоночные) занесенных в Красную книгу Белгородской области. Ниже представлены образцы их QR-кода.



Рис. 6. QR-код «Растения Борисовского района, занесенные в Красную книгу»



Рис. 7. QR-код «Животные Борисовского района, занесенные в Красную книгу (Беспозвоночные)»



Рис. 8. QR-код «Животные Борисовского района, занесенные в Красную книгу (Позвоночные)»

Используя данную методику обучающиеся могут узнать о редких, уязвимых и, к сожалению, сокращающихся или находящихся под угрозой исчезновения мхах, плаунах, папоротниках, покрытосеменных растениях, а так же насекомых, рептилий, птиц, млекопитающих и многих других представителей животных своего района. А главное, выработать необходимые навыки определения этих видов, которые нуждаются в нашей повседневной защите и бережном отношении.

Таким образом, QR-коды становятся отличным дополнением к великолепному и яркому многообразию всех традиционных приемов и наглядно демонстрируют, что предоставленный на первый взгляд скромный материал, может быть вполне увлекательными и интересными. Использование QR-кодов таким образом помогает создавать благоприятную среду для организации, например, небольшого классного исследования, а нестандартная ситуация помогает лучше закрепить пройденный материал.

Процедура формирования QR-кода унифицирована, довольно проста, и предполагает следующие этапы:

1. Подготовить информацию (презентацию, рисунок, интерактивное пособие и др.), которой вы собираетесь присвоить QR-код.

2. Разместить эту информацию на сайте (здесь могут быть и социальные сети, облачные системы хранения информации, дата-центры и т.п.), необходимо только обозначить ее точный адрес (как правило, посредством формирования простой электронной ссылки).

3. Непосредственно сгенерировать сам QR-код при помощи любого генератора кода (например, QR Coder.ru).

Применительно к развитию и дальнейшему усовершенствованию института наставничества в общеобразовательной сфере, в контексте с уже обозначенным выше, учитывая все возрастающую роль информационного развития современного общества, хотелось бы отметить в применении QR-кода и несколько дополнительных простых перспектив:

– возможность увеличения динамики и объемов обмена самым передовым опытом методическими материалами между педагогическими и научными коллективами, как внутри «наставнического сообщества», так и за его пределами (путем упрощения доступа и ускорения в получении нужных материалов для всех территорий Российской Федерации на первом этапе);

– создание при Министерстве образования специальной, служебной «Базы данных наставников» с организацией их личных страниц и доступ

к ним при помощи QR-кода. То есть у каждого наставника – свой личный QR-код и библиотека его личных или рекомендуемых им к изучению и использованию материалов других наставников, а так же материалов министерства образования, научных статей, практических работ, конференций, которые группируются по утвержденным Министерством образования различным профессиональным направлениям и дисциплинам.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Ковалёв, А.И. QR-коды, их свойства и применение / А.И. Ковалёв // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С.56-59.
2. Красная книга Белгородской области. Редкие и исчезающие растения, грибы, лишайники и животные / общ. науч. ред. А.В. Присный. – Белгород, 2004. – 532 с.
3. Wikipedia – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/QR-код> (Дата обращения: 23.08.2020).

*С.А. Зверева,  
учитель начальных классов,  
МБОУ «Борисовская СОШ № 2»  
Борисовского района Белгородской области*

### **ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК В РЕЖИМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Всеобщее дистанционное обучение – одна из новаций, которую внесла в нашу жизнь пандемия коронавируса. Учреждения были вынуждены экстренно перейти в онлайн-формат, и оказалось, что многие из них к этому не готовы. Ни дети, ни родители, ни учителя и особенно нуждались в помощи молодые специалисты.

При дистанционном обучении большая роль легла на плечи наставника. Как помочь организовать дистанционное обучение так, чтобы в нем не только выжить, но и комфортно было работать молодому специалисту, получая удовольствие от профессии и радуясь успешности учеников?

Молодой специалист должен был обладать:

- ✓ способностью быстро овладевать и работать с сетевыми образовательными и коммуникативными технологиями, средствами разработки сетевых курсов;
- ✓ психологической устойчивостью и умением работать с виртуальными учениками;
- ✓ готовностью к активному обмену информацией с учениками;
- ✓ умением стимулировать и поощрять работу учеников посредством сетевых технологий и т.д.

Итак, чем можно помочь молодому педагогу?



В первую очередь необходимо педагогу – наставнику и молодому специалисту продумать, как он будет работать с обучающимися.

Они выбирают один из способов или их комбинацию:

- ✓ встреча в режиме реального времени (онлайн трансляции);
- ✓ через интерактивные учебные материалы;
- ✓ ИСОУ «Виртуальная школа».

Рассмотрим подробнее каждый способ и его особенности.

#### Встреча в режиме реального времени

Учитель договаривается с обучающимися о времени, когда будет проведен прямой эфир или назначена онлайн-встреча. На онлайн-уроке учитель объясняет материал, отвечает на вопросы обучающихся и задает вопросы им. Существуют сервисы, позволяющие проводить онлайн-встречи:

**Zoom zoom.us/** Сервис для проведения видеоконференций и вебинаров. В бесплатной версии можно проводить встречи до 40 минут и на 100 человек. Обучающиеся могут подключиться к встрече через телефон (рекомендуется установить приложение zoom) или через компьютер. Каждый участник встречи имеет возможность говорить голосом, демонстрировать видео и расширять свой экран.

**Facebook Live** Трансляция видео прямо с Facebook. Создайте закрытую группу класса, в которой можно будет запускать Live трансляции и проводить занятия онлайн. Бесплатно. И нет ограничений по времени.

**Instagram Live** Трансляция видео с Инстаграм. Можно проводить в своем аккаунте. Если обучающиеся или их родители на вас подписаны, то они получают извещение о выходе в эфир. Или создать закрытый аккаунт группы и вести онлайн встречи там.

**Skype** Сервис для проведения видеоконференций. У каждого должен быть аккаунт Skype. Создается группа, и в определенное время делается звонок, к которому подключаются все участники.

**WiziQ www.wiziq.com/** Сервис для организации онлайн-обучения. Создается класс, к которому подключаются участники (они должны создать в этой среде аккаунт). Здесь можно вести общение, публиковать задания и объявления. И можно проводить онлайн-встречи. В бесплатной версии только 10 участников могут подключиться к курсу и к видео встрече.

**Periscope** Приложение для проведения прямых эфиров. Чтобы обучающиеся могли смотреть ваши трансляции, им надо установить это приложение на телефон и создать аккаунт.

#### Дистанционное обучение через интерактивные учебные материалы

Обучение можно выстроить через интерактивные учебные материалы, которые содержат инструкции, учебный контент (видео, интерактивные видео, текст, рисунки), самопроверку, ссылки и т.д. При помощи таких учебных материалов обучающийся изучает новую тему самостоятельно. Для вопросов обучающихся стоит создать чат для общения, чтобы, сталкиваясь с трудностями, они продолжали выполнять задания.

ИСОУ «Виртуальная школа» – это информационная система образовательных услуг в пределах образовательной организации,

муниципального образования, региона. В системе разработан мощный инструментарий, который сочетает в себе электронные журналы и дневники. Здесь учителя имеют возможность подкрепить карту урока, а обучающиеся загружают выполненные задания для проверки учителем.

Следующий этап – педагог-наставник вместе с молодым специалистом планируют работу обучающихся по учебному предмету. Чтобы организовать работу целостно, важно отталкиваться от учебных результатов.

Молодой специалист должен поставить перед собой три вопроса:

1. Чему я хочу научить обучающихся (каких учебных результатов они достигнут)?

2. Как обучающиеся этому научатся (каким образом они достигнут учебных результатов)?

3. Каким образом я могу поддержать их в этом (как я помогу им достичь учебных результатов и как узнать, достигли ли они их)?

Исходя из ответов мы составляем для себя план работы: какие учебные материалы надо создать, как контролировать работу обучающихся, как обеспечить обратную связь.

Организовать учебную работу дистанционно – значит помочь ребенку самостоятельно разобраться с тем, что он не знает и не умеет. Создавая учебный материал, обязательно учитываем возраст обучающегося, сколько времени ребенок проведёт за выполнением задания. А для этого у обучающегося должны быть учебные материалы и задания, посильные для той возрастной группы, с которой мы работаем. К учебным материалам добавляем инструкции по работе, указываем время, которое требуется для работы над заданием и по изучению материалов, необходимые рекомендации и подсказки. Можно использовать уже готовые учебные материалы или можно создавать самим.

Дальше продумываем доступ к учебным материалам и обратную связь. У обучающихся или их родителей должна быть точка входа. Можно использовать любую платформу (блог, сайт, мессенджеры, закрытую группу и т.д.).

**WhatsApp чат.** Бесплатная система мгновенного обмена сообщениями для мобильных и иных платформ с поддержкой голосовой и видеосвязи. Относительно новый и популярный способ обмена информацией. Удобен возможностью создания общего чата для отдельно взятого объединения (группы, класса). В чат могут добавляться видео, аудио файлы, ссылки, текстовые документы. Информация так же будет доступна всем участникам процесса, что позволит в любой момент ответить или прочитать сообщение, или комментарий.

**Закрытая группа в социальных сетях.** Например, facebook группа, Вконтакте или Viber, доступ к которой есть у всех обучающихся. Удобно быть на связи и можно проводить онлайн-уроки. Удобно добавлять ссылки на видео-уроки и мастер-классы.

Таким образом, выбранный нами маршрут работы педагога – наставника и молодого специалиста в режиме дистанционного обучения

оправдал себя. Молодой специалист быстро овладел и работал с сетевыми образовательными и коммуникативными технологиями, был готов к активному обмену информацией с обучающимися. Правильно стимулировал и поощрял работу ребят посредством сетевых технологий, а также наблюдалась психологическая устойчивость как со стороны педагога, обучающихся и их родителей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 210 с.

2. Щипунова, Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С.845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (Дата обращения: 25.08.2020).

3. Онушкин, В.Г. Профессия — учитель: беседы с молодыми учителями / В.Г. Онушкин, Ю.Н. Кулюткин, С.Г. Вершловский. – М.: «Педагогика», 2001. – 104 с.

4. Как организовать дистанционное обучение: доклад [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://marinakurvits.com/kak\\_organizovat\\_distancionnoe\\_obuchenie/](http://marinakurvits.com/kak_organizovat_distancionnoe_obuchenie/) (Дата обращения: 20.08.2020).

*Ю.П. Колесникова,  
учитель биологии и химии,  
Н.А. Набиуллина,  
учитель математики  
МБОУ ЦО №6 г. Белгорода*

## РАБОТА УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Повышение эффективности обучения и воспитания – одно из приоритетных направлений образования – во многом зависит от уровня подготовки и квалификации учителя. Сколько бы ни совершенствовались учебники, программы, успех обучения и воспитания зависит от учителя, его теоретической подготовки, педагогического мастерства, деловых и нравственных качеств.

Совместная деятельность молодого педагога и учителя-наставника начинается с составления плана работы. Наставник понимает: его основная цель – оказание практической помощи учителю в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. (*Приложение 1*)

Важное условие совершенствования педагогического мастерства – постоянный самоанализ учителем своих педагогических действий. Научить

начинающего педагога этому – ещё одна из задач наставника. Анализ урока требует специальных знаний, умений, особого отношения к этому процессу. Совместно с учителем-наставником формулируются критерии качества и эффективности труда молодого специалиста, определяются показатели, по которым следует анализировать и оценивать свой труд. Самоанализ урока дает учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приемы и методы, устранить недостатки в своей работе.

Наблюдение за работой наставника, повторение его опыта – способ накопления молодым специалистом своего опыта. Немаловажную роль играет в этом и посещение уроков учителей химии, физики, математики, анализ их структуры, выявление межпредметных связей – всё это позволяет выработать начинающему учителю индивидуальный стиль педагогической деятельности.

Необходимы своевременные советы и консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии и т.д.

Особую роль в становлении специалиста играет его участие в методических мероприятиях школы. Посещение открытых уроков учителей – кладёшь педагогического мастерства.

Доброжелательность, корректность, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.

*Приложение*

**План работы  
Учителя-наставника  
с молодым специалистом**

**Сведения о молодом специалисте**

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	

## Сведения об учителе-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы	
Квалификационная категория:	

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста

**Задачи:**

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации образовательного процесса;

- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

### Мероприятия

#### по планированию, организации и содержанию деятельности

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Формы и методы</i>	<i>Срок</i>	<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с документацией</i>			
1. Изучение ФГОС ООО, рабочих программ по предметам, знакомство с УМК, составление календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 4. Оказание помощи в выборе методической темы самообразования.	1. Изучение нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный график, учебный план, план работы школы на 2018-2019 уч. г., локальные акты школы). 2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, журналы инструктажей, рабочие тетради и тетради для контрольных работ)	Наставничество самообразование посещение уроков.	сентябрь - октябрь	Контроль ведения эл. журнала, контроль качества составления поурочных планов.

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Формы и методы</i>	<i>Срок</i>	<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с документацией</i>			
<p>1. Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).</p> <p>2. Посещение уроков, оказание методической помощи.</p> <p>3. Практикум «Требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока».</p> <p>4. Практическое занятие: «Как работать с ученическими тетрадями».</p>	<p>1. Изучение документации об организации внеурочной деятельности и неаудиторной занятости.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>октябрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, выполнение единого орфографического режима.</p>
<p>1. Беседа: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p> <p>2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока.</p>	<p>1. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>ноябрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>
<p>1. Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной деятельности»</p> <p>2. Практикум «Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся»</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков</p>	<p>1. Составление аналитических справок.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>декабрь</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков. Контроль ведения документации.</p>

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Формы и методы</i>	<i>Срок</i>	<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с документацией</i>			
1. Занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся» 2. Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»	1. Изучение документов по ФГОС ООО и ФГОС для детей с ОВЗ.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	февраль	Посещение уроков. Контроль ведения документации.
1. Анализ портфолио наставника. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»	1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Наставничество, самообразование, посещение уроков.	март	Посещение уроков. Контроль ведения документации Контроль ведения портфолио
1. Методическая выставка достижений учителя. 2. Внедрение молодым специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы 3. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом. 4. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.		Наставничество, самообразование, посещение уроков.	апрель	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации
1. Подведение итогов работы за год. 2. Подготовка характеристики молодого специалиста.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Наставничество	май	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество знаний,

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Формы и методы</i>	<i>Срок</i>	<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с документацией</i>			
				выполнение программы)
<p>1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий</p> <p>2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.</p> <p>3. Изучение методической литературы по образовательным предметам.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ</p> <p>5. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p> <p>6. Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания</p> <p>7. Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий</p>			Постоянно	



## ЛИТЕРАТУРА

1. Браже, Т.Г. Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей / Т.Г. Браже. – М., 2013. – С.98-107.
2. Вершловский, С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С.Г. Вершловский // Советская педагогика. – 2014. – № 4. – С.76–84.
3. Гаджабова, И.В. Профессиональное становление учителя / И.В. Гаджабова // Начальная школа. – 2015. – № 3. – С.6–10.
4. Мороз, А.Г. Педагогический коллектив как среда адаптации молодого учителя / А.Г. Мороз. – Киев: КППИ, 2015.
5. Ситник, А.П. Молодой учитель нуждается в помощи / А.П. Ситник // Народное образование. – 2015. – № 9. – С.41-47.

*А.С. Корж,  
директор МБОУ СОШ №7 г. Белгорода,  
Г.В. Верлооченко,  
заместитель директора МБОУ СОШ №7 г. Белгорода*

## НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современная школа требует от учителя педагогической грамотности и компетентности, высокого мастерства и глубоких знаний. Кроме высокого уровня владения преподаваемой дисциплиной для школьного учителя важно еще и умение общаться с детьми, их родителями и коллегами, учитывать индивидуальные особенности различных категорий учащихся, обладание навыками мотивации школьников и т.д. Все эти умения и трудовые действия нашли отражение в профессиональном стандарте педагога. Однако их освоение требует времени, а уровень подготовки выпускников профессиональных учебных заведений педагогической направленности не в полной мере соответствует ожиданиям родителей и запросу школы на стартовый уровень профессиональной компетентности педагога, пришедшего в учреждение.

На формирование профессионального багажа определённых знаний и компетенций необходимо время, но его нет. Молодой учитель, вчерашний выпускник, уже работает и несет ответственность за качество своего труда, за результаты своих учеников, их успешность и комфортность психологического климата. Качество подготовки педагога – это условие, а сейчас в соответствии с ФГОС и требование, успешной деятельности образовательного учреждения по реализации программы.

Каким образом обеспечить «доводку» специалиста без отрыва от «производства»? Как помочь начинающим учителям освоить профессию, сохранить веру в свои силы, несмотря на сложность решаемых задач, и обеспечить постоянную готовность к повышению профессиональной компетентности?

Механизмом, обеспечивающим ответ на поставленные вопросы, является наставничество. К такому выводу пришли в МБОУ СОШ №7 г. Белгорода, где наставничество является не только специальной формой поддержки молодых специалистов и способом оптимизации их адаптации.

Сегодня в условиях динамичных изменений роль *менторинга* (англ. – mentoring, рус.синоним – наставничество) все более возрастает, делая его современной формой эффективного обучения и всесторонней поддержки педагога, чаще начинающего, без отрыва от работы.

Это способ оперативно реализовать особые требования к учителю, предъявляемые социумом, т. к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности ученика.

**Новизна** представляемого опыта заключается в реализации профессиональной подготовки молодых учителей на основе **интегративного подхода**, выражающегося в *успешном сочетании различных моделей наставничества в рамках одного учебного заведения*, что способствует непрерывному и систематическому совершенствованию профессиональных, общекультурных и специальных компетенции наставников и молодых специалистов. *Одним из оригинальных элементов является использование династического ресурса, так как мотив выбора профессии на основе семейной традиции свойственен целому ряду педагогов учреждения. Оговоркой применения может стать только психолого-педагогическая целесообразность*, это касается мотивированности молодых педагогов добиться успеха без опоры на опыт представителей собственной педагогической династии.

Интегративный подход обеспечивает *многомерную картину профессионального взаимодействия роста* и становится основой профессионально-личностного развития педагогов.

Становление учителя, остановимся на начинающем педагоге, *происходит в ходе непрерывной профессиональной деятельности через образование, опыт и рефлексии своей профессиональной компетентности.*

**Наставничество** в МБОУ СОШ № 7 г. Белгорода рассматривается как постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества, которое осуществляется при вхождении нового учителя в профессию. Причем это двусторонний процесс, где молодой специалист выступает в роли субъекта отношений, что в первую очередь повышает его самооценку, и вырабатывает ощущение значимости как специалиста для школы.

Выбор **формы работы** наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах и возникающих вопросах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя 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 преподавателя*, 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: анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Использует элементы ролевых и деловых игр, консультационную поддержку школьного педагога-психолога и сетевых сообществ (наиболее отработана практика использования муниципальных ресурсов – ГМО, городских творческих групп, муниципальных тьюторов по отдельным направлениям деятельности и городского Совета молодых педагогов).

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

- организация изучения и освоение молодым специалистом школьной программы, требований к современному уроку; научной и методической литературы по предмету;

- содействие овладению молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе, освоению и применению современных требований к внеурочной работе по предмету;

- совместное изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, выполняются следующие *действия:*

- определение методики обучения молодого специалиста, разработка плана его профессионального становления;

- проверка уровня профессиональных компетенций подшефного, рекомендация необходимой литературы (*в школе сложился опыт привлечения тандема молодой специалист-наставник к подготовке обзоров актуальной литературы или новелл в законодательстве к информационному часу ШМО или тематическим совещаниям. Это не только позволяет создать информационное поле, но и обеспечить рефлексию в работе, так как происходит не только чтение материалов, но и их обсуждение, отбор с учетом актуальности*);

- мотивация к применению современных технологий и приемов работы (*Например, в МБОУ СОШ №7 есть практика, хотя она и требует определенных управленческих усилий, в частности корректировки расписания и замены занятий, совместного делегирования наставника и стажера на методические мероприятия, проводимые МБУ НМИЦ. Познакомившись с позитивным опытом и эффективными практиками коллег из других школ города, стажер получает возможность и рекомендацию конкретные приемы применить на практике, а наставник, посетив занятие, анализирует успешность применения. Возможно зеркальное использование: наставник показывает, стажер анализирует*);

- привлечение молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации, совместных

сценариев внеклассных мероприятий, таким образом, обучение происходит в деятельностном режиме (*оправдала себя практика совместного включения стажера и наставника в школьные проектные команды и городские творческие группы, что создает поле общих интересов, стимулирует неформальность общения и желание применить новый опыт на практике*);

- знакомство с нормативными документами по организации образовательной деятельности, с санитарно-гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в специализированных кабинетах;

- посещение уроков, занятий, внеклассных мероприятий по предмету и их анализ (*в том числе, в учреждении есть практика совместного посещения педагогом-наставником и начинающим учителем уроков и внеурочных занятий третьих лиц, их последующее обсуждение и анализ, в том числе с использованием карт посещения уроков. Это формирует навыки аналитической деятельности, позволяет перенести чужой опыт на собственную практику*);

- совместное участие в конкурсных мероприятиях (*в конкурсах методических разработок, профессионального мастерства. Интересный опыт был приобретен в рамках городского конкурса молодых педагогов и их наставников «Две звезды», прошедшем в апреле 2018 г. в г. Белгороде, где команда школы стала победителем*)

- обсуждение на заседаниях ШМО и «Школы молодого учителя» результатов педагогической деятельности молодого специалиста и плана мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

Отличительной особенностью организации наставничества в МБОУ СОШ № 7 является ***эффективное сочетание различных моделей наставничества.***

Обучение молодых педагогов происходит в рамках функционирования двух систем обучения, имеющих сходные задачи и содержание, но различные формы реализации.

**Первая система – это организация работы Школы молодого учителя:** проведение семинаров, лекций, тренингов с помощью опытных коллег нашей школы или приглашенных специалистов. Методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей, заседания клуба «Молодой педагог», Дни коррекции и регуляции – неполный перечень методических мероприятий, проводимых в школе для молодых педагогов.

В рамках этой системы действуют ***модель «Групповое наставничество»*** (работа нескольких опытных педагогов с молодым специалистом, обычно используется при подготовке к семинарам, конкурсам и другим методическим мероприятиям школы) и ***модель «Флэш-наставничество»***, то есть, наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Программы работы Школы молодого учителя рассчитаны, как правило, на 3 года, заместители директора совместно с учителями –

наставниками делают подшивку материалов для использования в работе «Школы молодого учителя»:

- требования к современному уроку;
- самооудит профессиональной деятельности педагога;
- как подготовить самоанализ урока;
- методы изучения личности ученика;
- выбор методов и средств обучения в зависимости от типологии уроков;
- профессионально-педагогическая культура учителя;
- использования современных образовательных технологий в образовательном процессе;
- организация исследовательской работы обучающихся в рамках ФГОС ОО;
- разрешение конфликтных ситуация на уроке и др.

Занятия в школе молодого учителя проходят в форме практических занятий, практикумов, тренингов (см. Приложение 3).

К работе школы молодого учителя привлекаются заместители директора, как педагоги – наставники, так и опытные учителя школы, педагог-психолог, социальный педагог и др.

**Вторая система – система индивидуального наставничества**, при которой обучение педагогов происходит непосредственно на рабочем месте, более опытный учитель передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру.

От выбора наставника зависит дальнейшая профессиональная судьба молодого учителя, поэтому администрация школы к выбору ментора (в лучшем понимании и первоначальном значении) подходит внимательно, с психолого-педагогической грамотностью, в чём помогает педагог-психолог. Наставником становится не обязательно административный работник школы (заместители директора), и не только человек, имеющий солидный опыт преподавания и руководства молодыми учителями, а человек, схожий с молодым специалистом по темпераменту, по мировоззрению и мироощущению, для того, чтобы их дальнейшая совместная деятельность приносила высокие результаты.

Наставник должен быть психологически настроен на работу со своими молодыми коллегами и обладать навыками консультирования и оценивания. Важно при этом быть открытым и готовым к диалогу, понимать потребности и образ мыслей молодых учителей, обладать терпением и спокойствием, а также быть примером для молодого учителя в отношениях с учащимися, с учительским сообществом и с родителями.

*Основные содержательные направления поддержки молодого специалиста со стороны наставника:*

- проектирование современного урока,
- осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения,
- разработка рабочих программ по предметам,

- освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;

- работа в системе «Виртуальная школа».

*Дополнительно ведется поддержка работы по методическому сопровождению:*

- выбор и организация работы по теме самообразования;

- включение в различные формы работы ШМО (например, проведение предметных недель, тематических методических дней и т.д.);

- подготовка к предстоящей аттестации на соответствие занимаемой должности и на квалификационную категорию по должности «учитель»;

- включение в деятельность школьных объединений (Клубов, студий и т.д., вначале в роли наблюдателя, помощника, консультанта, позже – как полноправного участника, в перспективе – руководителя), городских сообществ (практика показывает, что молодые, начинающие учителя мало осведомлены о жизни и работе профессиональных сообществ города. Задача наставника – познакомить с этой стороной профессиональной деятельности, с коллегами за пределами школы).

На основе беседы, результатов посещенных уроков, первых родительских собраний наставник совместно с молодым педагогом составляет индивидуальную траекторию развития молодого специалиста с указанием:

- целей и задач профессионального развития;

- направления работы по самообразованию;

-направлениями деятельности учителя в профессиональных сообществах;

- перспективы участия молодого педагога в методической работе (ГМО, РМО);

- планирование работы по обобщению и распространению приобретенного опыта работы.

В рамках этой системы функционируют *модели «Традиционное наставничество, или Наставничество один-на-один», «Партнёрское наставничество» и «Реверсивное наставничество».*

*«Традиционное наставничество».* Начинается данная работа, как правило, с приходом молодого специалиста в школу. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передаёт свой опыт, знания и традиции отношений в организации молодому специалисту, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. При данном виде наставничества подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции, происходит стимулирование нового учителя к использованию разнообразных стратегий и инструктажа для того, чтобы сформировать персональный стиль преподавания. Позитивным результатом этого типа наставничества является становление нового учителя, ощущающего себя личностью и профессионалом, рост компетентности нового учителя. Но поскольку новый учитель в такой системе отношений рассматривается как объект воздействия,

то наставничество как ученичество имеет минимум возможностей для профессионального роста наставника.

Следующая модель наставничества, которая характерна для более продвинутого уровня наставничества – это «Партнёрское наставничество», когда взаимодействие между молодым педагогом и наставником строится как с равным по уровню, но имеющим пока недостаточно опыта в той или иной области. Наставник помогает партнёру в улучшении выполнения работы, помогает отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей. Как правило, это проявляется при выполнении общего проекта, работы в команде. Данный вид наставничества отражен в подпрограмме программы развития школы «Развитие кадрового потенциала» и реализуется в рамках проекта «Педагог – профессионал», работы клуба «Педагогов – новаторов», «Совета молодых педагогов». В МБОУ СОШ №7 есть практика использования этого ресурса при подготовке и проведении общешкольных мероприятий, праздников микрорайона, методической недели в школе подготовке третьего лица к конкурсным мероприятиям различного уровня.

И, наконец, модель «Реверсивное наставничество», когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного учителя по вопросам новых технологий и т.д. Эта модель помогает установить взаимопонимание между различными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, с пониманием воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Наставник и новый учитель работают вместе, каждый из них ценит перспективы другого как источник профессионального развития. Наставник вносит вклад в виде знаний, основывающихся на многолетнем опыте, а новый учитель вносит в этот процесс знания, основанные на последних достижениях науки как результат написания курсовой работы в институте или исследовательской работы в студенческом научном обществе, или опыт работы в другой сфере деятельности. В процессе такого наставничества и наставник, и новый учитель глубже понимают процесс преподавания и межличностных отношений.

В последние годы всё большей популярностью пользуется модель **«Виртуальное наставничество»**, когда советы и рекомендации предоставляются наставником в режиме онлайн. Этот вид наставничества позволяет одному опытному педагогу быть наставником нескольких начинающих, и в то же время, у одного начинающего педагога может быть несколько наставников, порой даже из разных школ города. Надо подчеркнуть, что МБОУ СОШ №7 не преследует местечкового интереса и не ограничивает общение начинающего только рамками собственной школы. Например, по отдельным вопросам возможно общение с успешным педагогом другой школы или через группу в Контакте городского Совета молодых педагогов.

## **Проблемы в работе педагога-наставника**

В своей работе наставник может столкнуться с некоторыми проблемами:

### **Трудности первого года**

Сегодня выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми:

- эмоциональное общение и психологическое напряжение. Глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов;
- консерватизм мышления и поведения – они стараются преподавать так, как преподавали им, не учитывая изменений в образовательной системе;
- трудности в общении, особенно с подростками среднего и старшего подросткового возраста;
- межличностные взаимодействия с учениками класса, с их родителями зачастую родитель, оказавшись по возрасту старше учителя своего ребенка, психологически блокирует молодого педагога, не прислушивается к его мнению и советам);
- с коллегами по работе;
- назначение его классным руководителем в так называемом трудном классе.

Все эти проблемы приводят к тому, что молодой специалист, не справляясь с возложенными на него должностными обязанностями, уходит из школы. Уходит не потому, что профессионально непригоден, а потому, что напряжение его внутренней жизни не может быть постоянным. Помощь же со стороны администрации школы или опытных учителей либо просто нет, либо не всегда эффективна.

### *Причины возникновения проблем в работе педагога-наставника:*

- отсутствия четкого плана работы, регламентов и стандартов;
- отсутствие обратной связи между наставником и подопечным; «преподавание» теории, не подкрепленной практическими навыками;
- навязывание молодому специалисту своего мнения;
- профессиональное выгорание наставника;
- отсутствие заинтересованности в судьбе подопечного и в результатах своего труда, формальное выполнение обязанностей;
- избыточное переключение на наставническую деятельность в ущерб основным обязанностям;
- нерегулярность или полное отсутствие контроля;
- неправильное позиционирование наставника: между наставником и обучаемым не должно быть отношений в формате «начальник – подчиненный», только отношения на принципах равенства и взаимной заинтересованности в результате;
- недооценка степени дискомфорта условий, в которых приходится работать молодому специалисту;
- перегрузка молодого специалиста замечаниями и рекомендациями.



Выявлению существующих проблем в данном направлении, планированию дальнейших траекторий профессионального развития молодых педагогов способствуют разработанные, систематизированные диагностические материалы, анкеты.

### **Результаты наставнической деятельности**

Эффективность системы наставничества помогает педагогам-наставникам, администрации школы быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя-наставника и школы.

*Молодой педагог* получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает.

У него формируется и укрепляется желание остаться в научно-педагогической профессии и продолжить дело наставничества.

*Учитель-наставник* развивает свои профессиональные качества: методические, методологические, психолого-педагогические, информационные; развивает свой творческий потенциал; находится в педагогическом и научном поиске;

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

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

навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций и нововведений!

Наиболее ощутимыми результатами для нашего образовательного учреждения являются:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно – ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов, их дальнейший профессиональный рост, их достижения и успехи;

- в-четвертых, формирование и сохранение корпоративной педагогической культуры учреждения.

Как результат этого неоценимого процесса творческого взаимодействия в школе накоплен опыт **конкурсного движения**: за период с 2011 года мы являемся ежегодными участниками профессионального конкурса «Учитель года»:

2013г. – Новикова С.Н., учитель английского языка, педагог-наставник, победитель городского, призёр областного конкурсов профессионального мастерства «Учитель года-2013»;

2014г. – Коваленко И.В., учитель начальных классов, педагог-наставник, лауреат городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2014»;

2015г. – Мазур А.В., учитель английского языка, лауреат городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2015» в номинации «Педагогический дебют»;

2016г. – Елукова И.В., учитель английского языка и информатики, призёр городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2016»

в номинации «Педагогический дебют»;

2017г. – Каракешищян Н.М., педагог дополнительного образования, лауреат городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2017» в номинации «Педагогический дебют»;

2018г. – Бекарюченко Д.С., учитель физической культуры, лауреат городского конкурса профессионального мастерства «Учитель года-2018» в номинации «Педагогический дебют».

Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

*Наивысшим неопенимым приобретением наставничества в школе являются учителя – представители учительских династий. Педагог, работающий увлеченно, по призванию, отдаёт всего себя школе. Всё, что он имеет, в том числе и собственные дети включаются в образовательный процесс. Учительские дети «заражаются» школой и, учитывая свойство человека к подражательству, рано или поздно «учительские гены» проявляются в дальнейшей жизни. Как у Окуджавы – «Арбатство, растворенное в крови, неистребимо, как сама природа». Нечто похожее происходит в жилах учительских семей, в крови целого ряда поколений. В МБОУ СОШ №7 г. Белгорода работают представители 8 педагогических династий.*

### **Наследие педагогики – «Педагогические династии МБОУ СОШ №7 г. Белгорода»**

<b>№</b>	<b>ФИО представителей старшего поколения</b>	<b>ФИО продолжателя династии</b>
1	Дубинченко Татьяна Михайловна – учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ №7	Скокова Галина Валерьевна – заместитель директора МБОУ СОШ №7
2	Барков Анатолий Александрович, учитель физической культуры МБОУ СОШ №7	Барков Владислав Анатольевич – учитель физической культуры МБОУ СОШ №7
3	Новикова Раиса Петровна, учитель начальных классов МБОУ СОШ №7	Новикова Светлана Николаевна – учитель английского языка МБОУ СОШ №7
4	Михеева Светлана Анатольевна – учитель начальных классов МБОУ СОШ №7	Амелина Юлия Владимировна – учитель информатики МБОУ СОШ №7

### **Наследие педагогики – «Педагогические династии в городе»**

<b>№</b>	<b>ФИО родителей</b>	<b>ФИО ребёнка</b>
1	Кривчикова Валентина Семёновна – учитель технологии Гостищевской СОШ	Кривчикова Эльвира Викторовна – заместитель директора МБОУ СОШ №7
2	Саблина Татьяна Ивановна – учитель биологии МБОУ СОШ №7	Саблина Юлия Васильевна – воспитатель ДОУ
3	Выродова Лилия Викторовна – учитель математики МБОУ СОШ №16	Выродова Инна Геннадьевна – учитель начальных классов МБОУ СОШ №7
4	Жданов Михаил Емельянович – учитель математики и физики средней школы п. Ивня; Директор СОШ №1 п. Строитель; Директор СОШ №24 г. Белгорода; заведующий ГОРОНО г. Белгорода; Доцент кафедры БелГУ дошкольного и начального общего образования.	Кудрявцева Елена Михайловна – учитель математики МБОУ СОШ №7

В результате выше описанной практики выигрывают все **участники системы наставничества: как прямые, так и опосредованные.**

**Прямые участники**, стажер и наставник, совершенствуют собственные профессиональные компетентности, находятся в непрерывном развитии.

**Косвенные участники** системы наставничества: *обучающиеся* – получают возможность приобретать качественное образование независимо от стажа работы ведущего занятия педагога; *руководство школы* – приобретает сплоченный коллектив, способный успешно решать поставленные задачи и обеспечивать поступательное развитие учреждения, формирует кадровый резерв; *педагоги школы* включаются в систему конструктивной профессиональной коммуникации и взаимообучения, обеспечивается возможность роста как горизонтального, так и вертикального; *родители* получают уверенность в том, что с их детьми работают компетентные и заинтересованные педагоги, учитывающие индивидуальные особенности школьников. Муниципальная методическая служба и управление образования г. Белгорода используют ресурсы учреждения для изучения и распространения актуального опыта, формирования муниципального кадрового резерва, а также для привлечения педагогов в городские творческие группы, проектные команды, профессиональные сообщества. Таким образом, эффекты хорошо организованной системы наставничества многоуровневы и полезны как конкретным педагогам, так и учреждению и профессиональному сообществу, обществу в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Баранова, С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С.В. Баранова. – М.: Новая реальность, 2011. – 176 с.
2. Клищ, Н.Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н.Н. Клищ, В.А. Январев. – М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. – 64 с.
3. Пинская, М.А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М.А. Пинская, А.А. Пономарев, С.Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С.100-124.

*Л.А. Корощун,  
учитель русского языка и литературы  
Т.А. Кандабарова,  
Почетный работник общего образования РФ,  
заместитель директора  
МОУ «Зенинская средняя общеобразовательная школа  
Вейделевского района Белгородской области»*

## **ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ И ПУТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

Современной школе нужен компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. В ФГОС нового поколения обозначен новый стандарт для учителя. «Творческая индивидуальность, обладающая оригинальным проблемно-педагогическим и критическим мышлением, создатель корпоративных программ, опирающихся на передовой мировой опыт и новые технологии обучения, интерпретирующих их в конкретных педагогических условиях на основе диагностического целеполагания и рефлексии» [2].

Молодому учителю нужно быть в курсе современных вопросов образования, быть готовым к новым подходам в обучении и воспитании. Однако, как показывают социологические исследования, даже при высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать сложно и болезненно. Возврат к наставничеству в современной школе как форме работы с молодым педагогом указывает на возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности. Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать свои возможности, развить личностные качества. Вхождение молодого педагога в профессию – важный этап для его личностного и профессионального развития. И от того, как он пройдет, зависит, найдет ли он себя в сфере образования, станет ли профессионалом или посвятит себя другой сфере деятельности. Важную роль в этом становлении должен сыграть наставник, перед которым стоит нелегкая задача – помочь молодому специалисту приобрести качества, соответствующие стратегии развития образования и воспитания.

Прежде чем начать работу, наставнику нужно поближе познакомиться с молодым коллегой, поговорить о том, почему он выбрал профессию учителя, узнать о его интересах, увлечениях. Особенно важно понять, чего ждет молодой педагог от своих учеников, их родителей, каким видит себя в будущем, к чему стремится.

В самом начале педагогической деятельности важно помочь молодому педагогу почувствовать уверенность в своих силах, наладить общение с коллегами, учениками, их родителями.

Вводное анкетирование молодого учителя позволит обнаружить положительные стороны в методической работе и обозначить трудности, над которыми необходимо работать в дальнейшем. С целью повышения эффективности наставничества необходимо познакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом важно учитывать такие качества молодого учителя, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, уровень мотивации.

Работа наставника должна быть ориентирована на активизацию и укрепление мотивов деятельности молодого специалиста, освоение эффективных приемов преодоления трудностей, появляющихся в ходе работы. Наряду с классическими формами работы (консультации, посещение уроков с последующим анализом, беседы) необходимо использовать модернизированные психологические тренинги. Творческие лаборатории, защита работ, диспуты, круглые столы вместе с родителями и учениками активизируют процесс вхождения молодого педагога в образовательную среду.

Чтобы работа с молодым педагогом была более успешной, наставник может подготовить ему различные «памятки»: самоанализ урока, в помощь классному руководителю, организация работы с учащимися с низкой мотивацией к учебе и другие. «Памятки» для начинающего учителя – это своеобразный алгоритм, исполняя который, выстраивается четкая структура, запоминаются шаги, необходимые в той или иной педагогической ситуации. Учиться действовать по алгоритму педагогу необходимо только на первоначальном этапе, а затем необходимо подстраивать его под свои индивидуальные особенности, чтобы находить нестандартные подходы к решению различных ситуаций, возникающих в том или ином классе.

Составление портфолио – одна из форм работы с молодым педагогом. Это индивидуальный паспорт повышения профессионального уровня молодого учителя, подтверждающий его способности, коммуникативные навыки. Создание портфолио позволяет молодому педагогу научиться обобщать свой опыт, создать «копилку» эффективных приемов и методов, выстроить свою линию самообразования. В результате работы над портфолио формируется «банк» методических разработок уроков, внеклассных мероприятий. Портфолио позволяет системно подходить к выбору форм и методов работы с педагогом, прослеживать положительные изменения и профессиональный рост в его педагогической деятельности.

Важной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в подготовке уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагог-наставник должен не только посещать уроки и анализировать их, но и, в первую очередь, помогать в составлении плана урока, следить за его выполнением на уроке, отмечать динамику молодого педагога. Только так можно мотивировать подопечного.

Методический коучинг направлен на то, чтобы наставник мог систематически помогать молодому специалисту в подготовке к урокам, чтобы он мог их проводить на более высоком профессиональном уровне

и улучшать достижения учеников с помощью методик эффективного обучения. Чтобы создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным, необходимо обсудить детали урока перед его началом, а также создать возможность для внесения изменений, если есть в этом необходимость. Очень важно, чтобы молодой педагог чувствовал себя уверенно. Поэтому, прежде чем начать разговор, наставнику нужно сесть рядом с педагогом, а не напротив него. Сначала выделить те моменты, на которые нужно обратить внимание на уроке. Наставник должен грамотно ставить вопросы, тогда подопечному будет легче выявлять проблемные зоны, продумывать план урока и самостоятельно давать ему правильную оценку. Важно дать советы по решению непредвиденных ситуаций и возможность почувствовать свою ответственность и свой вклад за результат урока.

В стадии просмотра урока наставник должен внимательно наблюдать за взаимодействием между педагогом и его учениками. Чтобы легче было вспомнить моменты урока, необходимо их записывать.

Обсуждение урока должно быть своевременным и носить конфиденциальный характер. В этой стадии наставнику важно построить обратную связь на основе действий молодого учителя, а не исходить из особенностей его личности. Каждый комментарий должен быть подкреплен конкретным примером. Анализ каждого урока начинать с сильных сторон, не критикуя. Говоря о недостатках, необходимо дать совет, например, «в следующий раз попробуйте вот так». Ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Очень важно тонко чувствовать подопечного и предоставлять ему обратную связь. Это придаст уверенности начинающему учителю, он будет стараться.

Идея методического коучинга – стимулирование процесса рефлексии и анализа урока молодым учителем посредством правильно и грамотно поставленных вопросов. Только при наличии незамедлительной рефлексии после урока можно добиться желаемого результата в улучшении качества ведения занятия, а также повышения успеваемости учащихся.

Начинающий учитель должен заниматься самообразованием, стремиться к постоянному совершенствованию личностных и профессиональных качеств.

Участие в конкурсах педагогического мастерства – это стимул для самореализации, саморазвития, возможность для профессионального роста педагога. Молодой учитель проходит исследовательскую школу, развивает инициативу, проявляет лидерские качества, приучается к самостоятельности. Подготовка к конкурсу – творческий процесс, позволяющий молодому педагогу анализировать свою деятельность, приводить в систему педагогический опыт, работать с документацией, тем самым совершенствуя свое педагогическое мастерство. При условии профессиональной поддержки и помощи опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться результатов.

Для наставника наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску новых форм и методов работы с молодыми педагогами. Именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную среду. Педагог чувствует себя увереннее, убеждается в верном выборе своей профессии. Самое главное – создать атмосферу доброжелательности, взаимовыручки и сотрудничества, в то же время наставник должен умело вести за собой наставляемого.

В стратегии развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» предполагается реализация проекта «Наставничество в сфере образования – путь к совершенству». «Эффектами от реализации проекта станут в конечном итоге повышение уровня профессиональных компетенций для наставника и педагога» [1], что приведет к повышению качества образования на территории Белгородской области.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2019-2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dou40.bel31.ru/file/269191.pdf> (Дата обращения: 15.08.2020).

2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки Российской Федерации. – Режим доступа: <http://standart.edu.ru/> (Дата обращения: 12.08.2020).

3. Федеральный Закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (Дата обращения: 12.08.2020).

*С.В.Костенко,  
учитель русского языка и литературы  
МОУ «СОШ № 5»  
г. Валуйки Белгородской области*

### **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В любой науке, в любом искусстве  
лучший учитель – опыт.

Мигель Сервантес

В последнее время в нашей стране остро ощущается дефицит учителей-предметников в школе. Сейчас, согласно статистическим данным, число учителей в возрасте от 22 до 25 лет составляет всего 5,5%, и ситуация



не изменится как минимум до 2024 года. Министерство просвещения озадачено таким положением вещей. Поэтому Правительство РФ принимает ряд мер, чтобы привлечь молодых педагогов в школу. Однако молодые учителя нуждаются в помощи, наставничестве более опытных коллег.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчёркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В.Путина. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. Проект призван решать текущие затруднения молодых специалистов, обеспечить условия для их профессионального роста и поддержки на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.

Любой человек, начинающий свою карьеру, сталкивается с затруднениями, связанными с отсутствием или недостатком необходимого опыта в выбранной профессии. Профессиональное становление профессии учителя происходит гораздо сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что наличие педагогического образования не гарантирует успех начинающему учителю, ведь чтобы стать учителем недостаточно одних только программных знаний. Из вышесказанного становится ясно, что институт наставничества в школе является актуальным, так как в современных условиях общество предъявляет к молодому учителю особые требования.

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

В последнее время коллектив нашей школы «помолодел», что не может не радовать. В школу пришли активные, энергичные, целеустремлённые молодые люди с огромным желанием работать, но не имеющие опыта работы. Окончив университет, они не сомневались в правильности выбора профессии, а сейчас убедительно доказывают, что совсем не случайные люди в этой профессии. Конечно, у «молодости» есть свои преимущества. Просто пока нет опыта. Вот для этого возрождается институт наставничества в нашей школе. А впрочем, разве раньше наставников не было? Конечно, были. В первые годы работы рядом со мной оказались мудрые, опытные и неравнодушные учителя. К ним всегда можно было обратиться за помощью.

История наставничества идёт из далёкого прошлого.

Философы древности пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мнению Сократа, главная задача наставника-пробуждение мощных душевных сил ученика. Платон считал,

что воспитание надо начинать с детства, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский. Он утверждал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности.

Профессиональная адаптация молодого педагога зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Мой педагогический стаж 22 года. В качестве учителя-наставника работаю совсем недавно. С большой ответственностью отнеслась я к порученному делу. Сначала составила индивидуальный план работы.

*Таблица 1*

### **Индивидуальный план работы наставника с педагогом, нуждающимся в наставничестве**

Наставник:

учитель русского языка и литературы, Костенко Светлана Вячеславовна  
(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике:

учитель русского языка и литературы, Морозова Инна Игоревна  
(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника:

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими  
данными и номерами)

Период реализации плана: с января 2020 года по октябрь 2020 года

№ п/п	Блоки работ и планируемые мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка об исполнении
<b>Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
1.	Собеседование с молодым специалистом	12 января 2020		
2.	Проведение тестирования изучения профессиональных компетенций молодого специалиста	15 января 2020	Итоги тестирования, выявление проблем	
3.	Диагностика профессиональных качеств учителя	18 января 2020	Выявление проблем	
<b>Блок II. Ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной и иной деятельности, корпоративной культурой</b>				
1.	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы	Январь 2020 года	Знание традиций школы	
2.	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов,	Январь 2020	Выработка умения работать со школьной документацией	

	тетрадей, дневников учащихся)			
3.	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	Январь 2020		
<b>Блок III. Изучение нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации</b>				
1.	Изучение локальных нормативных актов школы	Февраль 2020		
2.	Практикум по темам «Разработка поурочных планов», «Триединая цель урока и его конечный результат»	Март 2020		
3.	Выбор темы по самообразованию	Апрель 2020		
<b>Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве</b>				
4.1	Оказание помощи в разработке учебно-методической и иной документации (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Изучение методических разработок «Конструирование современного учебного занятия» (Опорная карта для конструирования учебного занятия)	Январь 2020		
2.	Изучение памяток «Типы уроков. Формы уроков», «Формы контроля ЗУН»	Февраль 2020		
3.	Изучение памяток «Самоанализ урока», «Виды самоанализа».	Март 2020		
4.	Лекция «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	Апрель 2020		
4.2.	Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария (по профилю педагогической деятельности)			
1.	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока). Анализ урока с позиции здоровьесбережения	Февраль 2020		
2.	Тренинг «Твое оригинальное начало урока»	Март 2020		
4.3.	Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных и внеурочных занятий, иных мероприятий			
1.	Изучение методических разработок «Анализ	Январь 2020		

	внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»			
2.	Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»	Февраль 2020		
3.	Круглый стол «Исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»	Март 2020		
4.4.	Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом.			
1.	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам. Разработка методических рекомендаций «В помощь молодому учителю»	Январь 2020 – май 2020	Разработка методических рекомендаций в помощь молодому учителю (буклет)	
2.	Посещение уроков наставника, взаимопосещение уроков учителей	С января по октябрь 2020 года	Организация посещения уроков, приобретение опыта	
4.5.	Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег			
1.	Посещение уроков опытных педагогов, изучение передового педагогического опыта	Январь 2020 – октябрь 2020	Организация посещения уроков, приобретение опыта	
2.	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	Январь 2020 – октябрь 2020	Организация посещения уроков, приобретение опыта анализа урока	
4.6.	Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами общеобразовательной организации			
1.	Круглый стол «Компетенции и компетентность»	июнь 2020	Практические навыки	
2.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Июнь 2020	Анализ ситуации, корректировка деятельности	

3.	Подведение итогов стажировки. Методическая выставка молодого педагога.	Октябрь 2020	Организация выставки	
----	--	--------------	----------------------	--

\*Отдельные блоки работ могут не реализовываться, что зависит от цели и задач индивидуального плана работы.

\*\* Планируемые мероприятия должны включать помимо прочего часы для их анализа (рефлексии) и консультаций.

Далее стала работать с учителями, нуждающимися в наставничестве, по намеченному плану.

Но чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Поэтому учитель-наставник находится в постоянном творческом поиске, он не только учит, советует, но и сам учится, развивается. От такого взаимодействия выигрывают все участники данного процесса. Учитель-наставник открывает для себя ряд преимуществ:

1) во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

2) во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

3) в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

4) в-четвертых, выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы.

Прошло немного времени, но уже можно наблюдать, как молодые специалисты становятся успешными, талантливыми, востребованными учителями.

Обучение молодых специалистов – занятие трудоёмкое, но необходимое. Наставничество играет важнейшую роль в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

2. Баранова, С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества. Новая реальность / С.В. Баранова. – Москва, 2011. – 176 с.

3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции (г. Москва, 20 ноября 2019 г.) / Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с.

*Ю.Г. Крицкая,  
учитель английского языка  
МБОУ «Гимназия №22» г.Белгорода*

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА**

Задача наставника в современной школе – не только помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, но и овладеть современными образовательными технологиями и одновременно использовать их как в процессе обучения, так и в дальнейшей работе.

Мобильные технологии являются одними из новых инновационных средств обучения. С каждым число пользователей мобильных устройств растет во всем мире, причем наибольшей популярностью пользуются именно многофункциональные устройства – смартфоны. Социальные сети, поисковые системы производят мобильные версии своих сайтов. Мобильные приложения возможно использовать в режиме оф-лайн. Выбор устройства варьируется в зависимости от обучающих целей, возраста и других факторов: мобильные телефоны, персональные медиаплееры, планшеты, карманные персональные компьютеры (КПК), смартфоны и ноутбуки.

Преимуществами мобильных технологий являются:

### **1. Персонализация обучения.**

Мобильные устройства, как правило, являются собственностью своих владельцев, находятся в их распоряжении в течение всего дня и обладают множеством функций для настройки. Поэтому они обеспечивают более широкие возможности для персонализации по сравнению со стационарными технологиями и технологиями обмена информацией. В зависимости от навыков и знаний пользователи могут выбирать те или иные приложения, а также настраивать их по своему усмотрению.

### **2. Мгновенная обратная связь и оценка результатов обучения**

Благодаря интерактивным функциям мобильных устройств, ответ может быть получен практически мгновенно. Это дает молодым педагогам возможность оперативно выявлять проблемы в обучении и повторять ключевые понятия. Использование мобильных технологий повышает эффективность работы педагога-наставника – благодаря автоматизации процессов распределения, сбора, анализа и документирования данных о результатах тестирования.

### 3. Обучение в любое время и в любом месте

Поскольку большую часть времени мобильное устройство находится со своим владельцем, проводить обучение можно в любое время и в любом месте. «Мобильные обучающие приложения дают пользователю возможность выбора: он может выполнить задание, требующее нескольких минут, либо полностью сконцентрироваться на большом блоке работы в течение нескольких часов. Благодаря подобной гибкости для обучения можно использовать большой перерыв между занятиями или короткую поездку в автобусе» [3, с.96].

На основании применения мобильных технологий предлагается классифицировать эти средства по четырем типам [3, 4]:

1. Информационные инструменты. Это мультимедийные энциклопедии или ресурсы в Интернете, предоставляющие текстовую информацию, графику, видео-файлы.

2. Исследовательские инструменты. Это различные системы и приложения, помогающие учащимся изучать окружающую среду, формировать критическое мышление, "испытать" на практике полученные знания.

3. Инструменты создания информации.

4. Коммуникационные инструменты. Это приложения, используемые для связи между учителем и учащимися или между учащимися в удаленном доступе.

На начальном этапе своей работы наставник может применять информационные инструменты, включающие в себя мобильные версии методических сайтов и средств массовой информации.

Данная технология может быть применена для знакомства с правоустанавливающими документами, изучения закона «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ООО.

Среди исследовательских инструментов наиболее целесообразными в работе наставника являются мобильные ментальные карты. Существует большое количество приложений для построения, организации и сохранения ментальных карт в сети Интернет. Пользователи могут делиться созданными схемами, пересылая их со своих устройств. Наставник приглашает педагогов через электронную почту для групповой работы над картой. Для создания карты можно использовать готовые шаблоны или применять целый спектр инструментов. В карту можно прикреплять документы, изображения и видео, а также добавлять ссылки и иконки. Данная технология может быть реализована с помощью мобильных приложений: Mindly, MindMeister, MindLine, которые молодые педагоги загружают на свои смартфоны. Они создают карту в приложении, после этого они отправляют ее на почту наставника. Далее происходит обсуждение, поиск и если надо, корректировка. Перед тестированием педагоги повторяют материал по своим ментальным картам.

Мобильная ментальная карта применяется для планирования и организации работы по составлению рабочих программ, изучения

и планирования структуры урока, анализа типов и форм уроков, изучения этапов урока и составления технологической карты урока. Данный прием может быть использован как в групповой и парной работе, так и в индивидуальной.

Ментальная карта «Технологическая карта урока» включает в себя такие элементы как: цели, планируемые результаты, этапы урока, формы работы, методы и приемы. Карта может быть использована как шаблон для формирования навыка и понимания системы урока в целом.

Информационные мобильные инструменты выступать и в качестве средства контроля знаний. В сети Интернет достаточно ресурсов, которые предлагают готовые онлайн-тесты, но современный учитель-наставник имеет возможность самостоятельно создавать онлайн-тесты и проводить с их помощью оценку качества знаний. Для этого можно воспользоваться сервисом <http://onlinetestpad.com>. Результаты теста обрабатываются мгновенно на сайте. Оповещение о том, что тест пройден, приходит на электронную почту учителя. Далее на сайте можно скачать результаты всех проходивших тест в формате Excel.

Сервис PLICKERS реализует интерактивное тестирование. Данное Задача наставника в современной школе – не только помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, но и овладеть современными образовательными технологиями и одновременно использовать их как в процессе обучения, так и в дальнейшей работе.

Мобильные технологии являются одними из новых инновационных средств обучения. С каждым число пользователей мобильных устройств растет во всем мире, причем наибольшей популярностью пользуются именно многофункциональные устройства – смартфоны. Социальные сети, поисковые системы производят мобильные версии своих сайтов. Мобильные приложения возможно использовать в режиме оф-лайн. Выбор устройства варьируется в зависимости от обучающих целей, возраста и других факторов: мобильные телефоны, персональные медиаплееры, планшеты, карманные персональные компьютеры (ПКП), смартфоны и ноутбуки.

Преимуществами мобильных технологий являются:

#### 1. Персонализация обучения.

Мобильные устройства, как правило, являются собственностью своих владельцев, находятся в их распоряжении в течение всего дня и обладают множеством функций для настройки. Поэтому они обеспечивают более широкие возможности для персонализации по сравнению со стационарными технологиями и технологиями обмена информацией. В зависимости от навыков и знаний пользователи могут выбирать те или иные приложения, а также настраивать их по своему усмотрению.

#### 2. Мгновенная обратная связь и оценка результатов обучения

Благодаря интерактивным функциям мобильных устройств, ответ может быть получен практически мгновенно. Это дает молодым педагогам возможность оперативно выявлять проблемы в обучении и повторять



ключевые понятия. Использование мобильных технологий повышает эффективность работы педагога-наставника — благодаря автоматизации процессов распределения, сбора, анализа и документирования данных о результатах тестирования.

### 3. Обучение в любое время и в любом месте

Поскольку большую часть времени мобильное устройство находится со своим владельцем, проводить обучение можно в любое время и в любом месте. Мобильные обучающие приложения дают пользователю возможность выбора: он может выполнить задание, требующее нескольких минут, либо полностью сконцентрироваться на большом блоке работы в течение нескольких часов. Благодаря подобной гибкости для обучения можно использовать большой перерыв между занятиями или короткую поездку в автобусе.

На основании применения мобильных технологий предлагается классифицировать эти средства по четырем типам [3, 4]:

1. Информационные инструменты. Это мультимедийные энциклопедии или ресурсы в Интернете, предоставляющие текстовую информацию, графику, видео-файлы.

2. Исследовательские инструменты. Это различные системы и приложения, помогающие учащимся изучать окружающую среду, формировать критическое мышление, "испытать" на практике полученные знания.

3. Инструменты создания информации.

4. Коммуникационные инструменты. Это приложения, используемые для связи между учителем и учащимися или между учащимися в удаленном доступе.

На начальном этапе своей работы наставник может применять информационные инструменты, включающие в себя мобильные версии методических сайтов и средств массовой информации.

Данная технология может быть применена для знакомства с правоустанавливающими документами, изучения закона «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС ООО.

Среди исследовательских инструментов наиболее целесообразными в работе наставника являются мобильные ментальные карты. В сети Интернет есть эффективные инструменты для построения, организации и сохранения ментальных карт. Пользователи могут делиться созданными схемами, пересылать их со своих устройств. Наставник приглашает педагогов через электронную почту для групповой работы над картой. Для создания карты можно воспользоваться готовыми шаблонами или использовать целый спектр инструментов. В карту можно прикреплять документы, изображения и видео, а также добавлять ссылки и иконки. Данная технология может быть реализована с помощью мобильных приложений: Mindly, MindMeister, MindLine, которые молодые педагоги загружают на свои смартфоны. Они создают карту в приложении, после этого они отправляют ее на почту наставника. Далее происходит обсуждение,

поиск и если надо, корректировка. Перед тестированием педагоги повторяют материал по своим ментальным картам.

Мобильная ментальная карта применяется для планирования и организации работы по составлению рабочих программ, изучения и планирования структуры урока, анализа типов и форм уроков, изучения этапов урока и составления технологической карты урока. Данный прием может быть использован как в групповой и парной работе, так и в индивидуальной.

Ментальная карта «Технологическая карта урока» включает в себя такие элементы как: цели, планируемые результаты, этапы урока, формы работы, методы и приемы. Карта может быть использована как шаблон для формирования навыка и понимания системы урока в целом.

Информационные мобильные инструменты выступать и в качестве средства контроля знаний. В сети Интернет достаточно ресурсов, которые предлагают готовые онлайн-тесты, но современный учитель-наставник имеет возможность самостоятельно создавать онлайн-тесты и проводить с их помощью оценку качества знаний. Для этого можно воспользоваться сервисом <http://onlinetestpad.com>. Результаты теста обрабатываются мгновенно на сайте. Оповещение о том, что тест пройден, приходит на электронную почту учителя. Далее на сайте можно скачать результаты всех проходивших тест в формате Excel.

Сервис Plickers реализует интерактивное тестирование. Данное приложение работает с применением QR-кодов. Карточка с кодом квадратная и имеет четыре стороны. Каждой стороне соответствует свой вариант ответа (A, B, C, D). Наставник задаёт вопрос, отвечающий выбирает правильный вариант ответа и поднимает карточку вверх той стороной, которая, по его мнению, соответствует ответу. Камерой смартфона наставник сканирует поднятые карточки с QR-кодами. Ответы сканируются в режиме реального времени. Результаты сохраняются в базу данных и доступны как напрямую в мобильном приложении, так и на сайте для мгновенного или отложенного анализа. В результате сканирования наставник получает моментально статистику правильных и неправильных ответов прямо на экране. Файлы карточек доступны для скачивания на официальном сайте <https://www.plickers.com/>.

С помощью сервиса Plickers молодые педагоги могут выполнить тесты «Основные требования к современному уроку», «Конспект и технологическая карта урока».

Коммуникационные инструменты помогают осуществлять оперативную поддержку и связь с педагогом-наставником. Молодые педагоги имеют возможность задать вопрос и сразу получить ответ. Эта технология была реализована при помощи таких инструментов, как:

1. Мобильные приложения почтовых сервисов. С их помощью осуществлялся обмен документацией. Рассылка информационных материалов и документов педагогом-наставником молодым педагогам.

2. Работа в чате. Мобильное приложение Вайбер, была создана группа для более оперативного обмена информацией, поддержки, совместного обсуждения каких-либо вопросов.

### 3. Конференция Zoom.

Данный формат работы был использован во время дистанционного обучения для более подробного разбора теоретических вопросов, подбора методов и приемов для работы молодых педагогов. Во время конференции наставник может демонстрировать презентации на экране и использовать доску сообщений для групповой работы. Сервис предоставляет широкий спектр функций бесплатно.

Опыт работы показал, что одним из эффективных средств работы педагога-наставника являются информационные, исследовательские и коммуникативные инструменты мобильных технологий. В результате их применения молодые педагоги овладели теоретическими знаниями и практическими навыками работы с мобильными технологиями.

Можно сделать вывод о перспективности использования мобильных технологий как эффективного средства работы педагога-наставника. С помощью сервиса Plickers молодые педагоги могут выполнить тесты «Основные требования к современному уроку», «Конспект и технологическая карта урока».

Коммуникационные инструменты помогают осуществлять оперативную поддержку и связь с педагогом-наставником. Молодые педагоги имеют возможность задать вопрос и сразу получить ответ. Эта технология была реализована при помощи таких инструментов, как:

1. Мобильные приложения почтовых сервисов. С их помощью осуществлялся обмен документацией. Рассылка информационных материалов и документов педагогом-наставником молодым педагогам.

2. Работа в чате. Мобильное приложение Вайбер, была создана группа для более оперативного обмена информацией, поддержки, совместного обсуждения каких-либо вопросов.

### 3. Конференция Zoom.

Данный формат работы был использован во время дистанционного обучения для более подробного разбора теоретических вопросов, подбора методов и приемов для работы молодых педагогов. Во время конференции наставник может демонстрировать презентации на экране и использовать доску сообщений для групповой работы. Сервис предоставляет широкий спектр функций бесплатно.

Опыт работы показал, что одним из эффективных средств работы педагога-наставника являются информационные, исследовательские и коммуникативные инструменты мобильных технологий. В результате их применения молодые педагоги овладели теоретическими знаниями и практическими навыками работы с мобильными технологиями.

Можно сделать вывод о перспективности использования мобильных технологий как эффективного средства работы педагога-наставника.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Голицына, И.Н. Мобильное обучение как новая технология в образовании / И.Н. Голицына, Н.Л. Половникова // Образовательные технологии и общество. – 2011. – № 1. – С.241-252.
2. Зимняя, И.А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя // Иностранные языки в школе. – 2012. – № 6. – С.2-10.
3. Информационные и коммуникационные технологии в образовании: монография / под ред. Б. Дендева. – М.: ИИТО ЮНЕСКО, 2013. – 320 с.
4. Рекомендации ЮНЕСКО по политике в области мобильного обучения. – М.: ИИТО ЮНЕСКО, 2015. – 44 с.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: 10-11 кл. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/документы/2365>. – (Дата обращения: 29.07.2020).

*Л.В. Лазарева,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП»  
Грайворонского района Белгородской области*

## НАСТАВНИЧЕСТВО – ПУТЬ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

**«В каждом человеке есть солнце.  
Только дайте ему светить»  
(Сократ)**

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Эта работа строится в соответствии с требованиями ФГОС НОО, в котором подчёркивается необходимость «оказания постоянной научно-теоритической, методической и информационной поддержке педагогических работников по вопросам реализации основной образовательной программы...» [4]. В общеобразовательных учреждениях создаются методические объединения наставников, школы молодого учителя (воспитателя), к молодым педагогам прикрепляют наставника, который несёт за их профессиональную ответственность (обучает, помогает, контролирует). Так называемая прикрепительно-закрепительная практика (чтобы закрепить педагога в профессии к нему прикрепляют наставника) [2].

В наше время школа предъявляет новые требования к современному учителю. Какой он, современный молодой учитель? Пожалуй, сложно однозначно ответить на этот вопрос. Это человек, способный создавать условия для развития творческих способностей, развивать у учеников стремление к успешному восприятию знаний, учить их самостоятельно мыслить, самостоятельно реализовывать их потребности, повышать мотивацию к изучению предметов, поощрять их индивидуальные склонности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – "вживания" в профессию.

Не секрет, что с первого дня работы в школе молодой учитель имеет те же обязанности и несёт ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а учащиеся и их родители, ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны педагогического коллектива. Учителя, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, и нередко испытывают настоящий шок. Практика показывает, что молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Вот здесь и нужен педагог – наставник, который должен помочь молодому специалисту создать образ «успешного себя», создать условия для того, чтобы молодой педагог сам понял, что ему надо делать, определил способы, с помощью которых он сможет достичь желаемого результата, сам выбрал наиболее удобный способ действия и сам наметил основные этапы достижения своей цели и, конечно же, обеспечить молодому специалисту обратную связь, поддержку, празднование даже самых маленьких побед.

И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Ещё А.С. Макаренко отмечал:

"Со мной работали десятки молодых педагогов  
Я убедился, что как бы человек успешно  
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,  
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,  
я сам учился у более старых педагогов..."

Наставничество является наиболее значительным фактором в процессе профессиональной адаптации молодого преподавателя, специфической методикой, которая представляет собой постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Наставник проверяет уровень

профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей [1].

И одной из важнейших задач наставника является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно – воспитательной среде. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке.

Чтобы помочь молодому учителю необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- ✓ Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов у доски, на столе.
- ✓ Рационально используйте каждую минуту урока.
- ✓ Объясните ученикам цель, задачи, урока.
- ✓ Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
- ✓ Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше, если её исправят учащиеся.
- ✓ Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше говорить, писать, решать, творить.
- ✓ На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
- ✓ Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
- ✓ Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
- ✓ Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие .
- ✓ Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
- ✓ Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.

Но нужно помнить, чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Ведь наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом должны применяться наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию [3]. Эти формы работы должны развивать деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

✓ Проводник, который обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

«Окупись в свою работу и тогда ничто не мешает тебе плодотворно работать».

✓ Защитник интересов, должен помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

«Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером»

✓ Кумир, это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя.

«Претворяй процесс обучения в радость».

✓ Консультант, реализует благополучие личности молодого специалиста и всячески поддерживает молодого специалиста.

«Верь в уникальные способности каждого ученика».

✓ Контролёр, наставник контролирует правильность организации молодым учителем педагогической деятельности (эффективность форм, методов, приемов работы). Так же проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций.

«Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время».

Организация наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Для этого используются следующие мероприятия:

«Секреты мастерства»

«Профессионалам на заметку»

«Территория успеха»

«Один + Один»

«Педагогическая копилка»

Таким образом, наставничество становится неотъемлемой частью непрерывного профессионального роста для молодого педагога и профориентационной площадкой для обучающегося на любой ступени образования.

Конечно, это очень серьезная и ответственная работа, в ходе которой могут возникнуть трудности и проблемы. Но ее конечный результат надеемся, принесет радость и удовлетворение всем участникам образовательного процесса. Главное – вырастить образованного и достойного учителя. А деятельность молодого учителя, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования.

«Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – должны быть лейтмотивом наставника и молодого учителя каждой школы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа. – 2012. – № 7. – 67 с.
2. Поздеева, С.И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – С.7-14.
3. Севостьянова, Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителя / Е.Р. Севостьянова. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/587752/>
4. Федеральный государственный стандарт начального общего образования. – М: Просвещение. – 2010. – 31 с.

*Л.А. Линник,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель английского языка  
МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП»  
Грайворонского района, Белгородской области*

#### ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА К УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Первые шаги в школе молодого учителя сопровождаются высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Создание мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, поможет решить эту задачу. Необходимость внедрения педагогов-наставников в школах продиктована требованием времени в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами. Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Педагоги-наставники Головчинской СОШ с УИОП способствуют раскрытию профессионального потенциала молодых специалистов, содействуют развитию общекультурного и профессионального кругозора, их творческих способностей и профессионального мастерства, привлекают их к участию в общественной жизни коллектива. Педагоги-наставники, готовы оказать молодым учителям практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, воспитать потребность в самообразовании и повышении квалификации. Для организации наставничества молодых педагогов в МБОУ



"Головчинская СОШ с УИОП" Грайворонского района были разработаны нормативные документы: «Положение о наставничестве», «Положение о школе учителя», приказы о назначении наставников молодым учителям, методические материалы «Как помочь молодому учителю?», «Советы наставника молодому коллеге», психологические материалы.

Выбор формы работы с молодым специалистом в школе начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих трудностях, страхах, проблемах и неудачах. Затем определяется совместный план работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник помнит, что он является примером для молодого специалиста, помогает ему, опираясь на свой собственный опыт.

**Наставничество** – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно – наставники, в своей работе с молодым педагогом применяют различные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества в МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП» в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога:

**1-й этап – путь размышления.** Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап – путь подражания.** Наставник показывает на личном примере как разрабатывается и реализуется программа в действии, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

**3й этап – путь оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. На третьем этапе – *контрольно-оценочном* определяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей посредством диагностических анкет, тестов, опросов. (Приложение №5)

**4-й этап – путь накопление опыта.** Наставник направляет молодого специалиста на решение задач путём проб и ошибок для приобретения им своего опыта работы и помогает ему создать «Портфолио достижений». Предлагает ему участие в заседаниях методических объединений, посещение открытых уроков, конференций, семинаров с последующим участием в них.

В школе среди педагогов-наставников существует свод правил общения которые наставники Головчинской СОШ соблюдают:

- Не приказывать, а давать советы;
- Не проповедовать, а направлять;
- Не подсказывать решения, а развивать творческое мышление;
- Не выносить суждений, а показать пример;
- Не оправдывать, а корректировать.

Модели взаимодействия педагогов-наставников и молодых учителей нашей школы, можно считать следующие: общение-коррекция, общение-поддержка, общение-снятие психологических барьеров.

Оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста является общение на основе дружеского расположения. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Совокупность всех факторов сотрудничества обязательно приводят к хорошим результатам. В качестве промежуточных результатов сотрудничества молодых учителей с педагогами-наставниками в МБОУ «Головчинская СОШ с УИОП», можно указать следующие: высокие результаты учебных достижений; позитивная динамика качества знаний за последние годы; высокие результаты внеурочной деятельности по учебному предмету; создание учителем условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта; обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных технологий.

Результатами деятельности наставника становится результативность профессиональной деятельности молодых специалистов: 100 % молодых педагогов закрепились в школе, прошли аттестацию на присвоение квалификационной категории, успешно проходят процедуру сертификации, молодые специалисты участвуют в конкурсных проектах разных уровней. Так же результатами работы молодых педагогов можно считать проведение открытых уроков, внеурочных занятий на заседаниях районного методического объединения учителей-предметников, а также публикаций молодых педагогов в научно-методических изданиях муниципального и регионального уровней. Этому способствовала совместно составленная программа профессионального становления молодого специалиста.

Исходя из всего вышесказанного, можно подчеркнуть, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Алфеева, Е.В. Проблемы профессиональной компетентности молодых педагогов / Е.В. Алфеева // Современная психология: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань: Бук, 2016. –

С.41-43. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/236/11133/> (Дата обращения: 11.10.2018).

2. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справочник педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – 67 с.

3. Ведерникова, Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л.В. Ведерникова. – Ишим: Издательство: ИГПИ им. П. П.Ершова, 2006. – 109 с.

*А.И. Литовченко,  
почётный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Ровеньская СОШ №2»  
Ровеньского района Белгородской области*

## **ФОРМУЛА РЕШЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ**

Конфликты сопровождают и обуславливают историю общества, государств, народов и личную жизнь каждого человека. Начиная с педагогу, как человеку, работающему в сфере непосредственного общения с другими людьми (ученики, их родители, коллеги, администрация), необходимо принять положение о том, что конфликты в его профессиональной деятельности неизбежно будут. Задача наставника – научить молодого коллегу вычленять наиболее вероятные конфликтные ситуации, осознавать их реальные причины, видеть пути разрешения, овладевать способами их предупреждения, уметь разрешать их профессионально.

Школьная жизнь буквально насыщена педагогическими конфликтами, которые могут быть разделены на три группы:

- **мотивационные** (возникают между учителем и учеником по причине слабой учебной мотивации последних),

- **возникающие из-за недостатков в организации обучения в школе** (конфликтные периоды в 1, 5, 10 классах, связанные с адаптацией),

- **конфликты взаимодействий** (учащихся между собой, учителей и учеников, учителей друг с другом, учителей и администрации, родителей и учителей и т.д.).

Третья группа конфликтов является самой распространенной. Для успешного преодоления конфликта наставник должен познакомить молодого специалиста с психологической природой конфликта, его структурой, динамикой, эффективными способами преодоления.

Структура конфликта складывается из внутренней и внешней позиции человека. Внутренняя позиция участников состоит из целей, интересов и мотивов, она непосредственно влияет на течение конфликтной ситуации, но часто не проговаривается в ходе конфликта. Внешняя позиция выражается в речевом поведении конфликтующих. Педагогу нужно научиться различать

внешние и внутренние позиции участвующих в споре для того, чтобы стараться увидеть за внешним, ситуативным – внутреннее, существенное.

Динамика конфликта складывается из трех основных стадий:

- нарастания (можно блокировать конфликт, переведя его из плоскости коммуникативной в предметно – деятельностьную),
- реализации (подавить конфликт не удастся),
- затухания (воспитательная коррекция эффективна именно на этой стадии, участники «выплеснули» свои эмоции, готовы к позитивным изменениям и хотят стать лучше).

Роль учителя в процессе решения конфликта может быть различна. Он может быть участником конфликтной ситуации, но чаще ему приходится выступать в роли посредника при улаживании различных педагогических конфликтов.

Исходя из условий и содержания конфликта, **целью** педагога является: восстановление психологического комфорта в коллективе, необходимого для успешного обучения и развития учеников,

Требуется решить следующие **задачи**:

- выявить и удовлетворить в той или иной мере интересы участников конфликта;
- сблизить участников, развить и укрепить конструктивные элементы в их общении и взаимодействии;
- познакомить с правилами спора;
- воспитывать личность, способную не только к критике, но и самокритике.

Выбор эффективных способов преодоления конфликта зависит от того, к какой группе относится конфликт, в какой стадии он находится. В данной статье рассмотрим способы преодоления конфликтных ситуаций, предложенные Международным институтом посреднической деятельности и его директором Д. Даном. В этом случае педагог выступает в роли посредника (медиатора).

Медиация – в переводе с английского языка означает посредничество в процессе разрешения конфликта; вмешательство с целью примирения. Медиация – это процесс переговоров, проводимый при помощи привлечения в дискуссию третьей стороны (медиатора – посредника). Две или более сторон встречаются с нейтральной третьей стороной, которая ведёт переговорный процесс, слушая обе стороны (все стороны), и помогая сторонам прийти, если это возможно, к решению, при котором все, или, если проигрывают, то минимально. С таким решением стороны могут жить дальше. Медиация – это добровольное согласие сторон. Конечная цель, которой – мирное разрешение спора и заключение соглашения между сторонами, которые находятся в конфликте.

Посредник, в нашем случае – учитель, в медиации играет ключевую роль. Именно от него зависит благополучное разрешение конфликта. Во время процесса медиатор должен быть абсолютно нейтральным, или может в исключительных случаях, если его об этом просят высказать своё мнение по обсуждаемому вопросу или свидетельскому показанию.

Посредник должен быть независимым, беспристрастным и не может принимать самостоятельно никаких решений. Он должен помогать сторонам, урегулировать разногласия и прийти к единому соглашению, удовлетворяющему интересы обеих сторон.

Методика посредничества в улаживании конфликта состоит из 4 шагов.

**1 шаг «Найди время, чтобы поговорить».** Учитель помогает конфликтующим договориться о месте и времени переговоров, знакомит их с условиями переговоров:

1. Разговор будет длительным;
2. В помещении переговоров не будет посторонних;
3. Ни один из участников не ограничен во времени (никуда не спешил).

Здесь же участники конфликта изучают три правила – запрета.

1. Нельзя покидать комнату переговоров раньше, чем они закончатся.
2. Нельзя унижать и оскорблять партнера по общению.
3. Нельзя перебивать выступающего

Данные правила написаны на плакате в помещении, где будут проходить переговоры.

**2 шаг «Спланируйте организацию».** Педагог работает в сотрудничестве с наставником, социально – психологической службой. Зная особенности участников конфликта, с помощью наставника и педагога – психолога готовит вступительную речь, в которой должна содержаться установка, заключающаяся в том, что никто из участников полностью не отказывается от своей позиции, все вместе выработают новую позицию, в которой будут учтены положительные моменты всех конфликтующих сторон. Подбирают психологические игры, направленные на коррекцию взаимоотношений: «Уголки», «Ладощка». В паре с социальным педагогом заготавливаются речевые клише, для возможной коррекции хода переговоров, если придется столкнуться с двумя ошибками в выступлениях оппонентов: «Я только прав, ты только не прав», «Ты – плохой человек». Учитель готовит серию вопросов, если вдруг высказывания детей не идут в нужном русле.

**3 шаг «Выговорись».** На данном этапе происходит процесс переговоров, задача педагога как посредника организовать процесс переговоров с формальной стороны (аудитория, оборудование), помочь детям выявить внутреннюю сторону ссоры, сформулировать имеющуюся проблему.

**4 шаг «Соглашение».** Когда дети психологически готовы к принятию решения, составляется несколько вариантов соглашения (каждый может составить свое, или групповое), а затем, в ходе обсуждения, совмещаются все варианты и составляется соглашение, удовлетворяющее желанием конфликтующих сторон. Важно учитывать возрастные особенности учащихся, если это младший школьник, то включить в этот процесс игры, элементы театрализации. Соглашение должно быть помещено для всеобщего

обозрения, чтобы напоминать детям, о принятом решении, через некоторое время организуется беседа – подведение итогов по выполнению соглашения.

Какие позитивные воспитательные результаты достигаются в случае применения методики посредничества в конфликте? Во–первых, дети получают личный опыт разрешения конфликтной ситуации при помощи конструктивного диалога, во – вторых, ребята получают опыт культурного участия в конфликте без упреков и угроз, силовых приемов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Посредническая деятельность в разрешении конфликтов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskienauki/library/2018/09/29/metodicheskaya-razrabotka-posrednicheskaya> (Дата обращения: 23.08.20200).

*Т.В. Лукьяненко,*

*учитель начальных классов,*

*С.А. Жданова,*

*педагог – психолог*

*МБОУ «Вознесенская средняя*

*общеобразовательная школа*

*Шебекинский район Белгородская область»*

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПЕДАГОГАМ В ОКАЗАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ РОДИТЕЛЯМ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В достижении успехов детей с ОВЗ большую роль играют родители. Только совместно с родителями можно сделать жизнь детей интересной, полноценной и содержательной.

Особенностью работы с родителями детей с ОВЗ в условиях ФГОС является то, что педагогам необходимо создать такие условия, чтобы родители знали: их ребёнка ждут в школе, рады встречи с ним.

Школа ставит перед собой не только задачу обучения и развития детей, но и сотрудничество со всей семьёй «особенного ребёнка». Именно со здорового климата в семье начинается гармоничное развитие детей.

Первоочередные задачи педагога, работающего с «особенным ребёнком» – убедить его родителя в ценности личности его ребёнка, помочь в определении личностной направленности воспитания обучающегося с ОВЗ с учётом его индивидуальных психологических особенностей.

В семьях, где родился больной малыш, у родителей бывает разная реакция. В родильных домах не везде есть квалифицированные психологи, готовые помочь адекватно принять факт рождения нездорового ребёнка. Часто такие родители до самой школы живут, скрывая проблему, отгораживая ребёнка от окружающего мира. Отвержение формирует

у ребенка ощущение покинутости, незащищенности, неуверенности в себе; ребенок не чувствует поддержки, у него нет опоры в семье.

В других же семьях о проблемах со здоровьем узнают намного позже, когда ребёнок идёт в детский сад и или в школу.

Какова же реакция родителей на принятие известия о рождении нездорового ребёнка? На практике мы видим, что родители не готовы получить помощь специалистов для решения проблем ребенка.

Какие этапы проходят родители до момента принятия конструктивных решений.

1 этап. Родители не верят, что у ребенка есть проблема. Отрицание может выражаться вербально: мама снова и снова, словно не расслышала или не поняла, уточняет слова или формулировки, в которых ей сообщили о проблеме. На самом деле, в данный момент она не плохо слышит, а не хочет верить, что именно у её ребенка есть проблема. В этот период родители начинают искать для ребенка детское учреждение, где работают хорошие специалисты для того, чтобы они сказали, что у ребёнка все хорошо и это была ошибка.

2 этап. Родители начинают искать «виноватых». У них появляется агрессия, винят близких людей: начинают искать виновных в проблемах развития ребенка среди родственников, вспоминать "до десятого колена". Это иногда приводит к негативу в семейных отношениях. Даже может произойти распад семьи.

3 этап. Родители решают коренным образом изменить себя, дают слово что-то делать или чего-то не делать, надеясь, что проблема разрешится сама собой и всё будет хорошо. Родители могут изменить свое поведение, заняться благотворительностью, могут решить посвятить время и силы чему-то, связанному с причиной горя.

4 этап. Эмоциональные реакции родителей снижаются, у них нарушается сон, аппетит, меняется настроение: появляется раздражение, ничего не приносит облегчение. Если в таком состоянии родитель найдет в себе силы и обратится за помощью специалиста, то он переходит к следующему этапу.

5 этап. Носит название «конструктивный». К родителям возвращается ощущение радости, возвращаются силы и хорошее настроение, мир воспринимается по – другому. Они начинают задумываться о своём будущем и будущем своего ребенка и готовы к открытости и конструктивному диалогу со специалистом школы.

Поэтому, прежде чем оказывать помощь и начинать активное взаимодействие с родителями ребенка с ОВЗ, необходимо понять, на каком этапе находится родитель.

Самый лучший способ начала установления контакта с родителями – это рассказывать им об успехах ребенка: показ родителям возможностей существования мельчайших, но очень важных для их ребенка, достижений.

А затем наступает этап приглашения на индивидуальные консультации с психологом, затем на групповые консультации с другими родителями,

имеющими таких же детей. Постепенно родитель идёт на контакт и готов к взаимодействию.

Далее педагог медленно и терпеливо переходит к следующему этапу:

- привлечение родителей к учебно-образовательному процессу;
- формирование интереса к процессу развития ребенка;
- расширение сферы творческого взаимодействия с ребенком.

Для повышения своей компетенции педагогам, психологам и логопедам необходимо пройти курсы повышения квалификации.

Одной из форм сотрудничества с семьями, воспитывающими ребёнка с ОВЗ, является **родительские недели**.

Практика показывает, что такая форма работы очень эффективна. Повышается уровень теоретических знаний родителей в вопросах воспитания детей с ОВЗ, осуществляется коррекция полученных результатов.

Родительским неделям предшествует подготовительная работа, когда педагоги формулируют цель проведения недели, проводят анкетирование родителей каждого учащегося с ОВЗ для выяснения конкретных проблем воспитания и обучения таких детей.

После выявления проблем составляется план проведения родительской недели. Сотрудничество происходит в группах родителей, объединившихся по схожести возникших проблем, а также по собственному желанию. Таким образом, каждый родитель чувствует причастность к планируемой работе, что его мнение учитывается, уважается его точка зрения.

Задача педагогов построить неделю так, чтобы каждый родитель нашёл ответ на волнующий его вопрос, получил помощь специалиста.

С учётом пожелания родителей в план проведения родительских недель могут быть включены:

- серии уроков по предметам;
- занятия педагогического и психологического лектория по возникшим проблемам;
- родительские собрания, праздники, викторины, соревнования, походы, заседания клубов с участием родителей;
- консультации психолога и других специалистов с учётом пожеланий родителей;
- встреча с администрацией школы;
- мониторинги родительской удовлетворённости условиями обучения, развития и воспитания детей с ОВЗ.

Рекомендуем использовать следующие методы работы с родителями:

- наблюдение;
- беседа;
- тестирование, анкетирование;
- формирование адекватных способов взаимодействия с ребенком;
- демонстрация родителям ребенка с отклонениями в развитии методических приемов работы, направленных на коррекцию нарушений его развития;
- формирование навыков адекватного поведения;



- формирование родителями у ребенка навыков самообслуживания, выполнения посильных домашних обязанностей;
- совместно выбираем приоритеты в развитии задатков и способностей ребенка с отклонениями в развитии.

На родительских собраниях с родителями, имеющих здоровых детей обязательно затрагиваем вопросы толерантного поведения, учим реагировать правильно и взаимодействовать с детьми с ОВЗ.

В ходе проведения таких недель могут быть организованы встречи родителей по возрастному признаку детей, по общности интересующих вопросов для обмена опытом. Общение в непринуждённой обстановке, советы наиболее опытных в вопросах воспитания пап и мам помогает родителям, воспитывающим детей с ОВЗ, почувствовать уверенность в себе, в своём ребёнке.

Мама, познакомившись друг с другом, станут общаться, делиться проблемами, радостями, новыми впечатлениями.

Ежегодные опросы родителей доказывают, что такая форма работы выбрана нами удачно.

Работа в этом направлении требует, конечно, дальнейшего просвещения родителей и обучения решению проблем. Возникла идея создания родительского клуба для их более тесного сотрудничества. Вместе придумали название клуба: «Родители всегда рядом».

Главной задачей создания такого клуба является педагогическая и психологическая помощь родителям в тех проблемных ситуациях, которые складываются при взаимодействии с детьми и разрешение конфликтов.

Занятия можно проводить один раз в месяц.

Тематика может быть следующей:

1. Как любить своего ребёнка.
2. Особенный ребёнок.
3. Живи и радуйся жизни.
4. Психологические особенности детей с ОВЗ.
5. Играем вместе.
6. Развитие коммуникативных навыков у детей и родителей.
7. Идём в гости.
8. Речевое развитие ребёнка: игры и упражнения.
9. Любимая игрушка
10. «Я сам!» – формирование навыков самообслуживания.
11. Роль каждого члена семьи в воспитании и социализации.
12. Я и моя профессия.
13. Метод «Арт-терапия»
14. Метод песочной терапии.
15. Заключительный тренинг «Мы вместе»

Сложно сказать, сможет ли работа клуба решить все проблемы, но если она поможет хотя бы нескольким детям, родителям или педагогам – это уже результат, ради которого стоит развиваться дальше.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Борякова, Н.Ю. Педагогические системы обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии / Н.Ю. Борякова. – М.: АСТ, 2008.
2. Селигман, М. Обычные семьи, особые дети. Системный подход к помощи детям с нарушениями развития / М. Селигман, Р. Дарлин. – М.: Теревинф, 2013.
3. Корельская, Н.Г. Особенная семья – особенный ребенок: книга для родителей детей с отклонениями в развитии / Н.Г. Корельская. – М., 2008.
4. Педагогика, которая лечит: опыт работы с особыми детьми / сост. М.С. Дименштейн. – М.: Теревинф, 2008. – 240 с.

*А.И. Маслова,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Масловопристанская СОШ»  
Шебекинского района  
Белгородской области*

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Одним из приоритетов в концепции модернизации системы образования являются педагоги нового формата. Активные, целеустремленные, творческие, умеющие развивать способности обучающихся, используя достижения современной педагогики.

В образовательном учреждении остро стоит проблема с привлечением молодых разносторонних, грамотных педагогов. В последнее время очень сложно привлечь в школу молодых специалистов, но куда сложнее удержать их на педагогическом поприще. И если оставить молодого специалиста, просто отпустить ситуацию, то уже в начале его трудовой деятельности после душевного подъема и эйфории появятся проблемы: переоценка собственной самостоятельности, личностной и профессиональной.

Первостепенная задача учителя-наставника – помощь молодым педагогам адаптироваться в педагогическом коллективе, сделать так, чтобы они не получили разочарования в выбранном ими далеко не легком, но таком увлекательном трудовом пути.

Цель работы с молодыми специалистами: создать все возможные условия для профессионального роста, для успешного вхождения в профессиональную деятельность молодого педагога.

Продуманная и правильно организованная работа наставника поможет молодым специалистам получить практическую и теоретическую поддержку. Весь процесс наставничества вовлекает интересы субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и администрации школы.

В январе 2020 года я назначена наставником двух молодых специалистов. Стаж работы их в педагогическом коллективе составляет 2 года и 4 года. Согласно Положению о наставничестве моими

обязанностями было не только ознакомление учителей с нормативно-правовой документацией по организации работы, но и изучение деловых и нравственных качеств молодых специалистов.

Для каждого молодого педагога был составлен индивидуальный план работы, определены сроки выполнения, обозначены планируемые результаты. Весь план включил в себя четыре блока с запланированными мероприятиями.

Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве.

Блок II. Ознакомление педагога, нуждающегося в наставничестве, с деятельностью педагогического коллектива, особенностями организации образовательной и иной деятельности, корпоративной культурой.

Блок III. Изучение нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов общеобразовательной организации.

Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной адаптации начинающих учителей был разработан ряд мероприятий. Самыми распространенными были: посещение открытых уроков, мастер-классов опытных учителей школы, изучение опыта лучших педагогов школы, привлечение молодых специалистов к подготовке семинаров, заданий методических объединений, педагогическая диагностика, анкетирование и тестирование, отслеживание результатов работы молодых учителей, организация разработки молодыми учителями дидактических материалов, электронных учебных материалов, посещение уроков молодых специалистов.

Сделав анализ анкет, побеседовав с молодыми педагогами и посетив их уроки, мне удалось обозначить профессиональные проблемы:

1. Слабый навык составления рабочих программ и календарно-тематических планов, которые обеспечивают достижения планируемых результатов.

2. Сложность соблюдения норм и принципов оценивания письменных и устных ответов обучающихся.

3. Недостаток практических навыков в составлении технологических карт уроков и неэффективное использование времени на уроках.

4. Создание благоприятного психологического климата при проведении дистанционного обучения. Использование различных образовательных платформ.

5. Трудности в организации работы с детьми с ОВЗ.

С целью решения обозначенных проблем были даны подробные рекомендации, проведены консультации. Внимание молодых специалистов было обращено на то, что с точки зрения современной педагогики учитель-соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса.

В своей статье мне хочется отметить не только работу, направленную на становление молодых специалистов, но и обозначить преимущества работы наставника:

- расширение своего арсенала современных умений и навыков, стилей профессиональной деятельности;
- наставничество помогает определить новые перспективы с сфере своей педагогической деятельности;
- ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации молодых коллег;
- наставничество – это стимул к самосовершенствованию.

Ведь молодое поколение педагогов, выбравших учительство и пришедших в школу, оно даровитое, мобильное, креативное, творческое. Нужно только помочь ему стартовать уверенно и правильно. Работая со своими молодыми специалистами, в начале нашего сотрудничества рассказываю им такую притчу:

Наставник часто говорил своему ученику, что для достижения цели нужно научиться отбрасывать все, что не является необходимым. Ученик хорошо запомнил слова Учителя, но никак не мог понять, как отличить, что является и что не является необходимым, а Наставник никогда не объяснял ему этого, ссылаясь на то, что жизнь сама этому научит. Однажды, когда Учитель и ученик гуляли в горах, на них неожиданно напал разъяренный тигр. Учитель спокойно сошел с тропы, а тигр погнался за учеником. Ученик бросил свой меч и священные амулеты, разорвал в клочья одежду, продираясь через кусты, но все-таки сумел спастись, взобравшись на высокое дерево. Через некоторое время тигр ушел, но ученик боялся спуститься вниз, пока не заметил, что к дереву приближается наставник. Учитель, посмотрев на испуганного ученика, рассмеялся и сказал: – Вот ты и научился отбрасывать все, что не является необходимым для достижения цели и это спасло тебя. – Учитель, – возразил ученик, – но ты не потерял, ни меча, ни одежды и даже не попытался убежать, а тигр тебя не тронул. Почему так случилось? – Я отбросил свой страх, и тигр меня просто не заметил, так как это и было моей целью, – ответил наставник. – Вот и тебе следует научиться, прежде всего, правильно выбирать цель, а потом уже что-то отбрасывать для ее достижения. Если это вообще окажется нужным.

В общении с молодыми специалистами я стараюсь подчёркивать уважение к ним, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Всегда пытаюсь предлагать им приемлемые альтернативы, определять области взаимного согласия, поддерживать их энтузиазм и уверенность в себе. Считаю, что делиться опытом надо без назидания, а путём доброжелательного показа образцов работы. Только от своевременной, терпеливой, настойчивой работы наставника произойдёт профессиональное становление личности молодого педагога.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
2. Вагин, И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – Москва: Студия АРДИС, 2014. – 692 с.
3. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

*Л.М. Писарева,*

*Почетный работник общего образования РФ,  
методист МБУ «Научно-методический центр»  
города Губкина Белгородской области,*

*Е.А. Мотынга,*

*Почетный работник общего образования РФ,  
учитель-наставник  
МБОУ «СОШ №13 с УИОП»  
г. Губкина Белгородской области*

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».  
Дэвид Майстер

Наставничество в сфере образования – это долгосрочная плодотворная жизнедеятельность педагога в образовательной организации и развитие потенциала не только молодого сотрудника, но и наставника, и организации в целом.

При внедрении системы наставничества в сфере образования закономерно возникают вопросы, ответы на которые помогут организовать все процессы, способствующие полному раскрытию потенциала сотрудников.

Кто входит в систему наставничества в образовательной организации?

1. Наставник – опытный педагог, который, прежде всего, развивает собственные навыки управления, а также повышает свой статус и завоевывает репутацию профессионала, доверие коллег. Основной задачей наставника является: формирование профессиональной педагогической команды, эффективность работы которой будет зависеть от каждого участника команды.

2. Наставляемый – молодой педагог (педагогический работник, нуждающийся в профессиональной помощи) получает своевременную

помощь на этапе адаптации в образовательной организации, поддержку в профессиональном развитии.

3. Образовательная организация – служба управления сотрудниками, которая формирует команду высококвалифицированных лояльных педагогов и стабилизирует численность педагогического коллектива, т. е. снижается текучесть кадров.

4. Педагогический коллектив – основной помощник в формировании профессиональной педагогической команды в целом.

Возникает следующий вопрос: «Кто из участников процесса больше других заинтересован во внедрении и развитии системы наставничества в образовательной организации?»

Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса: наставник, молодой специалист, образовательная организация и педагогический коллектив в целом.

Можно ли считать наставничество в сфере образования способом передачи знаний и навыков более опытным педагогом менее опытному специалисту?

Ответить на этот вопрос поможет определение трех понятий «наставник», «наставничество», «наставляемый» в современном значении образовательного процесса в целом.

Наставник – это квалифицированный сотрудник, имеющий достаточный опыт педагогической работы в определенной образовательной организации, который помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации; содействует профессиональному развитию, карьерному росту молодых педагогов; участвует в оценке результатов деятельности новых и молодых работников. Получается, наставник, с одной стороны, представляет интересы наставляемого педагога в отношении с образовательной организацией, в которой они работают. А с другой стороны, является представителем этой же образовательной организации для наставляемого сотрудника. Наставник помогает наставляемому сотруднику: понять и принять свой новый статус в образовательной организации; освоить новые нормы поведения; ознакомиться с корпоративными ценностями; наладить взаимоотношения с педагогическим коллективом; сформировать профессиональные навыки, необходимые для выполнения его функциональных обязанностей и т.д.

Очень часто понятие «наставничество» ассоциируют с процессом адаптации сотрудника в организации, которое длится не более полугода. Важно помнить, что наставничество – это долгосрочный и трудоемкий процесс, направленный на дальнейшее развитие наставляемых сотрудников и раскрытия их потенциала. Эта составляющая наставничества в сфере образования является ключевой, так как настоящие профессионалы нацелены на развитие не только карьеры, но и педагогического мастерства, и именно наставники могут помочь им в непрерывном профессиональном развитии.

Определяя понятие «наставляемый», многие образовательные организации сводятся к ассоциации с понятием «молодой специалист».

Однако и другие категории сотрудников могут нуждаться в помощи. Педагогическая практика показывает, что помощь нужна «новичкам», которые пришли в слаженный педагогический коллектив. Им требуется не столько доступ к информации и обучение новым навыкам работы, сколько просто человеческая помощь и поддержка. Еще одна категория, которой нужна помощь, – это педагоги, имеющие огромный потенциал для профессионального роста. Именно они в перспективе смогут привести команду к новым достижениям. Нельзя забывать и о работниках с низкой эффективностью труда, потому что от них зависит общая результативность педагогической деятельности всего коллектива.

Получается, что в педагогическом коллективе наставник нужен каждому?

Думаем, что в тех образовательных организациях, где ориентация на профессиональное развитие лежит в основе корпоративной философии, наставник нужен каждому члену команды, даже самому наставнику!

Какими качествами должен отличаться наставник в педагогическом коллективе?

На наш взгляд, хороший наставник должен отличаться целым рядом положительных качеств.

Во-первых: обладать высоким уровнем лояльности к наставляемому коллеге и одновременно быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры данной образовательной организации, а, следовательно, иметь системное представление о работе организации в целом.

Во-вторых: обладать значительным опытом в сфере педагогической профессиональной деятельности.

В-третьих: иметь желание и искреннее стремление быть наставником, т.е. быть готовым инвестировать своё мастерство и своё время в профессиональное развитие другого человека.

В-четвертых: уметь организовать регулярную обратную связь. Если у наставляемого появляются проблемы в работе или во взаимоотношениях с коллегами, необходимо своевременно скорректировать действия подопечного. При этом необходимо помнить, что давая оценку действий наставляемого, наставник не выполняет критический анализ, а дает конкретные предложения по улучшению работы.

Нужно ли обучать самого наставника?

Мы считаем, что наставничество в сфере образования – это не столько прирожденный дар, сколько мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать: на соответствующих тренингах (внутренних или внешних); на семинарах по обмену опытом; во время встреч наставников с наставляемым.

Целесообразно ли менять пару «наставник – наставляемый», и по какой причине?

Не менее важно рассматривать взаимоотношения в паре «наставник – наставляемый» в динамике. Своевременно оценивать эффективность

их совместной деятельности, а, следовательно, выполнять замену в паре «наставник – наставляемый» в случае необходимости. Это может потребоваться по разным причинам. Например, наставляемый сотрудник «догнал» наставника в профессиональном мастерстве; подопечный или наставник перешел работать в другую образовательную организацию; обнаружилась психологическая несовместимость [1].

Какое количество закрепленных за наставником сотрудников будет оптимальным?

Естественно, процесс наставничества должен быть организован таким образом, чтобы деятельность сотрудника в качестве наставника не отражалась на его основной работе (в противном случае снизится эффективность его работы) [2]. Педагогическая практика показывает, что «в идеале» количество подопечных не должно быть больше одного-двух.

При такой организации процесса наставничества в сфере образования сотрудник получает новые знания и навыки не только во время формального обучения, но и непосредственно в процессе работы (неформального обучения). Поэтому у наставника появляются новые задачи: оценивать степень вовлеченности подопечного в работу; отслеживать его привлечение к различным проектам; ходатайствовать о привлечении сотрудника к работе на разных участках для получения разнообразного опыта.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Баранова, С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С.В. Баранова. – М.: Новая реальность, 2011. – 176 с.
2. Максвелл, Д. Наставничество 101 / Д. Максвелл. – М.: Попурри, 2009. – 160 с.

*С.С. Пухкан,  
учитель  
МБОУ СОШ №7 г. Белгорода*

## **СОВЕТЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ИЛИ ОПЫТ ТРЕХ ЛЕТ РАБОТЫ В ШКОЛЕ**

Закончились годы интересной университетской жизни. Началась взрослая жизнь. Человек, чувствующий свое призвание быть учителем, должен пойти в школу.

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

Главные трудности для молодого специалиста, который к тому же станет классным руководителем, это:

- 1) Сработаться с коллегами (преимущественно из своего ШМО) и администрацией.



2) Сработаться с родителями учеников.

3) Сработаться с самими учениками.

Бесспорно, что для некоторых людей не составляет труда сработаться со всеми 3-мя группами, чего не получилось у кого-то сразу. Всё пришло со временем. Ведь многое зависит от обстоятельств и места, в котором ты работаешь.

Итак, начнем с первой группы: «администрация и коллеги».

Самые основные советы при начале работы:

- В отношениях с администрацией оптимальной является такая тактика: соглашайтесь абсолютно со всем, что вам будут советовать или приказывать, но делайте только то, что сами считаете нужным.

- В отношениях с коллегами не принижать, но и не возвышать свое достоинство. Проще говоря, нужно немного рассказать о том, что вы умеете помимо своих рабочих обязанностей, проявить себя в деле;

- Не уклоняться от различных празднеств, хотя бы изредка присутствовать на них, это помогает узнать друг друга в неформальной обстановке, а там и гляди, учителя своим опытом поделятся, на свои уроки пригласят. Можно узнать об увлечениях многих учителей;

- Не отказывать им в помощи, например при замене урока, но и не позволять «сесть себе на шею», ибо вами начнут пользоваться при каждом удобном им случае;

- Просить помощи, совета, ибо просящий получит, а вот тот, кто всё время будет надеяться только на себя, прослышет в коллективе человеком гордым и высокомерным.

Перейдем к группе №2: «Родители».

- Молодой учитель для родителей не всегда является авторитетной персоной, располагающей способностями к воспитанию и обучению их детей.

- Так как общаться с родителями?

Ответ от молодого специалиста:

- Так же, как с детьми. Помнить: взрослые – тоже дети, только очень усталые.

- Сотрудничать с ними всегда и везде. Если вы встретили родителя вашего ученика в магазине, поговорить о лучших качествах ученика и как вы вместе смогли бы их развить;

- Всё время (особенно во время родительских собраний) хвалить, ведь именно похвала рождает желание помогать друг другу. Замечено, что если в самом начале и в конце родительского собрания похвалить совместную работу родителей и учеников, то и отношение к вам становится намного лучше.

Третья группа: «ученики».

Методику работы с детьми проходили все студенты и она зависит от возрастной группы детей, с которой трудится специалист, однако и для этой категории есть свои универсальные советы:

- «Поставить» себя с самого первого взгляда, с самого первого урока,

сформировать себе авторитет. Чувствовать, что ты – высококлассный специалист, что твой авторитет непоколебим (а вот для этого совершенствоваться всегда: ходить на курсы, проходить дистанционные занятия, участвовать в семинарах и т.д.);

- Если сначала дать детям волю, а потом их прижать, они вас невлюбят, если, наоборот, сначала прижать, а потом дать волю – они вам будут благодарны.

- Помнить: ваше главное дело – это общение с детьми, уметь испытывать радость от встречи с ними, ведь унылых учителей дети тихо ненавидят.

- Учиться правильно здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым мы говорим простое «здравствуйте», тоже можно воспитывать.

- Организацией дисциплины и работой с классным коллективом должен заниматься только классный руководитель. Не следует обращаться к кому-либо за советом или просьбой приструнить детей. Если учитель ищет помощи на стороне, он автоматически перестает быть авторитетом в глазах детей, в такой ситуации отношения коллектива и классного руководителя / учителя обречены на провал.

Ценный совет от «молодых»:

- Приходить в кабинет надо немного раньше звонка, убедиться, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Учитель должен входить в класс последним, добиваться, чтобы все учащиеся приветствовали его организованно. Следует осматривать класс, особенно – недисциплинированных ребят. Стараться показать учащимся красоту организованного начала урока, стремиться к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

- Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером. Применяйте такую магическую формулу самовнушения: «Я – совершенный педагог, меня дети слушают, родители уважают, администрация любит».

Таким образом, из всего вышеизложенного делаем вывод, что молодому учителю может быть и тяжело привыкнуть к режиму школы, внедриться в работу, но если не терять времени зря, прилагать все усилия и стараться найти общий язык с учащимися, все обязательно получится.

И если молодой педагог доверяет нам, наставникам, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующий его вопрос достаточно оперативно.

Сотрудничество «наставник – ученик» должно развиваться именно по принципу партнерства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса.

Ведь, молодой специалист зачастую лучше владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты, педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня...»).

Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Богуславский, С.Р. Десять советов молодому учителю / С.Р. Богуславский // Завуч. – 2001. – № 4. – С.5-12.
2. Букатов, В. Цепная реакция: методические рекомендации по работе с родителями / В. Букатов // Школьный психолог. – 2004. – № 17. – С.22-25.
3. Кондратьев, С.В. Типические особенности педагогического взаимодействия / С.В. Кондратьев // Вопросы психологии. – № 4. – 2004. – С.130-137.
4. Резапкина, З. Психологический портрет учителя / З. Резапкина, Г. Резап // Школьный психолог. – 2006. – № 6. – С.38-41.
5. Родионов, В. Учительский стресс / В. Родионов, К. Ступницкая // Школьный психолог. – 2006. – № 4. – С.24-29.
6. Федотенко, И.Л. Молодой учитель и его старшие коллеги: два взгляда на одну проблему / И.Л. Федотенко // Директор школы. – 1997. – № 4. – С.18-24.
7. Кайгородцева, М.В. Методическая работа в системе дополнительного образования: материалы, анализ, обобщение опыта / М.В. Кайгородцева. – Волгоград: Учитель, 2009.

*Ю.В. Рубежанская,  
учитель МОУ «Уразовская СОШ №2»  
Валуйского района Белгородской области*

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

«Уча других, мы учимся сами»  
Л. Сенека

Молодой учитель пришёл в школу. Как бы хорошо он ни был подготовлен к работе, становление его мастерства проходит на практике. Именно в первые годы работы интенсивно формируются те качества,

которые впоследствии определяют степень мастерства учителя. Задача опытных педагогов – проявляя тактичность, человеческую и профессиональную мудрость, оказать поддержку молодому специалисту, а администрации школы – организовать систему помощи начинающим учителям в приобретении практического опыта.

Педагог – наставник должен всячески способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлечь его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он призван воспитывать в нём потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Основные задачи в рамках наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся.

Молодые учителя принимают участие в психологических тренингах, деловых играх, диспутах, конкурсах, круглых столах, защищают свои творческие работы, дают открытые уроки. Положительно зарекомендовала себя такая нетрадиционная форма работы, как проведение аукциона педагогических идей. Учителя отмечают для себя всё интересное, что они хотели бы применить в своей работе. Возникающие вопросы решают вместе с учителями – наставниками. Молодёжь и опыт помогают друг другу. Вся эта работа ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее,

укрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию, растёт их профессионализм. Для каждого учителя создана папка – портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические идеи, находки, достижения, разработки уроков, классных часов, анкеты и т. д. Это даёт возможность увидеть динамику профессионального роста молодого учителя, свидетельствует о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечает его потребности в практической самореализации. Кроме того, всё это можно использовать и как форму полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического). Поэтому можно выстроить деятельность с молодыми специалистами в 3 этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Нет необходимости читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса, требования к ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся.

Работа с молодыми специалистами будет наиболее эффективной, если подготовить различные памятки. В их числе могут быть методический глоссарий, методическая копилка по определению типа урока, эффективный выбор работы с учащимися, анализ и самоанализ урока, памятка классного руководителя, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий, психологические упражнения для развития внутренних средств регуляции и др.

В течение всего периода адаптации наставник должен регулярно проводить занятия с молодым специалистом. Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста:

- права и обязанности педагога;
- личностно-профессиональные качества педагога современной школы;
- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- педагогическая этика;
- ведение школьной документации;
- типы и виды учебных занятий;

- классический и нестандартный уроки: преимущества и недостатки;
- психологическое сопровождение образовательного процесса;
- объективная оценка знаний учащихся;
- управление развитием творческих способностей учащихся;
- личностно ориентированный подход к образовательному процессу;
- анализ и самоанализ деятельности педагога и др.

Затем начинается ежедневная кропотливая работа администрации и методиста-наставника по развитию и становлению личности молодого педагога. И начинается она, как правило, с собеседования, с заполнения диагностических материалов для выявления проблемных точек в профессиональной деятельности молодого специалиста. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от целей. Целесообразно провести анкету по изучению потребностей молодого педагога в моделировании, реализации и рефлексии своей педагогической деятельности.

С этой целью начинающему педагогу предлагается заполнить специальные диагностические анкеты, на основании которых в дальнейшем строится индивидуальный план-программа его профессионального становления, развития и самосовершенствования. Педагог-наставник и педагог-психолог помогают молодому специалисту выстроить собственную программу саморазвития и самосовершенствования. При составлении программы необходимо учесть целый ряд факторов: условия, личностные качества молодого специалиста и наставника, наличие или отсутствие классного руководства на период адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки по организации и проведению уроков, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. Наряду с рекомендациями по составлению тематического планирования, и ликвидации пробелов в знаниях методики преподавания очень полезно предостеречь молодого коллегу от общих типичных ошибок неопытных педагогов, провести так называемую, пропедевтику. С этой целью молодому педагогу предлагается памятка «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем и пути их устранения».

Теоретически хорошо подкованный молодой специалист, блестяще знающий свой предмет, может столкнуться с психологическими проблемами личностного или поведенческого характера. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо. Успех молодого учителя нередко зависит от "пустяков" – одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Начинающему педагогу необходимо научиться, как правильно стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с учащимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Необходимо предлагать молодым учителям различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя и обсуждать эти ситуации с психологом для формирования индивидуального стиля творческой деятельности. Наряду с консультациями психолога начинающему педагогу предлагаются памятки-советы, памятки-приказы и памятки-заповеди, которые он должен усвоить как «Отче наш» на всю оставшуюся педагогическую жизнь и неукоснительно следовать им.

2-й этап – основной, проектировочный. Наставник разрабатывает и организует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования. Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Эффективным обучение молодых педагогов не может быть без показательных уроков учителей-предметников. Для оказания помощи молодым учителям в повышении профессиональной компетенции заместителем директора по учебной работе составляется программа открытых уроков, определяются «болевые точки» в педагогической деятельности начинающих учителей с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков администрацией и более опытными коллегами. Необходимо тактично советовать ему, как лучше организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности, как правильно организовать смену видов. Современные молодые специалисты владеют компьютерной грамотой и порой достаточно лишь назвать тему, над которой им следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию к уроку или мероприятию.

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

## ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

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

3. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова., Е.П. Никонова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

4. Максвелл, Дж. Наставничество 101 / Дж. Максвелл; пер. с англ. Ю.И. Герасимчик. – Минск, 2009.

5. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / И.В. Круглова. – М., 2007.

*Е.Я. Славгородская,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель  
МБОУ «СОШ №4» Алексеевского городского округа*

## **АЛГОРИТМ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И ЕГО ПАРТНЕРА**

Большой энциклопедический словарь определяет наставничество как «процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим» [3].

Педагог-наставник помогает учителю адаптироваться в образовательной среде школы, раскрыть свои дарования, реализовать себя, оказывает помощь в формировании профессиональных умений, развитии его личностных качеств, коммуникативных умений.

Ключевыми компетенциями самого наставника являются: личностная зрелость, нацеленность на результат, эффективные коммуникации, способность выстраивать отношения, открытость новому, способность мотивировать и развивать других [5]. На сайте школы МБОУ «СОШ №4» размещен «Портрет педагога-наставника», различный диагностический инструментарий, модульная программа наставничества «Партнерство» [1]. Разработчики программы Дешина Н.А. и Славгородская Е.Я. – победители регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» в 2019 году.

Нами выработан алгоритм совместной работы педагога-наставника и его партнера.

### *Шаг 1. «Выявление»*

Выявляются учителя, нуждающиеся в поддержке наставников, и испытываемые ими затруднения. Используется анкета «Выявление затруднений в педагогической деятельности учителя» [1].

Рассмотрим возможные ситуации, возникшие при выявлении готовности учителя к педагогической деятельности. Используем систему координат «Мотивация ↔ компетентность».



Ситуация «Минус ↔ минус»: нет мотивации, нет компетентности («не могу и не хочу»). Сталкиваемся с труднопреодолимым барьером защиты. Такого учителя надо мотивировать, далее – формировать у него потребность в профессиональной поддержке и готовность ее принимать.

Ситуация «Минус ↔ плюс»: нет мотивации, есть компетентность («могу, но не хочу»). Требуется выявить причину отрицательной мотивации учителя, наделить его работу новыми смыслами, формировать потребность адекватно оценивать себя и принимать критику.

Ситуация «Плюс ↔ минус»: есть мотивация, нет компетентности («не могу, но хочу»). Человек мотивирован, открыт к освоению нового. Необходимо поддержать его стремление к личностному развитию и профессиональному росту.

Ситуация «Плюс ↔ плюс»: есть мотивация, есть компетентность («могу и хочу»). Такой учитель – мечта наставника. Он обладает необходимыми компетенциями, осталось расширять его горизонты мастерства.

Даже имея достаточный уровень предметных знаний, учителя испытывают трудности в работе в условиях современной школы, обусловленные необходимостью:

- работы в разноуровневых классах и группах;
- работы в классах с избыточной наполняемостью;
- подготовки учащихся к испытаниям (экзамены, олимпиады, конкурсы);
- обеспечения достижения учащимися соответствующих ФГОС предметных, метапредметных и личностных результатов обучения;
- организации учебно-воспитательного процесса на основе системно-деятельностного подхода [1].

Перечисленные проблемы представляются начинающему учителю очень серьезными и могут даже привести к тому, что он уйдет из школы. И не потому, что профессионально непригоден, а потому, что его внутреннее напряжение постоянно.

### *Шаг 2. «Маршрут следования»*

Составляется и реализуется индивидуальный маршрут начинающего учителя (таблица 1).

Он решает следующие задачи:

- адаптация к условиям трудовой деятельности, сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, индивидуального подхода к каждому учащемуся;
- осознание необходимости внедрения современных подходов в образовательный процесс, необходимости непрерывного образования и педагогического роста;
- изучение опыта коллег;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;

-развитие умений общения с родителями.

Таблица 1

**Примерный индивидуальный маршрут  
начинающего учителя**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</b>
1	Встреча с администрацией школы. Экскурсия по школе	Август (первый год работы)
2	Собеседование «Основные проблемы начинающего», анкетирование на выявление профессиональных затруднений	Август, июнь (первый год работы), июнь (второй и третий годы работы)
3	Консультация «Знакомство с локальными актами школы»	Август (первый год работы)
4	Консультация «Оформление классных журналов, журналов внеурочной деятельности учащихся, работа в ИСОУ «Виртуальная школа»	Август (первый и второй годы работы)
5	Консультация «Написание рабочей программы и календарно-тематических планов»	Август (первый и второй годы работы)
6	Консультация «Работа с документацией. Составление отчетов»	Один раз в четверть
7	Организация наставничества	Сентябрь (первый год работы)
8	Практикум «Методика работы с классным коллективом»	Октябрь (первый год работы)
9	Подготовка и выпуск продукции «Подготовка урока. Структура урока. Технологическая карта урока. Самоанализ»	1 раз в четверть
10	Практикум «Мониторинг образовательной деятельности»	Ноябрь (каждый год работы)
11	Посещение занятий, мероприятий наставником с целью оказания методической помощи	В течение года по плану МО
12	Посещение занятий, мероприятий администрацией школы, руководителем МО	В течение года по планам ВШК, МО
13	Консультация по аттестации на квалификационную категорию	В течение третьего года работы
14	Участие в работе методических дней, недель	По графику проведения методических дней, недель
15	Организация и посещение занятий у опытных педагогов	В течение года по плану МО
16	Подведение итогов работы. Собеседование, анкетирование на выявление профессиональных затруднений	Апрель – май (третий год работы)

При прохождении маршрута необходимо уделять особое внимание точкам его сбой при решении рабочих задач.

*Шаг 3. «Рефлексия»*

В конце каждого учебного года проводится диагностика педагогических затруднений.

В июне 2020 года диагностика выявила непреодоленные барьеры и проблемные поля у начинающих учителей: формирование у учащихся метапредметных УУД, использование учебного материала в воспитательных

целях, проведение самоанализа педагогической деятельности. Типичные ошибки: непрофессиональное поведение в трудных ситуациях; отсутствие учета индивидуальных особенностей учащихся; неумение установить дисциплину в классе. Выявлена необходимость организовать деятельность молодого учителя по преодолению первичного ощущения «ситуации диффузии» (когда он ощущает себя частичкой, толкаемой со всех сторон в разных направлениях), формированию культуры самореализации его личности в профессиональной деятельности (сферы – «Учитель-педагог», «Учитель-воспитатель», «Учитель-методист», «Учитель-исследователь») [2]. Над этим и предстоит работать далее педагогам, нуждающимся в поддержке наставника, вместе с педагогами-наставниками.

#### *Шаг 4. «Рекомендации»*

Этот шаг предполагает выработку рекомендаций педагога-наставника начинающему учителю, реализуется постоянно в процессе их взаимодействия. Формы фиксации рекомендаций: устная, письменная (в ходе анализа совместной деятельности, составления отчетов о протекании процесса наставничества).

Наставничество – это двустороннее действие, поэтому стоит назвать также причины возникновения проблем в работе самого наставника. Среди них:

- отсутствие четкого плана работы, нерегулярность контроля;
- затруднения с обратной связью между наставником и партнером, перегрузка учителя замечаниями и рекомендациями, навязывание своего мнения;
- профессиональное выгорание, формальное выполнение обязанностей наставника;
- недооценка степени дискомфорта условий, в которых приходится работать молодому специалисту [4].

Наставничество – одна из эффективных форм профессиональной адаптации педагога, нуждающегося в поддержке наставника, способствующая не только повышению профессиональной компетентности, но и закреплению педагогических кадров.

Это еще и источник профессионального роста для самих наставников. Педагоги-наставники просто обязаны принимать активное участие в научно-практических конференциях, публиковать материалы из опыта своей работы, активно участвовать в конкурсах профессионального мастерства различных уровней.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Наставничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ash4.bip31.ru/?page\\_id=11756](http://ash4.bip31.ru/?page_id=11756) (Дата обращения: 17.08.2020).
2. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: материалы региональной научно-практической конференции (г. Сыктывкар, 2014). – Управление государственной гражданской службы Республики Коми, 2014. – 200 с.

3. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – 3-е изд., стер. – Москва: Большая российская энциклопедия, 2009. – 527 с.
4. Зюзько, М.В. Психологические консультации для начинающего учителя / М.В. Зюзько. – М.: Просвещение, 1995. – 207 с.
5. Щипунова, Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6. – С.845-847.
6. Стратегия развития образования Белгородской области «Доброжелательная школа» на период 2019-2021 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--31-6kcadhwnl3cfdx.xn--p1ai/press-centr/novosti/predlagaetsya-k-obsuzhdeniyu-proekt-strategii-razv/> (Дата обращения: 17.08.2020).

**Т.В. Солдатова,**  
*Почетный работник общего образования РФ,*  
*директор,*  
**Е.И. Калинина,**  
*учитель-наставник*  
*МБОУ «СОШ №13 с УИОП» г. Губкина*  
*Белгородской области*

## **СОВРЕМЕННЫЙ УРОК ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА: ОПЫТ, ИДЕИ, РЕКОМЕНДАЦИИ**

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, а молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, а проблемы возникают из-за отсутствия необходимого опыта.

Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители.

Основной частью реализации плана развития учителей, нуждающихся в наставничестве в МБОУ «СОШ №13 с УИОП» города Губкина Белгородской области, является помощь в составлении, проведении и анализе уроков. Считаем важным, чтобы слово наставника не расходилось с делом. Педагог-наставник не только даёт советы по составлению плана урока, но и регулярно приходит на занятия и следит за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития наставляемого. Только при соблюдении этих

условий наставник уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных. Широко используется методический коучинг.

Коучинг – это психологический подход, позволяющий за короткий срок максимально раскрыть потенциал человека (организации) и повысить личную и профессиональную эффективность [1].

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у наставляемых уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Методический коучинг включает в себя три стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока);
- просмотр урока;
- обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока или после уроков).

Стадия первая: обсуждение до урока.

Цели обсуждения до урока:

- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;
- создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;
- создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Садимся рядом со своим подопечным, а не напротив. Считаем важным начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделяем моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание.

Грамотно составленные вопросы наставника позволяют начинающему учителю продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам [3].

Наставнику важно:

- дать молодому педагогу советы по решению непредвиденных сложностей;

- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать начинающему специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия вторая: просмотр урока.

Во время просмотра урока наставник целенаправленно наблюдает за взаимодействием между педагогом и его/её учениками. Мы дословно записываем примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Отмечаем, как ученики демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Стадия третья: обсуждение после урока.

Строим обратную связь на основании действий молодого специалиста. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов. Приведём модель проведения методического коучинга.

Пять последовательных фаз:

- распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)
- вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвала это чувство?)
- анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)
- определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)
- обобщение обучения (Чему Вы научились?)

Как только молодой учитель, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать Вашего подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока проводим:

- своевременно (ни в коем случае на следующий день);
- конфиденциально;

- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным и не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Чтобы добиться качественного развития своих подопечных, недостаточно говорить им: «Больше работайте с классом», «Вовлекайте учащихся в процесс обучения», «Сделайте так, чтобы они наслаждались процессом обучения». Необходимо с самого начала вовлекать начинающих педагогов в конкретную работу, обращать их внимание на то, как они применяют ФГОС во время занятий, как учитывают личность учеников при планировании занятий, как задают вопросы, заставляющие задуматься, и как строят урок в целом. Приглашаем молодых специалистов на свои уроки, чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала.

В педагогическом коллективе МБОУ «СОШ №13 с УИОП», где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Стержнем прогрессивных форм нашей методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дубиненкова, Е.Н. Коучинг: учебно-методическое пособие / Е.Н. Дубиненкова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 40 с.
2. Конструктор системы наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747> (Дата обращения: 25.08.2020).
3. Сеницына, Г.П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов [Электронный ресурс] / Г.П. Сеницына. – Режим доступа: <http://scienceeducation.ru> (Дата обращения: 18.08.2020).
4. Чиркунова, М.В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс] / М.В. Чиркунова. – Режим доступа: [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru) (Дата обращения: 21.08.2020).

*Р.И. Сычева,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Казацкая СОШ»  
Красногвардейского района Белгородской области*

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТУРИЗМ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТВОРЧЕСКОГО СТИЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

«Ежегодно 73 тысячи молодых педагогов поступают на бюджетные места. Заканчивает учебу такое же количество, и только 30-34 тысячи доходят до школ», – сказала министр просвещения Российской Федерации Ольга Юрьевна Васильева в мае 2019 года на Всероссийском форуме молодых учителей «Педагог: профессия, призвание, искусство». Она отметила, что в стране не хватает около 10-11% педагогов. «К 2029 году это количество вряд ли изменится в лучшую сторону», – добавила она. «Вопрос кадрового обеспечения школ остается ключевым. Важнейшая задача, чтобы молодые педагоги приходили в школу, а опытные учителя стали их наставниками», – считает Васильева. [2]

Возникают три вопроса, на которые попробуем найти ответ.

### **Вопрос 1. Почему не все молодые педагоги идут работать в школу?**

Вот что они говорят:

1. Печальный пример.
2. Низкая заработная плата.
3. Отсутствие опыта.
4. Страх перед ответственностью за детей.

Этот список можно продолжать до бесконечности, потому что у каждого свои убедительные доводы. Не будем на них останавливаться. Нас интересуют те, кто пробовал работать, но ушел из школы в течение первых трех – пяти лет.

### **Вопрос 2. Почему молодые педагоги уходят из школы?**

На этот вопрос каждый тоже может привести свой довод. Рассмотрим мое видение этой проблемы.

Начинающий педагог полон сил и идей. Он быстро учится писать образовательные и рабочие программы, составлять поурочные планы и технологические карты уроков, вести портфолио, проводить и анализировать диагностические работы. Он полон идей. Он мечтает о самых лучших учениках. Да и как может быть иначе, ведь он так готовится к урокам, он так любит своих учеников!

Но на практике все идет не так, как бы хотелось. Кажется, все делает правильно: презентации, карточки, наглядный и практический материал к уроку. А отдачи от учеников нет, учиться не хотят, все делают кое-как. То ли дети у него не совсем лучшие, то ли с ним что-то не так? И наступает



момент, когда у молодого педагога появляется паника и опускаются «крылья».

### **Вопрос 3. Почему опускаются «крылья»?**

Трудно, если человек не видит плодов своего труда. У него опускаются руки, а у учителя «крылья».

Учитель – профессия творческая, а творит он тогда, когда у него есть свой индивидуальный творческий стиль, позволяющий ему отличаться от коллег не только в глазах его учеников, но их родителей и общественности.

Как молодому учителю найти свой индивидуальный творческий стиль, способный дать ему возможность почувствовать свою значимость и уверенность в правильности профессионального выбора? Как научиться получать от своей работы удовольствие? Как воспитать в своих учениках единомышленников?

В ходе реализации регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству» как педагог-наставник я предложила молодым коллегам интересное решение данной проблемы: включить образовательный туризм в образовательное пространство начальной школы.

Прочитав ФГОС НОО, *I Общие положения*, «8. В соответствии со Стандартом на ступени начального общего образования осуществляется становление основ гражданской идентичности и мировоззрения обучающихся...» [1].

Последние годы образовательный туризм стал интересен и востребован в России. Однако заметим, что ни в одном из документов нет программы развития туризма на базе образовательного учреждения. А ведь туризм – интересный вид досуга для детей. Это познавательные экскурсии и походы. Это весёлые каникулы, расширение кругозора, новые друзья и масса впечатлений для детей всех возрастов.

С одной стороны государством и обществом обучение путем включения образовательного туризма в начальную школу в современной образовательной практике рассматривается как один из эффективных способов формирования ключевых компетенций младших школьников. С другой организация туристической деятельности младших школьников – серьезная, сложная работа. Она требует от педагога не только высокого уровня знаний, но и желания углубленно работать с учащимися в области школьного туризма. Молодой учитель испытывает трудности в методическом сопровождении.

Свою совместную работу мы начали с создания маршрутов по родному краю:

1. Природно-климатические условия родного края.
2. Культурные и исторические условия родного края.
3. Духовное наследие родного края.
4. Мифы и легенды родного края
5. Экология родного края.

Именно туристические маршруты помогут младшим школьникам получить краеведческие знания: узнать историю заселения своего края, героическое прошлое своего края в годы Великой Отечественной войны. Дети смогут увидеть своими глазами места, которые дороги и памятны. У ребят будет возможность подробно рассмотреть имеющиеся исторические памятники.

Чтобы туристический маршрут оказался удачным разработали рекомендации для педагога:

1. Младшие школьники не могут за один день преодолеть пешком большие расстояния, поэтому следует заранее обдумать возможность подвоза детей к месту начала маршрута, или выхода из него.

2. Дети должны быть легко одеты, иметь головные уборы и легкую спортивную обувь.

3. Необходимо взять продукты питания, так как в селе нет мест общественного питания. Продукты питания должны быть свежие и не скоропортящиеся.

4. Необходимо взять аптечку, бинокль, фотоаппарат.

5. Посоветуйте детям взять блокноты, для записи интересного материала.

6. Возьмите «Портфель экскурсовода». (Распечатанные рисунки и фотографии, для более полного восприятия экскурсантами событий минувших времён).

7. Подготовьте для экскурсантов буклет с кратким описанием объектов на маршруте.

Все было продумано и спланировано, но ситуация с самоизоляцией по коронавирусу изменила все наши планы. Пришлось перестраиваться на дистанционную форму работы.

Вот что нам удалось сделать по данной проблеме в ходе реализации регионального проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству»:

### **1. Виртуальные туристические маршруты**

Особым успехом у учащихся пользуются уроки краеведения в форме экскурсий и походов по родному краю. Нами разработаны два виртуальных туристических маршрута по темам: «Святыни Усёрдской земли» и «Героическое прошлое Усёрдской земли».

Целью предлагаемых виртуальных экскурсий является личностное развитие и гуманитарное образование учащихся через приобщение к истории родного края.

### **2. Исследовательская деятельность учащихся**

Туристское краеведение помогает изучать историю, экономику, трудовую деятельность, быт и культуру населения, организовать поисковую работу, исследовать природу и концентрирует внимание на изучение тех особенностей, которые обусловлены местонахождением объектов

или явлений вдоль туристского маршрута. Оно расширяет кругозор учащихся средствами наглядного предметного познания окружающего мира как бы по спирали: от родного края к Отечеству.

По результатам проведённых виртуальных экскурсий дети подготовили исследовательские работы по экологии, культуре и быту родного края: «Моя родословная», «История моей фамилии», «Исследование названия женского головного убора – сорока», «Народные мастера села Казацкое», «Исследование качества воды в реке Усёрдец».

### **3. Межпредметные связи учебных дисциплин начального образования и краеведения**

Туристско-краеведческая работа представляет большую возможность для реализации идеи межпредметных связей, органично связывать классные занятия с внеклассными мероприятиями. Например, в ходе изучения фонетики школьникам мы предлагаем для фонетического разбора и транскрибирования слова, фразы, предложения о родном крае. Изучая морфологию, также используем краеведческий материал, например, при изучении разделов «собственные и нарицательные имена существительные»; «качественные, относительные и притяжательные имена прилагательные»; «глаголы», «числительные». Большие возможности имеет краеведение при изучении раздела «лексика». Младшие школьники с удовольствием знакомятся с особенностями местного диалекта, изучают способы образования слов-названий.

Краеведение является одним из эффективных средств патриотического воспитания, так как соединение учебно-познавательной работы с воспитательными задачами происходит здесь естественно.

Мой небольшой опыт наставничества убеждает в том, что образовательный туризм является одной из наиболее актуальных проблем современного образования. Данный подход может рассматриваться как выход из проблемной ситуации, возникшей из-за противоречия между необходимостью обеспечивать качество образования и невозможностью решить эту задачу традиционным путем.

Для молодого педагога – это возможность создать свой индивидуальный стиль, возможность привлечь к себе внимание обучающихся, их родителей, администрации школы и окружающего социума.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Федеральный образовательный стандарт начального общего образования: текст с изм. и доп. на 2011 г. / М-во образования и науки Рос. Федерации. – М.: Просвещение, 2011. – (Стандарты второго поколения).

*И.А. Устинова,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель математики  
МОУ «СОШ №5» г. Валуйки  
Белгородской области*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

«В каждом человеке есть солнце.  
Только дайте ему светить»  
(Сократ)

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации.

После окончания Педагогического института я вернулась в свою старенькую, но такую родную и тёплую школу, именно в тот кабинет, где я сама училась математике, даже и не могла подумать, что спустя 30 лет меня попросят на августовской учительской конференции рассказать о наставничестве. Тогда не было таких понятий, как:

- Индивидуальный план адаптации молодого педагога,
- Программа индивидуального роста начинающего учителя,
- Портфолио молодого педагога,

но у опытных учителей были такие же, как и сейчас задачи: **ПОМОЧЬ, ПОДДЕРЖАТЬ, ПОДБОДРИТЬ** молодого учителя. И мои опытные коллеги, мои дорогие Учителя всегда были рядом со мной: подсказывали, советовали, «вели за руку», помогали в организации учебного и воспитательного процессов. За последние 3 года в нашей школы ежегодное пополнение! Администрация школы берёт сразу же «под крыло» молодёжь, назначает наставника. И вот мне поручили такое «пополнение». Так получилось, что я стала наставником молодым коллегам.

Термин «наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии личности. Наставничество в своем лучшем проявлении связано с компетентностью, опытом и четким определением ролей.

Наставником может стать человек старше 18 лет, у которого есть желание помогать другим, открытый и искренний, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в любой сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого, а также любящий детей.

Я прочитала, что становление учителя происходит гораздо труднее, чем в других профессиях. Это и понятно, ведь молодые педагоги с первого дня работы имеют **те же самые обязанности** и несут **ту же ответственность**, что и учителя с многолетним стажем, а учащиеся, родители и администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Работа с молодыми специалистами традиционно является для меня одной из самых важных составляющих методической работы. В процессе наставничества и сама совершенствуюсь, обогащаю свой опыт более мобильными приёмами.

Повышение профессионального мастерства, желание всегда идти вперед, достойно преодолевая трудности – всегда есть главное в моей педагогической деятельности. И это я стараюсь привить своим коллегам – молодым учителям.

С целью оказания практической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и практических умений, повышения их педагогического мастерства осуществляю сопровождение молодых педагогов на школьном, муниципальном и региональном уровне.

Прежде всего необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, то он на любом этапе возникшей проблемы немедленно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует, и таким образом, разрешит интересующийся его вопрос достаточно оперативно.

Выбор формы работы наставника начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная работа начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие мое с молодым специалистом было конструктивным, я стараюсь не быть ментором, поучающим молодого преподавателя и доминирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

**Мои основные задачи** в рамках наставничества:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого учителя;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепить учителя в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Я являюсь наставником учителей математики и физической культуры. На начальном этапе мы определили цель взаимодействия, выявили наиболее серьезные проблемы молодого педагога в учебно – воспитательном процессе и наметили пути их разрешения. При этом одной из важнейших задач я считаю обеспечение комфортных условий для саморазвития и самосовершенствования молодого педагога.

Затем была разработана индивидуальная программа адаптации и развития молодого учителя, в рамках которой мной проводились консультации. Практикумы, мастер – классы, практические занятия, диспуты, взаимопосещение уроков с последующим анализом, открытые уроки и уроки, разработанные совместно.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемые результаты. Педагогу – наставнику необходимо помнить о некоторых правилах общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня ...»). Один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

#### **Советы молодым учителям.**

1. Будьте оптимистами! Педагогика – наука сугубо оптимистическая (впрочем, как и любая наука). Пессимистичен только дилетантизм.
2. Не забывайте самого главного: дети – существа парадоксальные.
3. В сущности, мы сами вызываем все, что происходит вокруг нас, а потом жалуемся, что это не то, что мы хотели бы видеть.
4. Не тушуйтесь и не бойтесь ничего.
5. Как общаться с родителями? Так же, как с детьми. Помните: взрослые – тоже дети, только очень усталые.
6. В отношениях с администрацией оптимальной является такая тактика: соглашайтесь абсолютно со всем, что вам будут советовать или приказывать, но делайте только то, что сами считаете нужным, и не рвитесь к карьере; помните, что отличие директора от учителя заключается в том, что его легко снять с работы, а учителя трудно.
7. Не забывайте: в педагогике решающее значение имеют первый момент появления в классе, первые уроки, первое знакомство с детьми, все первое.

8. Если вы сначала дадите детям волю, а потом их прижмете, они вас невзлюбят, если, наоборот, сначала прижмете, а потом дадите волю – они вам будут благодарны.

9. Помните: ваше главное дело – это общение с детьми, умеете испытывать радость от встречи с ними, унылых учителей дети тихо ненавидят.

10. Не появляйтесь на глазах у детей без дела.

11. Отдавайте свое тепло, ласку не тем, кто на них напрашивается или, кто вам нравится, а тем, кому это особенно необходимо.

12. Если вы сомневаетесь, как поступить, не торопитесь, не сокращайте время на обдумывание предстоящего шага.

13. Учитель всегда должен быть в форме, подтянут, в хорошем настроении, пользуйтесь правилом Карнеги: «Если хочешь быть счастливым – будь им!»

14. Учитесь правильно здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым вы говорите простое «здравствуйте», тоже можно воспитывать.

15. Постарайтесь всеми возможными способами узнать всю подноготную о ваших воспитанниках, какими они были раньше – буквально с пеленок, как вели себя, как жили.

16. Не смущайтесь, если совершили ошибки. Дети, в отличие от взрослых, всегда учителю их прощают.

17. Хвалите самого себя три раза в день: утром, днем и вечером. Применяйте такую магическую формулу самовнушения: «Я – совершенный педагог, меня дети слушают, родители уважают, администрация любит».

18. Недостаток многих педагогов в том, что они развивают бурную деятельность, но забывают думать. Помните: думать – ваша главная обязанность.

19. Играйте с детьми, веселитесь. воспринимайте свое учительство как продолжение детства.

#### **Результаты моего наставничества:**

Принимая на себя обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации моей коллеги;

- это стимул к самосовершенствованию;

- сама учусь расширять свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;

- это – общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Поэтому, я считаю, что сотрудничество «наставник – ученик» должно развиваться именно по принципу партнерства, т.е. «на равных». В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист

зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

Деятельность молодого человека, который нашел и зажег в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования. «Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К. Ушинского – лейтмотив наставника и молодого учителя нашей школы.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

2. Методические рекомендации «Об организации наставничества в образовательных организациях Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://pumonso.ru/wp-content/uploads/2020/04/rekomend.nastavnik.pdf> (Дата обращения: 28.08.2020).

3. Царегородцева, Т.В. Наставничество как эффективный метод профессионального становления личности молодого педагога (из опыта работы «наставник – молодой педагог») / Т.В. Царегородцева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://nsportal.ru/sites/default/files/2019/11/24/nastavnichestvo\\_kak\\_effektivnyy\\_metod\\_professionalnogo\\_stanovleniya\\_lichnosti\\_molodogo\\_pedagoga.docx](https://nsportal.ru/sites/default/files/2019/11/24/nastavnichestvo_kak_effektivnyy_metod_professionalnogo_stanovleniya_lichnosti_molodogo_pedagoga.docx) (Дата обращения: 29.08.2020).

***О.А. Фирсова,**  
заместитель директора,  
**М.А. Вартамян,**  
учитель физики и информатики  
МБОУ «Волоконовская СОШ №1»,  
Волоконовского района  
Белгородской области*

## **ОРГАНИЗАЦИЯ УРОКА ФИЗИКИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА**

Молодой педагог, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, оценивании ответов учеников, отсутствие дисциплины на уроке – вот далеко неполный перечень проблем, подстерегающих учителя-новичка. Главным помощником станет опытный наставник, который может оказать неоценимую помощь.



Как же организовать деятельность ребят на уроке, чтобы они не только усвоили большой объем знаний, но и научились мыслить, самостоятельно добывать знания, применять их в новых ситуациях. Именно такие выпускники в настоящее время нужны обществу: способные мыслить, ориентироваться в обилии информации, уметь адаптироваться для жизни в любой социальной среде [4].

К тому же федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования закладывает новые подходы к качеству образования, среди которых формирование у учащихся универсальных учебных действий, то есть готовности обучающихся к саморазвитию и непрерывному образованию. Поэтому сегодня важно не столько дать ребенку как можно больший багаж знаний, сколько обеспечить его общекультурное, личностное и познавательное развитие [3].

Федеральный государственный образовательный стандарт смещает акценты в образовании на активную деятельность обучающихся. В процессе деятельности ученик осваивает универсальные учебные действия, развивается как личность. Задача учителя – организовать урок таким образом, чтобы включить детей в деятельность.

Системно-деятельностный подход является методологической основой концепции федерального государственного образовательного стандарта общего образования. Достоинством системно-деятельностного подхода является то, что он органично сочетается с различными современными образовательными технологиями такими, как проблемное обучение, технологией исследовательской и проектной деятельности, технологией развития критического мышления и информационно-коммуникационными технологиями.

Урок остается основной формой обучения, на разных этапах которого можно использовать различные методы и приемы.

На этапе мотивации учащихся к деятельности один из применяемых приемов – «Черный ящик», который помогает ученикам сформулировать тему урока. Прием «Покори вершину» заключается в самостоятельной формулировке детьми цели урока на основе актуализации знаний. В течение урока деятельность обучающихся направлена на достижение этой цели. Эти приемы могут применяться на уроках любого типа.

На этапе изучения нового материала используется *проблемный метод обучения* (предъявление удивительного факта, задание проблемного вопроса, демонстрация опыта) и *эвристическая беседа* (постановка посильных ученику вопросов и заданий, которые шаг за шагом приводят его к новому знанию на основе имеющегося). Благодаря этим приемам учащиеся структурируют знания, осознанно и произвольно строят речевое высказывание в устной форме, выбирают наиболее эффективные способы решения задач в зависимости от конкретных условий. При проблемном обучении ребенок усваивает материал, не просто слушая или воспринимая органами чувств, а становясь активным субъектом своего образования. Поэтому, создание проблемной ситуации на уроке выступает

эффективным средством формирования познавательных универсальных учебных действий.

На этапе применения изученного при решении физических задач предлагается систематическое решение задач-проблем практической направленности. Основное назначение таких заданий – развитие умственных способностей учащихся в процессе самостоятельного решения и установление связи теории с реальными жизненными ситуациями.

По мнению, академика А. А. Смирнова, моторная память эволюционно самая древняя и самая совершенная, затем идет образная, а самая поздняя – словесная (вербальная) память. Сочетание всех видов памяти резко повышает эффективность обучения, это необходимо учитывать при организации урока. *Самостоятельное участие учеников в экспериментах* на уроке физики должно занимать центральное место в процессе обучения, так как, согласно принципам развивающего обучения, познание не может существовать вне деятельности. Эксперимент включает этапы планирования, подготовки, проведения, вычленения данных, их анализа, обработки результатов. Выдвижение гипотез, экспериментирование являются важнейшими средствами развития у учащихся мышления и воображения. В ходе эксперимента используется метод наблюдения.

При изучении нового материала или при повторении пройденного, можно предложить опыты, проводимые самими учащимися в классе во время уроков под руководством учителя. При выполнении физического эксперимента формируется как конкретно-образное (анализ опытного факта), так и абстрактное (предсказание новых фактов) мышление.

*Исследовательский подход* в обучении на этапе изучения новых знаний и способов деятельности, как никакой другой, развивает познавательные УУД ученика, поскольку характерная черта такого подхода – реализация идеи «обучение через открытие». Новые знания не даются в готовом виде, дети «открывают» их сами в процессе самостоятельной исследовательской деятельности. Задача учителя при введении нового материала заключается не в том, чтобы все наглядно и доступно объяснить, показать и рассказать. Учитель должен организовать исследовательскую работу детей, чтобы они сами додумались до решения проблемы урока и сами объяснили, как надо действовать в новых условиях. Вместе с тем, для ученика выполнение исследовательского задания является познанием ещё непознанного. Можно выделить следующие структурные элементы исследовательской деятельности учащихся на уроках физики: *накопление фактов, выдвижение гипотезы, постановка эксперимента, обоснование практического применения данного физического явления, создание теории* [2].

Эффективной формой организации выполнения исследовательских заданий стала групповая работа. Каждая группа получает карточку с индивидуальным заданием, на выполнение которого отводится определенное время, затем группы делают отчет о полученных результатах, заполняя таблицу. В конце отчета обязательно должны прозвучать выводы.

Например, при изучении темы «Сила трения» учащимся 10 класса даются задания: определить коэффициент трения скольжения и выяснить от каких величин он зависит. Работая в группах, ребята предлагают пути решения проблемы, проводят измерения, вычисления, сравнивают полученные результаты с табличными значениями, делают анализ и обобщение полученных результатов, выводы. По окончании работы – обмен информацией. На уроке по теме «Свободные колебания» ученики 11 класса исследуют зависимость периода и частоты колебаний от длины нити маятника и от массы груза.

Выполняя задания в группе, развиваются чрезвычайно важные компетенции: логические учебные действия, умение обозначить проблему, найти пути ее решения, структурировать знания, обобщить полученные данные для сообщения другим, проанализировать результаты. И самое главное, дети вовлекаются в деятельность.

Одним из эффективных методов формирования познавательных универсальных учебных действий, является *проектное обучение*, которое предполагает высокую степень самостоятельности, инициативности учащихся, формирует умения учиться.

В основе каждого учебного проекта лежит проблема, из которой вытекает и цель, и задачи деятельности учащихся. Ребята объединяются в группы и работают над поиском решения одной из сформулированных гипотез. В совместной деятельности происходит составление схем, таблиц, опорных конспектов – это процесс выработки новых знаний, формирование критического и творческого мышления.

Проектная деятельность на этапе обобщения и систематизации знаний, как часть системно-деятельностного подхода, позволяет учащимся действовать самостоятельно, использовать имеющиеся знания по предмету физики в качестве средства для разрешения проблем.

Начиная с 7 класса учащимся предлагаются *домашние задания проекты*. Например:

- Зная свою массу и площадь ботинка, вычислите, какое давление вы производите при ходьбе и стоя на месте.
- Изготовьте модель фонтана и объясните принцип его действия.
- Вычислите мощность, которую вы развиваете, равномерно поднимаясь с первого на второй этаж школы. Все необходимые данные получите сами.
- Изготовьте из подручных материалов физический прибор.
- Определите КПД солнечной батареи.
- Изготовьте пьезоэлектрическую зажигалку и объясните принцип ее действия.

Такие задания позволяют планировать выполнение эксперимента, конструировать и собирать установки, проводить измерения и наблюдения, анализировать и систематизировать результаты опытов.

Применение информационно-коммуникационных технологий позволяет включить детей в деятельность на любом этапе урока. Активно на уроках используются компьютерные курсы «Открытая физика 1.1» и «Живая физика», которые дают возможность учащимся представить изучаемый материал более наглядно, провести самому имитацию физического явления, рассмотреть устройство механизмов и приборов, исследовать зависимость параметров изучаемой системы.

Большое внимание уделяется *работе с различными источниками информации* (учебник, дополнительная литература, словари, Интернет). Учащиеся учатся пользоваться книгами для поиска ответов на возникающие у них вопросы. При работе с текстом можно использовать элементы технологии развития критического мышления. Это способствует формированию умений поиска и выделения необходимой информации, структурирования знаний, составление логических схем, нахождение в текстах ошибок, составление вопросов к отдельным частям текста. Также важно научить учащихся при работе с физическими текстами формулировать главную мысль, выделять основное содержание, составлять тезисы к изученному параграфу, позволяющие сделать информацию более компактной и запоминающейся, анализировать, делать выводы. Рекомендуется использовать следующие приемы:

- «*Лови ошибку*». Даются листы, где написаны верные и неверные цитаты, ученики должны прочитать и поставить знак «+» рядом с правильным высказыванием и «-», по их мнению, с неправильным.

- «*Задай вопрос к тексту*». Главное, чему учит этот прием, – формулировать вопрос к тексту и искать на него ответ. Данный прием имеет большой развивающий эффект. Примерные типы вопросов: «О чем здесь говорится? Что мне известно об этом? Чем это можно объяснить? Где, когда и как применять? Что меня особенно удивило?».

Работа с источниками информации создает условия для формирования познавательных универсальных учебных действий. Она будет уместна на этапах проверки домашнего задания, изучения и закрепления нового материала.

Организация *рефлексивной деятельности*, контроль и оценка процесса и результатов деятельности в соответствии с ФГОС является необходимой частью урока, способствующей становлению школьника как субъекта деятельности [3].

Очень важно формировать целостное осмысление, обобщение полученной информации, а также собственное отношение к изучаемому материалу. В процессе *рефлексии* та информация, которая была новой, становится присвоенной, превращается в собственное знание. Для достижения вышеназванного используется взаимооценка учащихся, листы самооценки усвоения предметных достижений и познавательных универсальных учебных действий обучающихся, осуществление рефлексивных действий в конце каждого урока.

Применение системно-деятельностного подхода способствует

повышению познавательной активности учащихся и формированию универсальных учебных действий обучающихся.

Каждый педагог со временем накопит свой багаж приемов эффективной организации урока, имея желание достигать результатов, стремление учиться и совершенствоваться.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1.Асмолов, А.Г. Системно-деятельностный подход в разработке стандартов нового поколения / А.Г. Асмолов // Педагогика. – 2009. – № 4. – С.18-22.

2.Осипова, Г.И. Опыт организации исследовательской деятельности школьников «Малая академия наук» / Г.И. Осипова. – Волгоград: Учитель, 2007. – 96 с.

3.Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования / Минобрнауки РФ. – М.: Просвещение, 2011. – 48 с.

4.Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Пособие для учителя / под ред. А.Г. Асмолова. – М.: Просвещение, 2010. – 159 с.

**О.А. Фирсова,**

*заместитель директора,*

**В.В. Удянская,**

*почетный работник общего образования РФ,*

*учитель начальных классов*

*МБОУ «Волоконовская СОШ №1» п. Волоконовка*

*Волоконовского района Белгородской области*

## **ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ И МОТИВИРОВАННЫМИ ДЕТЬМИ, ПОДГОТОВКА К ОЛИМПИАДАМ И МАРАФОНАМ**

Любому обществу нужны одаренные люди, и задача общества состоит в том, чтобы рассмотреть и развить способности всех его представителей.

К большому сожалению, далеко не каждый человек способен реализовать свои способности. Тесты на творческую активность, составленные американскими психологами, показывают, что нестандартно мыслящих людей среди взрослых лишь около 2 процентов.

А ведь развитие способностей и талантов любого человека важно не только для него самого, но и для общества в целом. Качественный скачок в развитии новых технологий повлек за собой резкое возрастание потребности в людях, обладающих нестандартным мышлением, вносящих новое содержание в производственную и социальную жизнь, умеющих ставить и решать новые задачи, относящиеся к будущему.

Жажда открытия, стремление проникнуть в самые сокровенные тайны бытия рождаются еще на школьной скамье. Уже в начальной школе можно

встретить таких учеников, которых не удовлетворяет просто работа со школьным учебником. Такие дети явно или неявно выделяются среди сверстников своей способностью учиться, или придумывать необычное, или решать математические задачи, или рисовать, или осваивать спортивные виды деятельности и т.д.

Школа, ориентированная на раскрытие индивидуальных возможностей каждого ребенка, не может не считаться с тем фактом, что около 30% учащихся за время их одиннадцатилетнего обучения снижают свои исходные показатели творческого развития. То же можно сказать и об их мотивации к учению. И если не заботиться об удовлетворении интеллектуальных и творческих запросов этих 30% учащихся, то останется только удивляться той легкости, с которой теряются ценнейшие качества ребенка – «открытый ум и гибкий интерес детства».

Многие утверждают, что все эти качества и способности даются человеку от рождения. Но это не так: способности развиваются в деятельности. «Ученик умственно воспитывается лишь тогда, когда по отношению к знаниям он занимает не пассивную, а деятельную позицию. Только при этом условии учение, познание доставляет ему глубокие чувства радости, удовлетворенности, взволнованности, эмоциональной приподнятости», писал В.А. Сухомлинский.

В последнем проекте федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования, в требованиях к уровню подготовки учащихся школы такие формулировки, как «развитие интеллектуальных и познавательных способностей», «совершенствование продуктивной творческой деятельности», «приобретение опыта научно-исследовательской деятельности», «овладение интеллектуальными и информационными умениями», анализ, сравнение, обобщение, систематизация указывают на то, что умственное развитие и воспитание должны стать одним из главных звеньев учебно-воспитательного процесса российской школы.

С этой трудной задачей призваны справиться школьные факультативные и кружковые занятия по предмету.

Основными *целями* кружковой и факультативной деятельности в школе являются: *выявление и поддержка наиболее способных учеников средних и старших классов общеобразовательных школ; обеспечение школьникам возможности приобретать углубленные знания в области иностранного языка, совершенствование методического обеспечения, разработка, апробирование и использование в учебном процессе новых перспективных обучающих методов и технологий.*

В соответствии с поставленными целями на факультативах и кружках организуются и проводятся конкурсы, викторины, турниры, олимпиады с целью выявления юных дарований; разрабатываются программы и методические материалы, используемые в преподавании, проводится специальная подготовка команд для участия в зональных, всероссийских и международных предметных олимпиадах; организуется подготовка

и проведение областных туров всероссийских предметных олимпиад школьников.

Учащиеся имеют возможность усовершенствовать свою грамотность, познакомиться с любопытными проблемами теории и практики английского языка, развить свои творческие возможности.

Учащиеся могут расширить и углубить базовые знания английского, а также ближе познакомиться с культурой страны изучаемого языка. Они могут развить дополнительные навыки работы с разного вида текстами, могут научиться выполнять современные тестовые грамматические и лексические задания разного формата, наиболее часто используемого в международных тестах.

### **Система работы с одарёнными детьми**

Социально-экономические преобразования в российском обществе обусловили необходимость формирования интеллектуального и духовного потенциала нации. В связи с этим особенно актуальной становится задача создания российской элиты. Работа с одарёнными детьми признана одним из приоритетных направлений в образовании на государственном уровне.

Система деятельности по организации работы с одарёнными и талантливymi детьми в нашей школе строится следующим образом:

1. Выявление одарённых и талантливых детей: анализ особых успехов и достижений ученика. Создание банка данных по талантливым и одарённым детям. Диагностика потенциальных возможностей детей. Психолого-педагогическое сопровождение детей.

2. Помощь одарённым учащимся в самореализации их творческой направленности: включение в учебный план школы факультативных, элективных курсов. Организация исследовательской деятельности. Организация и участие в интеллектуальных играх и марафонах, творческих конкурсах, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях. Вовлечение учащихся в систему дополнительного образования. Деятельность научного общества младших школьников.

3. Контроль над развитием познавательной деятельности одарённых и талантливых школьников: тематический контроль знаний в рамках учебной деятельности. Контроль над обязательным участием детей данной категории в конкурсах разного уровня.

4. Поощрение одарённых детей: публикации в СМИ, Благодарственные письма директора школы, благодарности с занесением в личную карту ученика.

5. Работа с родителями одарённых детей: совместная практическая деятельность одарённого ребёнка, родителей и учителя. Поддержка и поощрение родителей талантливых детей (вручение грамот и благодарственных писем на торжественном приёме директора и в рамках праздника окончания учебного года и окончания школы – выпускной вечер).

6. Работа с педагогическим коллективом: обучающие семинары по вопросам работы с одарёнными детьми: «Организация исследовательской работы с учащимися», «Создание ситуации успеха, атмосферы понимания

на уроке и во внеурочное время» (в плане на следующий учебный год). Повышение профессионального мастерства через курсовую подготовку и аттестацию. Подбор и накопление в библиотечном фонде литературы, необходимой для самообразования, систематический обзор новых поступлений, использование возможностей Интернет.

7. Взаимодействие ОУ с другими структурами социума для создания благоприятных условий развития одарённости:

**Цель**, которую поставили перед собой педагоги МБОУ «Волоконовская СОШ №1», **состоит в разработке и реализации системы планомерных и целенаправленных действий, обеспечивающих оптимальное развитие одарённых и талантливых детей.**

**Задачи:**

- Создание системы целенаправленного выявления и отбора одарённых и талантливых детей.
- Включение проблемы работы с одарёнными и талантливыми детьми как приоритетного направления в систему научно-методической и экспериментальной работы учителей школы.
- Создание максимально благоприятных условий для интеллектуального развития одарённых и способных детей, как в учебном процессе, так и во внеурочное время.
- Создание условий одарённым и талантливым детям для реализации их творческих способностей в процессе научно-исследовательской и поисковой деятельности.
- Стимулирование творческой деятельности одарённых и талантливых детей.
- Оказание квалифицированной психолого-педагогической помощи родителям одарённых детей.
- Создание условий для привлечения учащихся к решению социальных и нравственных проблем школы, посёлка, интересных и значимых для молодежи и подростков.
- Обмен опытом педагогов школы по работе с одарёнными и талантливыми детьми.

**Разрабатывая свою систему действий, мы исходим из следующего содержания понятия «одаренные дети».** Итак, одарённые дети:

- имеют более высокие по сравнению с большинством остальных сверстников интеллектуальные способности, восприимчивость к умению, творческие возможности и проявления;
- имеют доминирующую, активную, не насыщаемую познавательную потребность;
- испытывают радость от умственного труда.

Для них характерна высокая скорость развития интеллектуальной и творческой сфер, глубина и нетрадиционность мышления, однако по целому ряду причин на определенном этапе могут быть проявлены не все признаки одаренности.



### **Всех одаренных детей мы подразделяем на три категории:**

- дети с необыкновенно высоким общим уровнем умственного развития при прочих равных условиях (такие дети чаще встречаются в младшем школьном возрасте).

- дети с признаками специальной умственной одаренности – одаренности в определенной области науки (такие учащиеся чаще обнаруживаются в подростковом возрасте).

- учащиеся, не достигающие по каким – либо причинам успехов в учении, но обладающие яркой познавательной активностью, оригинальностью психического склада, незаурядными умственными резервами (возможности таких учащихся нередко раскрываются в старшем школьном возрасте).

Отсюда мы делаем стратегически важный вывод – выявление одарённых детей должно осуществляться на всех ступенях обучения.

Стратегия работы с одарёнными детьми в школе заключается в необходимости создания условий для оптимального развития одаренных детей, включая детей, чья одарённость на настоящий момент может быть еще не проявившейся или не выявленной, а также просто способных детей, в отношении которых есть надежда на дальнейший качественный скачок в развитии их способностей.

Работа с одарёнными и способными детьми в школе строится на следующих принципах:

- принципе дифференциации и индивидуализации обучения (высшим уровнем реализации которых является разработка программы развития одарённого ребёнка);

- принципе максимального разнообразия предоставляемых возможностей;

- принципе обеспечения свободы выбора учащимися дополнительных образовательных услуг;

- принципе возрастания роли внеурочной деятельности одарённых детей через кружки, секции, факультативы, клубы по интересам;

- принципе усиления внимания к проблеме межпредметных связей в индивидуальной работе с учащимися;

- принципе создания условий для совместной работы учащихся при минимальной роли учителя.

В целях создания системы выявления и отбора одарённых детей, необходимо нам, педагогам, знакомиться с научными данными о психологических особенностях одарённых детей, приёмами целенаправленного педагогического наблюдения. С этой целью у нас на этот учебный год планировался психолого-педагогический семинар «Четыре тактики педагоги поддержки», но в силу объективных причин не проведено ни одно занятие. Тем не менее, в школе ведется подбор и накопление методической литературы, необходимой для самообразования по этой теме, организована научно-методическая работа по этому направлению.

Учителями-предметниками, классными руководителями, заместителями директора по учебной и воспитательной работе проводится целенаправленное наблюдение за учебной и внеурочной деятельностью школьников для выявления детей, имеющих склонность и показывающих высокую результативность в различных областях деятельности.

Обязательным в каждом классе должно быть выявление мнения родителей о склонностях, области наибольшей успешности и круге интересов их ребёнка. Это изучение с помощью анкетирования должно быть запланировано в каждом классе в следующем учебном году и отражено в планах воспитательной работы, причём, в начале и в конце учебного года

В школе стали традиционными фестивали, конкурсы, олимпиады и различные соревнования, позволяющие ребёнку проявить свои способности (предметные олимпиады, конкурсы творческих работ, фестивали «Юные интеллектуалы»)

Необходимо ежегодно в плане работы каждого предметного методического объединения в школе отразить отдельное направление – работа с одарёнными и талантливыми детьми по предметам. Вопросы методического сопровождения данной деятельности так же должны обсуждаться на заседаниях методических объединений. В планах на будущее – разработка программы изучения личности одарённого ребенка, индивидуальных карт развития одарённых детей.

Одним из условий, обеспечивающих интеллектуальное развитие детей, как в учебном процессе, так и во внеурочное время, является внедрение проектного метода обучения. Конкурсы социальных проектов, проектов детского самоуправления, а также межпредметные учебные проекты учащихся с использованием ИКТ давно занимают отдельное место в планах деятельности школы.

Педагогическим коллективом школы создаются условия одарённым и талантливым детям для реализации их творческих способностей в процессе научно-исследовательской и поисковой деятельности. С этой целью проводятся предметные Недели, охватывающие учащихся всех ступеней обучения. За свои заслуги и победы учащиеся получают Грамоты, Благодарственные письма, Дипломы и подарки. Вся информация о наших достижениях размещается на сайте школы, ведь информационная открытость – одно из необходимых условий для прогрессивного развития.

Безусловно, процесс выявления и поддержки юных дарований – сложен и многогранен. Но очевидно, что работа с одарёнными детьми будет успешной только в том случае, если руководят этим непростым процессом становления юных талантливых граждан России так же одарённые взрослые – педагоги.

Одаренный человек может сделать очень многое. Образование одаренного ребенка, его развитие очень важно. Успешность выполнения той или иной деятельности зависит от знаний, от способностей.

Способность одаренность, гениальность. Сам по себе одаренный человек может сделать большой вклад в своей области. Это как бы полезное

ископаемое, самородок. В современных условиях коммерческие школы с помощью спонсоров создают условия для одаренных детей, но не в массовом плане. В частные школы приглашаются высококлассные специалисты в этой области. Все конечно зависит от знаний. Знание – это не способность. Способность – это фактор для знаний. Способности зависят от желания. Уровень способности разный. Это одаренность, гениальность, т.е. целый комплекс.

Талантливость – более высокий уровень.

Гениальность выше других двух уровней. Способным человек бывает часто, одаренным – реже, талантливым – еще реже, гениальным – 1-2 в столетие (Менделеев). «В одном месте присовокупилось, в другом – отсовокупилось» (Ломоносов). В одной области этот человек способен на многое, но в другой он был никем.

Проблема одаренности – это скорее всего проблема для взрослых. Решать судьбу ребенка должны взрослые, чтобы не внести какие-то трудности, трагичность в его судьбу.

### **Происхождение способностей**

1. Способность – это врожденное свойство. Он станет тем, кем запрограммирован (судьбой).

Близнецы (по разным причинам воспитывались в разных семьях), но способности у них одинаковые. Воспитание не влияет на способности. Самые музыкальные по наследству – Бах.

Способности можно развивать, но как? Это дело времени и техники.

На основе врожденных предпосылок создаются и вырабатываются способности. При развитии способностей требуется определенный период (возрастной) – сенситивный период, в дошкольном возрасте. Художественные способности активный период до 9 лет. В этот период легче всего добиться успеха.

### **Как можно ожидать способности?**

2. Ребенок в дошкольном возрасте, в игровой форме пытается делать разные виды деятельности: складывает, поет, танцует. Если есть способности, то он сможет выполнить те виды деятельности, какие у него способности. Родители не придают этому значение. Если у ребенка сильно развиты способности, родители обращаются к специалистам.

Способный человек, как бы обычный ребенок плюс одаренность, но это ошибка. Развитие ребенка – это система. Существует потребность, интеллект, характер, самооценка, какие-то взгляды, убеждения. Это связано в каких-то элементах. Изменение элементов влияет на ребенка. У ребенка формируется в школьном возрасте способности в той области, в которой он одарён. И в том, что он в определенной мере воспринимает то, чем он занимается, интересуется. Он и собеседников вводит в круг своих интересов.

Этот вид его заинтересованности по-разному воспринимают дети, одноклассники. Если его не понимают, то в классе он становится отверженным. Ему говорят – ты способный. У него есть основания считать

себя человеком значимым, но в классе его отвергают. Появляются внутренние комплексы, он становится ранимым, нервным. Особые черты характера на фоне педагогической ситуации вырастает в особый склад характера. Он был бы другим, если бы он был обычным учеником. Деформируется личность, он находится в противоречии между собой в силу воспитания. Сложно с ним и ему.

Подростковый период болезненный, тем более для одаренных детей. Ребёнок считает себя взрослым. Он будет всячески демонстрировать свою взрослость, требует самостоятельности. Оценка для него болезненна, он требует свободы. А одаренные дети всегда под опекой. Оценка должна быть ненавязчива, осторожна.

### **Проблема обучения**

Педагоги увеличивают нагрузку, а дети должны получать творческое задание. Задание подбирать сложно. Одно и то же задание надоедает, тем более надоедает одаренным детям. Это отбивает охоту учиться. Способный ребенок реализует через свою деятельность себя. У него мир иной, чем у обыкновенного ребенка. Он более чувствительный, впечатлительный. Способный человек должен высказываться через продукты своей одаренности. Способные люди должны понять этого человека через его деятельность.

Основной формой организации учебного процесса в школах района остается урок. Формы и приемы в рамках отдельного урока отличаются значительным разнообразием и направленностью на дифференциацию и индивидуализацию работы. Широкое распространение получили групповые формы работы, различного рода творческие задания, различные формы вовлечения учащихся в самостоятельную познавательную деятельность, дискуссии, диалоги. Перечисленные формы работы и виды деятельности находят широкое применение в рамках нестандартных уроков, в исследовательской деятельности и при проведении экскурсий в природу.

Наряду с урочной деятельностью, способствуют выявлению и развитию одаренных учащихся различные формы работы с учащимися, проводимые в школах:

#### **1. Предметные недели:**

- «Математика»
- «Русский язык»
- «Литературное чтение»
- «Окружающий мир»
- «Английский язык»

Важным фактором, влияющим на развитие одаренных школьников и на выявление скрытых способностей, является система воспитательной работы в образовательных учреждениях. На протяжении последних лет традиционной остаётся подготовка к олимпиадам через систему индивидуально-групповых занятий по предметам.

Технология подготовки учащихся общая для всех ОУ:

1. Совместно с психологом школы проводится анкетирование учащихся, в ходе которого выделяют наиболее мотивированных учащихся.
2. Создаётся банк данных мотивированных учащихся с учётом познавательных интересов учащихся.
3. Педагогами составляется план занятий по подготовке учащихся (подготовку учащихся могут осуществлять несколько педагогов, в зависимости от направления деятельности: окружающий мир, технология, математика, русский язык, английский язык, правила дорожного движения).
4. Занятия с учащимися проводятся индивидуально.
5. Проведение школьных туров олимпиад. Выявление победителей.
6. Участие в районных турах предметных олимпиад.
7. Участие во Всероссийских и Международных дистанционных олимпиадах.
8. Отслеживание результативности участия школьников в олимпиадах различного уровня.

Проводя мониторинг результатов предметных олимпиад, мы определяем уровень овладения знаниями и умениями мотивированных к учебной творческой деятельности учеников начальной школы. Прежде всего, это даёт представление о потенциале школы, позволяет выстроить перспективу развития школы, кроме того, провести отбор и дальнейшее отслеживание одарённых учащихся.

Олимпиады занимают важное место в развитии детей. Именно на 1 ступени обучения происходят первые открытия ребёнка. Пусть они даже небольшие и как будто незначительные, но в них – ростки будущего интереса к науке. Реализованные возможности развивают ребёнка, стимулируют интерес к различным наукам. Олимпиады позволяют ученику познать себя, дают возможность в большей степени утвердиться в собственных глазах и среди окружающих. В целом они служат развитию творческой инициативы ребёнка.

#### **«Формы и методы работы с одаренными детьми»**

Одаренным считается ребенок, значительно опережающий своих сверстников в умственном развитии, либо выделяющийся среди других детей специальными способностями (музыкальными, художественными, спортивными и т.д.)

Одаренность детей является самой важной задачей для педагогов и родителей. Дело ведь не столько в передаче знаний, сколько в создании условий для того, чтобы ребенок мог углублять эти знания, разрабатывать на их основе новые, необходимые для жизни.

Детская одаренность делится:

- явную (мы её сразу замечаем);
- возрастную (исчезает с возрастом);
- скрытую, непроявленную.

Большинству одаренных детей присущи особые черты, отличающиеся от сверстников: отмечается высокая любознательность и исследовательская активность. Уже в раннем возрасте они способны проследивать причинно – следственные связи, обладают отличной памятью, их отличает способность

классифицировать информацию и опыт, умение широко использовать накопленные знания. Чаще всего привлекает их большой словарный запас, способность концентрировать внимание, упорство в достижении результата в той сфере, которая им интересна.

Для выявления одаренности ребенка достаточно замерить уровень развития его способностей с помощью тестов. С одаренностью детей может справиться любой педагог, если он обладает необходимыми знаниями и уровнем предметной подготовки.

Для выявления и развития одаренности необходимо применять следующие формы и методы:

- тренинги;
- игры, сложные, т.к. сложные игры более интересны для детей такого уровня;
- моделирование творческой ситуации;
- образовательные программы, в которых проектируется маршрут деятельности педагога дополнительного образования, ориентированный на реальное развитие творческих способностей, творческого мышления, творческого потенциала личности ребенка, а следовательно, на развитие одаренности с реальными результатами.

Приоритетной формой работы в дополнительном образовании является общение ребенка с педагогом, поэтому занятия строятся не в традиционной форме, а виде работы творческих групп, микроколлективов, что дает хорошую возможность каждому ребенку максимум внимания.

#### ***Критерии одаренности ребенка:***

- решая мыслительные задачи и осуществляя творческую деятельность, ребенок ярко демонстрирует способность к наблюдательности, хорошую память, легко ведет диалог, обладает подражательной способностью;
- в своих действиях ребенок часто опирается на работу фантазии и воображения, что не редко является основным мотивом деятельности;
- общаясь, ребенок широко использует мимику и жесты, особенно в разговорах со сверстниками
- речь ребенка отличается повышенной выразительностью.

Эти критерии рекомендуются как педагогам, так и родителям.

**Выведение следствий** – тест используется для исследования способности к воображению и словесно-логическому мышлению.

Умение правильно и полно отвечать на вопросы, видеть причинно-следственные связи является важнейшим условием успешного обучения.

Предложите детям пофантазировать на тему:

«Что произойдет, если...?»

Задача ребенка – дать как можно более полные и оригинальные ответы на поставленные вопросы:

- Что произойдет, если дождь будет лить не переставая?
- Что произойдет, если животные начнут говорить?
- Что произойдет, если горы станут сахарными? и другие.

Чем подробнее ответ, тем лучше у ребенка развита образность, тем ярче его воображение.

Для оценки результатов используйте:

- 1) фактор времени (время, затраченное на раздумье) 5 минут – 1 балл, 4 минуты – 2 балла, 3 мин – 3 балла и т.д.
- 2) активность воображения
  - оригинальный подробный ответ с элементами юмора – 5 баллов
  - необычный ответ с элементами фантазии – 4 балла
  - банальный ответ – 2 балла.

**Автопортрет** – благодаря воображению ребенок осваивает новый опыт. Прогнозирует свою жизнь, формирует представление о себе, как о личности, причем не только на данный момент, но и на будущее. Воображаемый образ может быть выражен как в рисунке, так и в поделке.

### **Принципы специализации образовательных программ, применительно к одаренным и талантливым детям разного возраста**

1. Содержание образовательной программы для одаренных и талантливых детей должно предусматривать детальное, углубленное изучение наиболее важных проблем, идей и тем, которые интегрируют знания со структурами мышления.

2. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна предусматривать развитие продуктивного мышления, а также навыков

его практического применения, что позволяет детям переосмысливать имеющиеся знания и генерировать новые.

3. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна давать им возможность приобщаться к постоянно меняющемуся, развивающемуся знанию и к новой информации, прививать им стремление к приобретению знаний.

4. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна предусматривать наличие и свободное использование соответствующих источников.

5. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна поощрять их инициативу и самостоятельность в выставках, мероприятиях, и т.д.

6. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна способствовать развитию их сознания и самосознания, пониманию связей с социум, природой, культурой и т.д.

7. Образовательная программа для одаренных и талантливых детей должна оцениваться в соответствии с ранее обозначенными принципами. При этом особое внимание уделяется сложным мыслительным процессам детей, их способностям к творчеству и исполнительскому мастерству.

8. Образовательная программа должна разрабатываться как индивидуально, так и коллективно.

**На занятиях необходимо широко использовать  
следующие технологии обучения:**

- Технология кооперативного обучения;
- Технология творческих мастерских;
- Проектное обучение;
- Модульная технология;
- Технология полного усвоения;
- Инновационные компьютерные технологии

Среди форм и методов работы широкими возможностями выявления и развития одаренных учащихся обладают различные выставки, мастер-классы, конкурсы и т.д.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Азарова, Л.Н. Как развивать творческую индивидуальность младших школьников / Л.Н. Азарова // Журнал практического психолога. – 1998. – № 4. – С.83.

2. Брюно, Ж. Одаренные дети: психолого-педагогические исследования и практика / Ж. Брюно и др. // Психологический журнал. – 1995. – № 4. – С.73.

3. Грязева, В.Г. Одаренные дети: экология творчества / В.Г. Грязева, В.А. Петровский. – Москва – Челябинск: ИПИ РАО, ЧГИИК, 1993. – 40 с.

4. Матюшкин, А.М. Концепция творческой одаренности / А.М. Матюшкин // Вопросы психологии. – 1989. – № 6. – С.29-33.

5. Мелхорн, Г. Гениями не рождаются: Общество и способности человека: книга для учителя / Г. Мелхорн, Х.-Г. Мелхорн; пер. с нем. – М.: Просвещение, 1989. – 160 с.

6. Чистякова, Г.Д. Творческая одаренность в развитии познавательных структур / Г.Д. Чистякова // Вопросы психологии. – 1991. – № 6. – С.103.

**О.А. Фоменко,**

учитель математики

МБОУ «Ровеньская СОШ №2»

Ровеньского района Белгородской области

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ  
КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

*«Ищите себе такого наставника, который  
уже добился того, о чем мечтаете вы.  
Ищите наставника, который уже стал тем,  
кем бы вы желали видеть себя».*

Ренди Гейдж

Ежегодно педагогические вузы нашей страны выпускают сотни специалистов. Выбрав педагогический путь как призвание и свою основную



деятельности, молодой специалист задается массой вопросов о ведении новой учительской жизни. Как сформировать свой индивидуальный стиль общения с учащимися и коллегами? Как добиться авторитета и удержать его? И многие другие в первую очередь связанных с процессом взаимодействия учителя и учащихся.

В системе образования наблюдается возрождение советского опыта, а именно снова становятся актуальными практики организации наставничества в образовании. Конечно, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, потому что наставничество решает большой круг проблем, связанных с кадровым потенциалом образовательного учреждения.

Профессиональное развитие педагога становится одной из самых актуальных тем развития образования в нашей стране. Это обусловлено, прежде всего, тем, что в условиях рыночной экономики повышаются требования к профессиональной подготовке специалистов во всех сферах трудовой деятельности человека. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, умение встраиваться в меняющуюся педагогическую среду. И именно в результате процесса повышения профессиональной компетенции учителя происходит повышение качества образования учащихся.

Профессиональное развитие молодого педагога начинается с момента вступления в должность и продолжается на протяжении всей профессиональной карьеры. Система наставничества даёт возможность начинающим учителям каждый день учиться педагогическому мастерству и искусству у опытных учителей школы, в которой они работают. Посещение занятий наставников, доступность проверенных на практике методических материалов, постоянное обсуждение методов обучения с коллегами помогают понять свою профессиональную деятельность и приобрести самостоятельность в решении профессиональных задач.

Собственная профессиональная деятельность требует от начинающего учителя не только качественно сформированных предметных знаний и универсальных способов педагогической деятельности, но и развития его профессионального творческого роста.

Наиболее распространённой формой педагогического взаимодействия для обучения являются группы, где вклад каждого члена в совместную деятельность связан с обменом мнениями и совместно сформированным продуктом. Можно выделить три вида групп:

а) **группа по обмену опытом**, объединяющая учителей, работающих на определённом этапе обучения (ступени обучения). Члены данной группы обсуждают вопросы, связанные с особенностями обучения учащихся одной возрастной группы;

б) **предметная группа**, которая объединяет учителей, преподающих один и тот же предмет. Члены группы обсуждают вопросы методики преподавания конкретной учебной дисциплины, изучают учебно-

методические материалы, занимаются исследованием проблем практической значимости, делятся опытом проектной деятельности.

в) *группы педагогических сообществ* (сетевые), педагогические сообщества – группы педагогов, работающих в одной проблемной или предметной сфере. Постепенное включение молодых специалистов в сетевые сообщества для оперативного обмена информацией в сфере образования.

Особое внимание заслуживает предметная группа. В рамках данной группы молодой специалист совместно с наставником рассматривает вопросы методики преподаваемого предмета. На начальном этапе это могут быть вопросы, связанные с планированием учебного материала, его содержанием, с составлением вопросов для отслеживания уровня понимания учащимися содержания изучаемой темы. Вопросы постоянно совершенствуются, проверяются на практике, и вновь дорабатываются. Это дает возможность молодому специалисту адаптироваться и нарабатывать свой собственный опыт.

На следующем этапе работы – подготовка урока. Следует отметить, что работа над уроком на всех этапах, включая планирование, проведение, рефлексивный анализ проходит в непрерывном профессиональном взаимодействии и при участии наставника и педагога. Наставник использует свои знания и опыт, описывает в общих чертах замысел планируемого урока. Далее следует совместное обсуждение этапов занятия, соответствия его образовательным стандартам; рассматривается степень важности выбранного содержания; отбирается образовательный материал; уточняются задачи, структура, потенциал предлагаемых средств обеспечения усвоения содержания. После этого урок проводится в присутствии членов предметной группы. На этапе анализа учителя делятся наблюдениями и определяют необходимые рекомендации молодому педагогу. Участники группы совместно приступают к изучению новаторских идей, материалов и формируют новые проекты уроков. Главным при этом является принцип открытости, в непринужденной форме обмен практическим знанием, можно считать альтернативой курсов повышения квалификацией. Совместное взаимодействие учителей в стенах своей школы ликвидирует разрыв между теорией и практикой, что приносит результаты, как в улучшении учебного процесса, так и в профессиональной самореализации учителя.

Практика показывает, что в сетевые педагогические сообщества входят специалисты высшей и первой квалификационных категорий, учителя-методисты, победители ПНПО. Их присутствие позволяет сформировать особую наставническую систему. В ее рамках используются разнообразные мастер-классы, консультации, презентации, выполняются экспертизы материалов коллег, проводятся авторские курсы по повышению квалификации. Учитель, размещая свои проекты, получает не только оценку, но и помощь других специалистов. Постепенное включение в работу таких сообществ является формой педагогического взаимодействия для обучения молодых специалистов и способствует их профессиональному росту.

Следует отметить, что наставничество – это один из способов

образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление молодому специалисту помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения.

Следует также отметить, что для эффективного взаимодействия и развития успешных взаимоотношений наставника с наставляемым, необходимо:

✓ **Присутствие в жизни наставляемого.** Нужно присутствовать на личных встречах, необходимо использовать другие средства коммуникации – телефон, ватсап и др.

✓ **Концентрация на нуждах наставляемого, а не на нуждах и желаниях наставника.** Наставники должны стремиться улучшить положение наставляемого, учитывая при этом жизненные обстоятельства и перспективы молодого человека.

✓ **Построение теплых дружеских взаимоотношений, основанных на доверии и уважении.**

✓ **Поощрение наставляемого учиться и совершенствоваться.**

✓ **Использование возможностей программы наставничества в помощи и поддержке наставников.** Значимую роль в построении программы наставничества играет социальное партнерство, предполагающее интеграцию усилий различных специалистов и разных общественных институтов вокруг единого процесса наставничества.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, таким образом, наставник должен взаимодействовать со своим подопечным, развивать культуру сотрудничества как средства профессионального роста каждого учителя.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Антипин, С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Кухарев, И.В. На пути к профессиональному совершенству: книга для учителя / И.В. Кухарев. – М.: Просвещение, 1990. – 74 с.

3. Секрет, Н.И. Наставничество: тенденция к возрождению / Н.И. Секрет // Совет директоров Сибири. – 2011. – № 12.

4. Педагогические сообщества и их роль [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fb.ru/article/296916/pedagogicheskie-soobschestva-i-ih-rol> (Дата обращения: 25.08.2020).

*А.С. Харченко,*  
*кандидат физико-математических наук, доцент,*  
*учитель математики,*  
*А.В. Черных,*  
*учитель иностранного языка*  
*МОУ «Октябрьская СОШ им. Ю. Чумака»*  
*Белгородского района Белгородской области*

## **КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ**

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Следуя тенденциям, российские школы меняют модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, традиционная модель, в которой более квалифицированный или опытный педагог является наставником молодого специалиста – выпускника вуза, впервые пришедшего в школу. Традиционная модель наставничества – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Начинающий педагог получает методическую помощь от коллеги в виде консультаций по составлению КТП, методике проведения уроков, написанию технологических карт урока и т.д. Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, квалификация, предметная специализация и др. Данное направление работы не входит в должностные обязанности так называемого наставника и не оплачивается. Работа наставника является общественным поручением, утверждается приказом по школе.

В 2020 году в МОУ «Октябрьская СОШ им. Ю. Чумака» был разработан и начал реализацию проект «Компетентный педагог». Целевая группа на которую ориентирован проект:

1. Молодой педагог – специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, трудоустроившийся в общеобразовательную организацию в течение года после окончания учебного заведения, имеющий возраст до 35 лет и трудовой стаж по профилю педагогической деятельности не более трех лет.

2. Педагог, имеющий длительный перерыв в работе:

– специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, но по каким-либо причинам не приступивший к педагогической деятельности в общеобразовательной организации в течение года после окончания учебного заведения;

– педагогический работник, не осуществлявший педагогическую деятельность более одного года по какой-либо причине (длительный отпуск сроком до одного года, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, болезнь, иное).

3. Практикант – студент высшего учебного заведения либо средней профессиональной организации, проходящий практику в общеобразовательной организации в соответствии с учебным планом.

4. Педагог, нуждающийся в наставничестве – педагогический работник общеобразовательной организации, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям.

Новизна новой модели наставничества:

– это первая и единственная в своем роде модель, которая разработана для использования в работе с педагогами, имеющими профессиональные затруднения;

– новая модель обеспечит возможность дать качественное образование ученику, сделать его конкурентоспособным на рынке труда, способствовать его гармоничному развитию и социализации в обществе.

Отличительная особенность новой модели наставничества: может носить заявительный характер.

МОУ «Октябрьская СОШ им. Ю. Чумака» имеет статус базовой (опорной) школы и опыт организации сетевого взаимодействия с расположенными в непосредственной близости к поселку Октябрьский школами сельских поселений. В настоящее время сотрудничество продолжается и расширяется. В рамках сетевого взаимодействия педагогический и ученический коллективы участвуют в опытно-экспериментальной работе по внедрению инновационных образовательных программ на региональном и муниципальном уровнях. Школа имеет возможность для организации и проведения конференций, семинаров, транслирующих опыт работы школы в области наставничества.

Проблемы, на решение которых направлен проект:

– недостаточный уровень обученности учащихся по результатам оценочных процедур у педагогов, нуждающихся в наставниках;

– недостаточный уровень целеполагания и согласование задач деятельности педагогов-наставников;

– малоэффективное сотрудничество наставников с педагогами;

– направленность наставничества только на категорию «молодой специалист»;

– отсутствие у руководителя актуальной информации о выполняемой работе наставников.

Создание модели наставничества «Компетентный педагог» повлечет для педагогов, нуждающихся в наставничестве:

– возможность дать качественное образование ученику, сделать его конкурентоспособным на рынке труда, способствовать его гармоничному развитию и социализации в обществе;

– профессиональный рост педагога;

– развитие имеющихся предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций;

- минимизацию профессиональных дефицитов и приобретение практических навыков;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности;
- формирование потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии;
- приобщение к корпоративной культуре;
- укреплению и повышению престижа педагогической деятельности в сфере образования;
- разнообразие технологий повышения профессионально-педагогической компетентности в сфере вводимых инноваций.

Планируется, что в результате реализации проекта в образовательной организации наблюдается:

- процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- повышение процента учителей, выпускники которых демонстрируют высокие образовательные результаты.

Образовательная деятельность в рамках модели наставничества «Компетентный педагог» направлена на укрепление престижа педагогических профессий, формирование у педагогов профессиональных компетентностей и практических навыков в работе.

И, наконец, реализация целостной системы инноваций в рамках единого инновационного пространства позволит добиться гармоничного развития образовательного учреждения в сельской местности, адаптироваться в меняющихся условиях, соответствовать требованиям сельского социума и общества в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Коликова, Е.Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества / Е.Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4 (33). – С.57-63.
2. Конструктор системы наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747>.
3. Файн, Т.А. Компетентностная парадигма в профессиональном пере подготовке и повышении квалификации педагогических кадров: монография / Т.А. Файн. – Ульяновск: Зебра, 2016. – 97 с.
4. Чиркунова, М.В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс] / М.В. Чиркунова. – Режим доступа: [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru).

*И.Н. Хрипкина,  
учитель математики,  
И.Н. Зенина,  
Почётный работник общего образования РФ,  
учитель начальных классов  
МОУ «Красненская сош имени М.И. Светличной»  
с. Красное Красненского района Белгородской области*

## **СИСТЕМА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

На данный момент система наставничества вновь заслуживает пристального внимания. В ней отражается жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного специалиста, который способен оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем и направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере деятельности. Наставник может координировать адаптационный процесс, управлять им, используя любые другие методы обучения [1, 1].

Организация работы педагога – наставника носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя.

Можно выделить три этапа данной работы: адаптационный, «проектировочный» и «рефлексивный».

На адаптационном этапе наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, вырабатывает программу адаптации, организует диагностическое сопровождение методической работы с молодым учителем.

Наставник обращает внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- использования в практической деятельности ИКТ;
- использование дидактического и наглядного материала.

Чтобы определить направления и содержание методической работы в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой специалист в начале своей профессиональной деятельности. Поэтому основным методом работы на данном этапе является посещение уроков (не менее двух в неделю) молодого учителя наставником, выявление возникающих у них затруднений, индивидуальное консультирование.

В процессе наблюдения уроков, их анализа наставник особое внимание обращает на подготовку уроков, организационные стороны учебного

процесса, знакомит с методами и приёмами работы опытных учителей школы. Это способствует формированию тех педагогических качеств, которые определяют степень мастерства молодого учителя.

Предварительная индивидуальная помощь наставника в подготовке урока даёт положительный эффект. Молодой специалист разрабатывает конспект урока, подбирает дополнительный материал, а наставник помогает определить цели и задачи урока, даёт практические советы по каждому этапу урока.

Во время посещения урока наставник наблюдает за взаимодействием между педагогом и учениками, записывает фразы, вопросы, приёмы, которые использует подопечный, а также то, как на это реагируют обучающиеся. Важно отмечать, как ученики демонстрируют свои знания (путём фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Анализируя урок, наставник сначала обращает внимание на положительные моменты проведённого урока. Затем корректно указывает на ошибки и недочёты, чтобы молодой педагог не разочаровался и не усомнился в своей компетентности.

При проведении внеурочных и воспитательных мероприятий можно пользоваться той же схемой, что и при подготовке к урокам.

Кроме всего этого, наставник обеспечивает поддержку молодому педагогу в области:

- разработки программ урочной и внеурочной деятельности;
- выбора темы для самообразования;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

На адаптационном этапе работа будет наиболее эффективной, если предложить молодому специалисту использовать «памятки» по различной тематике:

- «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»;
- «В помощь молодому классному руководителю»;
- «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания»;
- «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?».

Задача «проектировочного» этапа – сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе. На данном этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Молодому педагогу можно предложить заполнение анкеты по теме «Определение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога».

Данная анкета составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации. Наставник объясняет логику



заполнения анкеты. Заполненная анкета позволит узнать о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки. После заполнения анкеты и определения зон роста подопечного наставник составляет индивидуальный план развития для молодого специалиста.

«Рефлексивный» этап – этап проверки уровня профессиональной компетентности молодого педагога, готовности молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей. Задача данного этапа: сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

Цель педагога – наставника на данном этапе – устранение зависимости молодого специалиста от наставника, содействие становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения.

На «рефлексивном» этапе педагог – наставник направляет все свои усилия на овладение молодым специалистом эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Наставник подбирает наиболее эффективные формы и методы обучения молодого учителя в процессе их инновационной деятельности:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- просмотр видеофильмов отснятых уроков;
- индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями происходит на лекциях, во время педагогических чтений. Для формирования практических умений молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, даёт и анализирует сам открытые уроки, обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь.

Такая совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности.

В рамках деятельности педагога-наставника целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения:

- «Метод самонаблюдения». Данный метод выражается в словесных отчётах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек.

В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

- «Интроспективный метод» – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Молодому педагогу предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений на различные темы.

- «Ведение дневника» – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. Можно предложить учителю вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов и неудач.

- «Метод игры». Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса. В ходе игры каждый участник не только приобретает новый когнитивный опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

- «Тренинговый метод» – способ организации движения участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

- «Метод сократического диалога» – наставник, подобно Сократу, обсуждает с педагогом проблемы смысла и значимости изучаемых явлений.

- «Метод философствования» как и метод размышления, рассуждения. Он может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов, связанных с педагогикой, отношений с учениками.

- «Метод микрообучения и самоанализа» – способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности.

- «Аутокопия» позволяет обучаемому получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. При просмотре видеозаписи проведённых занятий молодой учитель выделяет собственные недостатки, которые не замечаются во время реального занятия. Такая обратная связь способствует изменению собственного поведения [2, 26].

Систематическая и целенаправленная работа педагога-наставника ведёт к формированию профессиональной компетентности молодого педагога, потребностей в его непрерывном образовании, индивидуального стиля педагогической деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo> (Дата обращения: 15.08.2020).

2. Методические рекомендации для педагогов-наставников по работе с молодыми специалистами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2019/10/Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov-po-rabote-s-molodymi-spetsialistami.pdf> (Дата обращения: 15.08.2020).

*Н.Г. Цаль-Цалко,  
заместитель директора,*

*Е.Н. Тимонина,  
Почетный работник общего образования РФ,  
учитель русского языка и литературы  
ОГБОУ «Беленихинская СОШ»  
Белгородской области*

## **РОЛЬ НАСТАВНИКА В РАЗВИТИИ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

Школа на современном этапе продолжает испытывать необходимость в привлечении и сохранении молодых кадров, так как модернизация общего образования и инновационное развитие общества возможны только с участием энергичных молодых педагогов, которые составят его будущее. Проблема профессионального становления приобретает все большую значимость, следовательно, работа с молодыми специалистами является важным и необходимым направлением в деятельности любого образовательного учреждения. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации педагогов – наставничество. Как маленький ребенок начинает делать свои первые шаги при поддержке взрослых, так и молодой педагог должен, в идеале, делать свои первые шаги в образовательном учреждении при поддержке людей более опытных – педагогов – наставников. Тогда молодому педагогу легче будет внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать больше о ребенке и установить доверительные отношения с ним.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта, играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого педагога. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него

с сотрудниками, обучающимися, их родителями, а также повышает свой профессиональный уровень.

Наставничество – это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает

профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [4].

Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, сделать педагогическую среду комфортной для молодого специалиста, активизировать коммуникативные и управленческие умения.

Ни для кого не секрет, что молодой специалист, едва покинувший высшее учебное заведение, каким бы «красным» ни был его диплом, не обладает полным комплексом практических умений и навыков. Он испытывает трудности в подготовке к уроку, организации внеклассного мероприятия, оформлении необходимой школьной документации. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но не хватает педагогического опыта. Но в данной статье мы хотим затронуть только один аспект работы молодого специалиста, вчерашнего студента, – организацию исследовательской деятельности обучающихся.

Организация исследовательской деятельности в школе, работа над проектом – одно из сложнейших направлений в деятельности учебного заведения, тем более сельского, где небольшое количество обучающихся, где нет возможности создать классическое научное общество (НОУ) учащихся с несколькими тематическими секциями. А родители и дети ждут от молодого учителя современных подходов к обучению. Это запрос времени, так как современное общество выходит на качественно новый уровень экономического, политического, интеллектуального и информационного развития. Происходящие изменения требуют освоения новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни. Важным становится воспитание подлинно свободной личности, формирование у детей способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания, тщательно обдумывать принимаемые решения и четко планировать действия, эффективно сотрудничать в разнообразных по составу и профилю группах, быть открытыми для новых контактов и культурных связей. В связи с этим традиционные подходы в образовании, направленные на усвоение учащимися в школе определенной суммы знаний и умений, теряют свое значение. На первый план выступают инновационные личностно-ориентированные методы и технологии обучения и воспитания. Именно в такой ситуации выбора актуализируются навыки проектной и исследовательской деятельности учащихся и становится значимой позиция наставника, который призван сопровождать индивидуальную образовательную программу учащегося и способствовать развитию проектной и исследовательской деятельности обучающихся. Здесь мы придерживаемся мнения А. В. Леонтовича, который считает, что главный

смысл исследования в сфере образования состоит в том, что оно является прежде всего учебным. А это значит, что главной целью его становится не получение новых, ранее неизвестных знаний, как в любой науке, а развитие личности учащегося, которое заключается в приобретении ими навыков исследования, развитии способности к исследовательскому типу мышления [3].

Исследовательской деятельностью под руководством педагогов обучающиеся занимаются на протяжении многих лет, и достигнут ли они в этой сфере определенных успехов, в определенной степени зависит от того, как организована эта работа. Организация исследовательской деятельности обучающихся в сельской школе имеет к тому же ещё и ряд особенностей: малое число участников, ограниченность пространства для представления результатов, отсутствие связей с высшими учебными заведениями, невозможность выполнять исследование в хорошо оснащенной лаборатории в сопровождении опытного научного руководителя. Кроме того, нерешёнными остаются вопросы: как организовать процесс исследования, чтобы инициатива исходила от самих учащихся, как поддержать интерес детей к тому или иному вопросу, каким образом организовать совместную деятельность учащихся в процессе исследования.

Практика же показывает, что в совершенстве овладеть исследовательскими и проектными умениями самостоятельно под силу не каждому даже опытному педагогу. И вот тут наставнику, владеющему проектно-исследовательскими компетентностями, можно применить модель обучения молодого педагога «Расскажи – Покажи – Сделай» [2].

Первоочередной задачей ставим выявление профессиональных **затруднений молодых педагогов**. Для этого проводятся различные мониторинги. Именно они и показывают, насколько молодой специалист владеет методикой создания и реализации исследовательской работы или проекта, формами представления конечного результата.

На этом этапе для наставника важно своевременно оказаться рядом, грамотно выстроить **методическое сопровождение** педагогической деятельности, вовремя устранить недочеты. Молодому педагогу необходимо осознать, что исследовательская **деятельность заинтересует учащихся, если они будут уверены в её востребованности** и практической реализации. Убедить в этом молодого педагога также является составляющей частью работы наставника. С этим тесно связано ещё одно из направлений деятельности наставника – **создание методической продукции**.

В образовательном учреждении, куда пришел работать молодой специалист, как правило, уже имеются положение об исследовательской деятельности обучающихся, методические указания по организации исследовательской работы, памятки для учащихся «Организация исследовательской деятельности», «Проектная деятельность школьников», «Опыт решения проектных задач» и другие. Такие документы необходимо дополнить конкретными практическими рекомендациями, «пошаговыми» инструкциями, которые облегчат молодому педагогу работу с одаренными

детьми, проявляющими интерес к исследованиям в какой-либо научной области. Молодого педагога можно познакомить со ставшими уже традиционными конкурсами исследовательских работ, такими как «Шаг в будущее», «Меня оценят в 21 веке», «Первые шаги в науке» и другими, и успехами, которых добились ученики данной школы в этом направлении учебной деятельности.

**Важным этапом в работе** наставника также является помощь и управление процессом создания исследовательских работ с учащимися и контроль их реализации.

Можно выделить несколько активных методов и приёмов, повышающих профессиональные навыки молодых педагогов в организации исследовательской и проектной деятельности. Например, **деловая игра** «Раскрываем потенциал педагога максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть различные ситуации в педагогической деятельности.

**В групповой дискуссии** «Учебно-воспитательный проект» могут использоваться такие игровые приемы, как разыгрывание ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями по вопросу определения сферы исследования с учетом выбора будущей профессии, отработка приемов общения.

**Практикум** «Экскурсия в творческую лабораторию педагога» направлен на выработку и закрепление педагогических умений и навыков. Он является действенной формой повышения профессионализма молодого учителя, так как часто существует разрыв между теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями.

**Проблемные консультации** «Для чего нужен метод проектов», «Выбор темы проекта», «Выбор объекта исследования» направлены

на развитие творческого мышления и создание творческих инновационных проектов.

Суть такой формы работы, как «Обзоры педагогической литературы» заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации исследовательской деятельности в школе.

Основным достоинством индивидуальной работы является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности, осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

На индивидуальных консультациях общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодого учителя. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя.

Задача наставника — всячески способствовать, в частности, и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ахметова, С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С.Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С.98-104.

2. Бачин, Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала [Электронный ресурс] / Д.А. Бачин // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 4. – Ч.1. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (Дата обращения: 28.09.2017).

3. Леонтович, А.В. Исследовательская деятельность учащихся / А.В. Леонтович. – М.: МГДД (Ю)Т, 2003. – 305 с.

4. Национальная педагогическая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://didacts.ru/termin>

5. Сотников, Н.З. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов / С.И. Сотников; под ред. О.Б. Алексеева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина // Управление талантами и

трансформация корпоративной культуры»: материалы международной конференции. – М., 2016. – С.22-27.

6. Чеглакова, Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала / Л.М. Чеглакова // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. № 2. – С.80-98.

*А.Н. Чуприна,*

*Почетный работник общего образования РФ,  
учитель русского языка и литературы МБОУ «СОШ №4» г.Алексеевка  
Алексеевского городского округа Белгородской области*

## **ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К ДЕЛОВОМУ ТВОРЧЕСТВУ СРЕДСТВАМИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СОЗИДАНИЯ**

Завершился мой первый учебный год и не в роли, нет, в качестве, учителя-наставника. В качестве! Это действительно очень важно. Миссия наставника для меня не нова: за двадцать шесть лет работы методистом она стала одной из основных, но сегодня сложные задачи стоят перед наставником. Дефицит педагогических кадров свидетельствует о том, что выпускники вузов не торопятся идти в школу, потому что слишком высоки требования, предъявляемые к педагогу со стороны общества, в то время как обучение в вузе все еще не вводит в профессию, а лишь дает студенту знания. Сегодня очевидно, что саморазвитие педагогов выступает источником обновления образования и как системы, и как процесса, и как результата. Но это возможно лишь при условии, что процесс саморазвития будет опережать социальный «вызов». Что делает, на мой взгляд, этап профессионального становления начинающего педагога еще более значимым.

Но прежде чем строить планы громадье, пришлось в очередной раз поразмышлять над тем, что лично я могу дать, если повезет, амбициозным, уже по праву считающим себя специалистами молодым педагогам, чтобы им захотелось остаться в школе. Результат глубокого анализа: надо помочь им в первую очередь осознать, как много для личностного роста дает каждому из нас педагогическая деятельность, насколько она интересна. И все это нужно успеть в течение первого года работы молодых педагогов в школе (он является определяющим). При этом еще нельзя сбрасывать со счетов рутину, на которую тратится много времени, которая утомляет, а порой и раздражает, от которой, собственно, и бегут начинающие педагоги из школы (ежедневная подготовка к урокам при количестве часов, значительно превышающем ставку, проверка тетрадей, заполнение электронных журналов, подготовка всевозможных отчетов, анализов, педсоветы, совещания и т.д. и т.п.).

Таким образом, цель первого года сотворчества с молодыми педагогами в качестве их наставника определила так: способствовать



развитию каждого педагога во всей полноте и целостности личностных и профессиональных качеств посредством способов творческого решения профессиональных педагогических проблем. Поэтому очевидной необходимостью стала такая модель методического взаимодействия «наставник – молодой педагог», которая бы обеспечивала соразвитие обоих субъектов педагогического процесса и была бы ориентирована на формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности молодых педагогов. Многолетний опыт работы с начинающими педагогами подтвердил эффективность включения их в освоение интеллектуальных технологий созидания, способствующих развитию их творческого потенциала. Работа наставника и состоит, по моему глубокому убеждению, в том, чтобы разглядеть в каждом педагоге, который еще вчера сам был учеником-студентом, его творческий потенциал и помочь в его развитии. Моим профессиональным девизом в работе как с педагогами, так и со школьниками уже многие годы служит мысль знаменитого пианиста и педагога Генриха Густавовича Нейгауза, который утверждал: «Талант создавать нельзя, но можно создать культуру, то есть почву, на которой растут и процветают таланты». [2] Для меня аксиомой является и утверждение о том, что каждый учитель воспитывает подобных себе. Поэтому чем больше будет талантливых педагогов, тем больше станет талантливых учеников и людей в целом, способствующих процветанию нашего государства.

«Интеллектуальная технология созидания – это формирующаяся система знаний и методов активизации делового (не художественного) творчества в основных областях профессионального умственного труда. Главное в интеллектуальных технологиях созидания – органическое соединение организационной и творческой технологий, дающее сильный синергетический эффект». [1]

В работе наставника с молодыми педагогами при освоении интеллектуальных технологий созидания особое значение целесообразно уделить овладению методами и приемами данных современных технологий. Это несложно, если учесть, что одним из основных смысловых «ядер» интеллектуальных технологий созидания является теория решения изобретательских задач, особо богатая эффективными методами и приемами. Из всего многообразия интеллектуальных методов для апробации нами были отобраны следующие:

- методы психологической активизации – метод фокальных объектов, конференция идей, аналогии «Синектика», метод гирлянд и метафор, метод «Шесть шляп мышления», метод «Коучинг»;

- методы систематизированного поиска – списки контрольных вопросов, морфологический анализ, функциональный метод проектирования Мэтчетта, метод фокальных объектов, метод «Пять почему?»;

- методы управления – метод «Шесть сигм», метод «Контрольные карты», метод «Стратегические карты», метод "Блок-схема процесса принятия решений", метод Дельфи, метод "Модель Кано".

Многие из данных методов удалось апробировать в работе с молодыми педагогами в истекшем учебном году.

Определенным результатом методического взаимодействия «наставник – молодой педагог» в течение первого года считаем «Максимы молодого педагога» и «Максимы наставника», которые будут пополняться и совершенствоваться.

#### **Максимы молодого педагога**

- Помни: учитель – это не столько профессия, сколько образ жизни; это почетная, но сложная и ответственная миссия. Будь достоин!
- Помни: учитель – это не хранитель и не ретранслятор знаний, он даже не образец поведения для детей. Он мастер, который сам постоянно учится. Именно неустанным процессом самообразования можно вдохновить своих учеников на учение. Продолжай учиться!
- Помни: не всегда всё получается, ошибки и неудачи неизбежны. Ты не должен знать все, поэтому не бойся признаться в том, чего не знаешь. Умей радоваться каждому маленькому успеху. Будь оптимистом!
- Не рассчитывай на готовые разработки, не копируй никого, даже своего наставника. Выработывай собственный педагогический почерк! Будь лучшим!
- Помни: думать – твоя главная обязанность. Чаще размышляй, анализируй!
- Не будь слишком самонадеянным – тебя будут избегать; слишком скромным – тебя не будут уважать; слишком болтливым – на тебя не будут обращать внимания; слишком молчаливым – с тобой не будут считаться; слишком суровым – от тебя отмахнутся; слишком добрым – тебя растопчут. Будь собой!
- Не упускай возможности общения с наставником, который познакомит с новейшими исследованиями в области педагогических наук; научит эффективно использовать современные методы и приемы; поможет советом и делом. Учись сотворчеству!
- Объединяя собственные усилия с идеями наставника, тебе удастся создать не только свое будущее! Стремись быть полезным!
- Помни: школа – это, хотя и важная, но не единственная составляющая твоей жизни. Живи полной жизнью!

#### **Максимы наставника**

- Нет ничего благороднее, чем учить других тому, что сам наилучшим образом знаешь.
- Улыбайтесь, общаясь с сопровождаемым: ему и так страшно.
- Умейте разглядеть изюминку в молодом педагоге.
- Собственным примером поддерживайте у начинающего учителя стремление к самосовершенствованию, созиданию нового. Приглашайте молодого педагога на свои уроки.
- Помогайте своевременно, будьте терпеливы, но настойчивы. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе молодого коллеги.

- Принимайте работу с молодым педагогом как праздник. Для него ваши советы действительно нужны и значимы. Не допускайте назиданий в общении.

- Радуйтесь даже малым достижениям сопровождаемого, не огорчайтесь по пустякам.

- Помните, что наставник не тот, кто учит, а тот, у кого хотят учиться.

- Заботьтесь о расширении собственных профессиональных возможностей и возможностей сопровождаемого.

- Всему, что необходимо знать, научить нельзя, но наставник может указать дорогу.

Хочу, чтобы мои молодые коллеги помнили мысль Леонардо да Винчи: «Плох тот учитель, который не превзошел своего учителя».

## ЛИТЕРАТУРА

1. Белова, Л.Г. Концепция «вездесущего общества» и государственные программы формирования информационного и постинформационного общества в Японии / Л.Г. Белова // Вестник московского университета. Серия «Экономика». – Москва, 2014. – С.55.

2. Нейгауз, Г.Г. Об искусстве фортепианной игры. Записки педагога / Г.Г. Нейгауз. – М.: Музыка, 1987. – 241с.

*И.А. Шаповалова,*

*Почетный работник воспитания и просвещения РФ,  
учитель русского языка и литературы,*

*Е.В. Бондаренко,*

*Почетный работник общего образования РФ,  
заместитель директора*

*МБОУ «Гимназия № 3» г. Белгорода*

## ЛАБОРАТОРИЯ ОРАТОРА «КАК НАУЧИТЬСЯ КРАСИВО И СВОБОДНО ГОВОРИТЬ?»

Посещая открытые уроки, семинары и конференции, мы всё чаще размышляем о том, как говорят представители современного образования. К сожалению, иностранные слова вошли в наш повседневный обиход и в речь учителей, и часто их объем превышает разумный, необходимый для естественного обогащения языка.

Как же научиться хорошо и свободно говорить? На это вопрос можно ответить двумя словами «Работать над собой».

Итак, предлагаем поучаствовать в нашей педагогической лаборатории.

### **Упражнение «Чтение»**

Найдите прозаические произведения А.С.Пушкина. Медленно ежедневно читайте текст вслух. Не переворачивайте страницу в спешке. Учитесь языку. Наблюдайте, как автор строит фразы и предложения.

### **Упражнение «Пересказ»**

Пересказывайте прочитанные тексты друзьям и близким.

### **Упражнение «Синонимы»**

В русском языке существует много слов, значения которых мы не знаем, и много слов, которые мы редко используем в своей речи. Так называемые пассивный и активный словарные запасы. Возьмите словарь синонимов, найдите в нём приглянувшееся слово и выпишите себе его синонимы. В течение одного дня постарайтесь произнести это новое слово в пяти разных предложениях в общении с учениками, близкими.

### **Упражнение «Эпитеты»**

Загляните в «Словарь эпитетов». Ваша задача – подобрать к каждому эпитету существительное, но так, чтобы эти существительные не повторялись. Окончания можно изменять. Ангельский, аристократический, аскетический, бандитский, безвольный, бездумный, беззаботный, безмятежный, беспечный, бессмысленный, бесхитростный, библейский, благодарный, благодушный, благожелательный, благородный, благородно-строгий, благочестивый, бойкий, брезгливый, вдохновенный, вдумчивый, вежливый, величественный, весёлый и т.д.

### **Упражнение «Ассоциации»**

Возьмите два любых понятия. Найдите связь между этими понятиями: общее качество. Например, йод и пчела. Что общего? Цвет. Оба жгут и т.д.

### **Упражнение «Цепочка»**

Придумайте предложение. Затем к нему добавьте второе предложение, начав его с последнего слова первого предложения. Потом присоедините третье предложение, которое будет начинаться с последнего слова второго предложения. И так далее. Например, утром я вышла в сад. Сад был довольно старым. Старым, потому что эти деревья посадил мой прадед. Прадед был известным садоводом и т.д.

### **Упражнение «Парафраз»**

Парафраз – это изложение текста своими словами. Парафразами называются разные виды переработки текста.

Составьте сложное предложение. Зачеркните в предложении одно слово и подберите вместо него более точное. Затем сделайте парафраз получившегося предложения. Вам нужно своё предложение написать так, чтобы сохранился смысл, но изменились слова и структура.

### **Упражнение «Пять слов»**

Нужно создавать описание вещей, людей, событий и т.д. Единственное условие – описания должны состоять из пяти слов.

### **Упражнение «История»**

Расскажите историю. Самую простую и незамысловатую историю. Например, о том, как вы ходили в театр. Теперь расскажите эту же историю, но про что-нибудь другое. То есть вы опять рассказываете о том, как ходили в театр, но теперь вы говорите о том, как у вас весь день болела голова. Ваша задача – в один рассказ вместиť другой. Причём, рассказать изящно. После

того как вам это удалось, снова вернитесь к первой истории и теперь объедините её уже с другим содержанием.

### **Упражнение «100 предложений»**

Из различных произведений А.С.Пушкина выпишите окончания 10 предложений (последние 2-3 слова). Закройте книгу и для этих предложений придумайте начала так, чтобы они хорошо сходились с концами. Но чтобы придумывать было не слишком просто, путем жеребьевки выберите темы, которым следует посвятить создаваемые предложения. Темы самые обычные: «Работа», «Отдых», «Семья», «Спорт», «Друзья», «Еда», «Путешествия», «Ученики», «Интернет», «Кино».

Всего с вас сто предложений.

Кроме языка есть ещё и эмоции, интонации, паузы, скорость, громкость.

Очень трудно слушать монотонную речь.

Слабую артикуляцию можно усилить тренировкой голосового аппарата. Для этого можно использовать любимые с детства скороговорки. Мы предлагаем современные скороговорки с иноязычными словами (тренируем речь и обогащаем словарный запас):

1. Мерчендайзеры соврали – сорван сэмплинг самоваров!
2. Невелик на ситиборде бодибилдера бицепс.
3. Скреативлен креатив не по-креативному, нужно перекреативить!
4. Брейншторм: гам, гром, ор ртов, пир рифм, вдруг – бум! Блеск!
5. Банкиров ребрендрили – ребрендрили – ребрендрили, да не выребрендировали.
6. Деидеологизировали – деидеологизировали, и додеидеологизировались.
7. Их пестициды не перепестицидят наши по своей пестицидности.
8. Стаффордширский терьер ретив, а черношерстный ризеншнауцер резв.
9. Рапортовал, да не дорапортовал; дорапортовал, да зарпортовался.
10. Две реки: Вазуза с Гжатью, Вазуза с Гжатью.

Часто происходят неприятные ситуации, когда человек оговаривается, обращаясь к собеседнику по имени-отчеству. Например,

Александр Вячеславович, Маргарита Станиславовна, Генриетта Севастьяновна, Александр Робертович, Альберт Вениаминович Лариса Джумабековна, Ричард Георгиевич, Зиновий Феоктистович и т.д.

На 2020 год в мире существует 193 независимых государства. В некоторых из них главы государств обладают такими именами и фамилиями, что русскоязычному человеку произнести их с первого раза без ошибки просто невозможно. Потренируемся:

1. Саули Вяйнямё Ниинистё (Президент Финляндии)
2. Эммерсон Дамбудзо Мнангава (Президент Зимбабве)
3. Мокветсе Эрик Кибетсве Масиси (Президент Ботсваны)
4. Гвюдни Торласиус Йоуханнессон (Президент Исландии)
5. Нандасена Готабая Раджапакса (Президент Шри-Ланки)

6. Гурбангулы Мяликгулыевич Бердымухаммедов (Президент Туркмении)
7. Халтмаагийн Баттулга (Президент Монголии)
8. Джигме Кхесар Намгьял Вангчук (Король южно-азиатского королевства Бутан)
9. Притвираджинг Ропун (Президент Маврикия)
10. Туималеалиифано Ваалетоа Суалауви О ле Ао О ле Мало (глава Самоа)

Четкая речь – это способность быстро напрягать и расслаблять разные мышцы артикуляционного аппарата. Снятие ненужного напряжения в мышцах лица и тела может значительно и главное сразу улучшить речь и голос.

Предлагаем простые, но эффективные упражнения:

**1. Улучшаем дикцию.** Возьмите чистую пробку от бутылки сока, зажмите между передними зубами и произнесите: «ПЕ-ПЕ-ПЕ-БЕ-БЕ-БЕ-МЕ-МЕ-МЕ». Сделайте паузу, а затем: «ТЕ-ТЕ-ТЕ-ДЕ-ДЕ-ДЕ». И после еще одной паузы, третий блок звуков: «КЕ-КЕ-КЕ-ГЕ-ГЕ-ГЕ».

**2. Убираем монотонность.** Выберите скороговорку и читайте ее, начиная с шепота и доходя до громкой речи, затем наоборот. Или читайте – одно слово тихо, другое громко.

**3. Устраняем ошибки.** Когда записываете видео или стоите у зеркала, фиксируйте все увиденные ошибки, так вам будет проще от них избавиться.

**4. Убираем зажимы.** Перед выступлением снимайте зажимы в мышцах – разомните шею, плечи, суставы, лицевые мышцы. Так вы сможете избежать перенапряжения.

Чтобы научиться выступать на публике – надо выступать на публике. Поэтому ищите возможность выступить, чтобы потом анализировать свои ошибки. Тренируйтесь перед зеркалом, записывайте себя на диктофон или на камеру. Так вы можете увидеть многие свои недочеты.

Сила слова огромна и многими недооценена. До тех пор, пока существует наш «великий, могучий, правдивый и свободный русский язык», существует русская культура. Как только начинает исчезать язык, в опасности оказывается и культура, а с этим фактом нам, учителям, мириться никак нельзя.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Казакова, Л.С. Голосо-речевой тренинг и работа над литературным текстом: учебно-методическое пособие / Л.С. Казакова. – Челябинск: ЧГАКИ 2005. – 50 с.
2. Мальханова, И.А. Школа красноречия: интенсивный учебно-практический курс речевого-имеджмейкера / И.А. Мальханова. – М.: ООО «АиФ-Принт», 2002. – 272 с.
3. 200 скороговорок, способных сломать твой язык [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/fakty/200-skorogovorok->

sposobnyh-slomat-tvoi-iazyk--59be202a77d0e664a7b93f6c?utm\_source=serp  
(Дата обращения: 25.08.2020).

4. Топ – 10 самых сложных имен глав государств [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/grafoman/top10-samyh-slojnyh-imen-glav-gosudarstv-iazyk-slomaesh-5e1dc4775d6c4b00af46e40b> (Дата обращения: 25.08.2020).

*О.А. Шевченко,  
учитель истории МОУ «Уразовская  
СОШ №2» Валуйский район  
Белгородская область*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ**

«Чтобы помочь другому человеку, не  
обязательно быть сильным и богатым, –  
достаточно быть добрым»

(Монах Симеон Афонский)

Одной из важнейших задач школы является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему помогает школьное наставничество.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профадаптация педагога может протекать длительно и сложно.

Для выпускника педагогических вузов вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления в профессии начинающего педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного педагога-наставника.

Д. Клаттербак разграничил две модели наставничества (mentoring):  
- «североамериканская модель («спонсорское наставничество» (Sponsoring mentoring)) – подразумевает наставничество человека, старшего по возрасту

или более влиятельного своему ученику – протеже, в рамках этой модели происходит одностороннее обучение;

- европейская модель («развивающее наставничество» (Developmental mentoring)) – эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии» [1, с. 8].

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей:

1. Быть доверенным лицом – это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.

2. Способствовать установлению полезных связей – наставник должен быть «кладезью всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам.

3. Быть «образцом» – наставник обеспечивает положительный образец для подражания.

4. Быть советником – самый важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы [1, с. 8].

При назначении наставника администрация образовательного учреждения должна учитывать следующее:

- педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами;

- коммуникативными способностями;

- пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей.

Условиями успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности являются соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для подопечного: ориентация на развитие, открытость новым идеям) [2, с.25].

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером: раскрытию потенциала к профессии у специалиста; привлекать его к участию в общественной жизни коллектива; формировать у него общественно значимые интересы; содействовать развитию общекультурного кругозора, его творческих способностей и мастерства учителя. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.



Когда молодой учитель приступает к профдеятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание подопечного: на требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся; ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности); механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Выбор формы работы с молодым специалистом в школе должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа, план работы деятельности начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с начинающими специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своей деятельности он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями. Следует проводить анкетирование у молодых учителей на протяжении всего процесса наставничества. Цели таких анкетирований: выявить положительное в методработе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году; проследить достижения педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности действий.

Таким образом, рассмотрены потенциалы, получаемые как наставляемым (получение удовлетворения от своей работы, повышение уверенности в себе и мотивации, получение новых знаний и способов решения проблем клиентов, формирование инновационной компетентности), так и наставником (помогает саморазвитию, дает возможность смотреть на вещи с новой точки зрения, бросает вызов собственным знаниям, навыкам и идеям, приносит «признание среди коллег», обеспечивает практическую возможность для наставника понять карьерную траекторию другого сотрудника).

Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи становления начинающих педабработников в профессии, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Клищ, Н.Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н.Н. Клищ, В.А. Январев. – М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. – 64 с.

2. Круглова, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С.25-27.

3. Пинская, М.А. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России / М.А. Пинская, А.А. Пономарева, С.Г. Косарецкий // Вопросы образования. – 2016. – № 2. – С.100-124.

**Щербинина В.П.,**

*Почетный работник общего образования РФ,  
учитель истории и обществознания,*

**И.Н. Хрипкова,**

*учитель математики*

*МОУ «Красненская средняя общеобразовательная школа  
имени М.И. Светличной»*

## ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Современное общество нуждается в молодых специалистах. Именно они способны определить дальнейшую перспективу развития России. В профессиональной группе молодежи начинающий учитель занимает особое место, так как он отвечает за обучение и воспитание подрастающего поколения. В условиях модернизации образования учебным заведениям требуются грамотные, компетентные, самостоятельно мыслящие учителя, готовые реализовать гуманистические ценности в практике своей работы,

способные включаться в инновационную деятельность. Для начинающего учителя начало педагогической деятельности связано с определенным психологическим и эмоциональным напряжением. В этот момент ему необходимо чувствовать поддержку более опытного педагога, который сможет оказывать целенаправленную систематическую помощь с учетом запросов молодого педагога. Данная помощь должна быть направлена на совершенствование профессиональной деятельности молодого педагога с целью реализации его личностных и коммуникативных качеств. Наиболее сложный период адаптации для начинающих учителей – это первые годы работы – период вхождения в профессию (1-3 года). И в этот момент они должны иметь поддержку в лице компетентных педагогов, которые смогут быть их наставниками.

В 2019-2020 учебном году учителя МОУ «Красненская средняя общеобразовательная школа имени М.И.Светличной» участвуют в реализации проекта «Наставничество в сфере образования: путь к совершенству». В школе работают четыре молодых педагога, над которыми было взято шефство более опытными коллегами. Мне доверили быть наставником у двух педагогов: Архиповой Е.В., учителя иностранного языка и Бутенко А.А., учителя физической культуры. Педагогический стаж их работы составляет 3 года. Как педагог-наставник, поставила основную цель своей работы – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы.

Для достижения поставленной цели, определила основные задачи, помогающие молодому педагогу максимально облегчить процесс адаптации в коллективе:

- оказывать индивидуальную методическую помощь в овладении педагогической профессией практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- создать условия для формирования приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого педагога;

- содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- формировать потребности заниматься самообразованием и профессиональным образованием;

- быть позитивным примером в поиске новых знаний и применении инновационных технологий.

Эффективная работа по наставничеству предполагает взаимную заинтересованность наставника и начинающего педагога, тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества [1, с.109]. В процессе своей работы с молодыми педагогами мне удалось наладить с ними тесный контакт, что положительным образом сказалось на дальнейшем сотрудничестве. Выполняя функции наставника, я придерживаюсь следующих принципов: заинтересованность в своей работе, морально-психологическая

совместимость педагога-наставника и начинающего учителя, личный положительный пример педагогической деятельности, доброжелательность и взаимное уважение, предполагающее возможность иметь собственное мнение начинающего педагога, активная деятельность, направленная на воспитание и профессиональную самореализацию молодого педагога. Содержательность моей работы предполагает соответствие плана работы по профессиональному становлению молодого педагога с планом работы методического объединения учителей-предметников.

Для реализации проекта наставничества мною составлен индивидуальный план работы наставника с педагогом, нуждающимся в наставничестве, состоящий из различных блоков. Моя работа начинается с диагностики затруднений молодого специалиста и выбора форм оказания помощи на основе анализа его потребностей с целью обеспечения более высокого качества преподавания.

Для успешной социализации молодого специалиста, провожу знакомство с деятельностью педагогического коллектива, спецификой организации образовательной и воспитательной деятельности, корпоративной культурой, изучаем нормативные документы школы. Обязательным элементом сопровождения является беседа по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Как учитель наставник помогаю разработать портфолио начинающему педагогу, куда молодой специалист будет вносить педагогические идеи, профессиональные достижения, анализ проведенных уроков, мероприятия. Портфолио является своеобразным отчетом о профессиональном росте молодого педагога, который свидетельствует о его аналитических способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Разработка такого документа дает возможность целенаправленно и системно отбирать формы и методы работы с молодым специалистом, адекватно оценивать результаты профессионального уровня и положительных изменений в его профессиональной деятельности [4].

Наставничество – это взаимосвязанный процесс, включающий постоянное общение, диалог, межличностную коммуникацию. Сопровождая адаптацию молодого педагога, использую традиционные формы работы: индивидуальные консультации, диалоговое общение, посещение уроков и их комплексный анализ. Наряду с ними применяю инновационные формы работы: деловые игры, методические практикумы, круглые столы, решение педагогических задач, диспуты, психологические тренинги, мозговой штурм, презентация моделей уроков. Такая деятельность способствует повышению мотивации профессиональной деятельности педагога, включение молодого специалиста в образовательную среду, формирует уверенность в правильном выборе профессии. [3, с.845].

В ходе осуществления сотрудничества с молодым педагогом, мною выполняются определенные функции:

- совместно разрабатываем план профессионального развития начинающего специалиста;
- помогаю в разработке учебно-методической документации;

- учу планировать работу по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, разработка рабочих программ, составление поурочных планов, технологических карт);
- изучаем нормативные документы по организации учебно-воспитательного процесса в школе, с гигиеническими нормами к условиям обучения школьников, с правилами безопасности при проведении урока;
- посещаю уроки, внеурочные занятия, внеклассные мероприятия по предмету у начинающего педагога и провожу их анализ;
- оказываю практическую помощь в подготовке и проведении учебных и внеурочных занятий.

В ходе успешной реализации проекта, каждый из участников достигает результата в практической деятельности. Молодой педагог пополняет знания, развивает способности, умения и навыки, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, учится конструктивным отношениям с коллегами, получает информацию о педагогической деятельности. Учитель-наставник совершенствует свои профессиональные качества: методические, информационные, методологические, психолого-педагогические. Школа имеет более высокий уровень профессиональной подготовки кадров, становятся доброжелательнее взаимоотношения внутри коллектива [2, с.77].

Как учитель-наставник, периодически делаю отчеты, в которых даю краткую характеристику промежуточных итогов выполнения работы по наставничеству и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста, а начинающие учителя отмечают в нем выполненные ими виды работы.

Процесс адаптации можно считать завершенным:

- если молодой учитель овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной и воспитательной деятельности;
- органично вписался в коллектив, у него сложились благоприятные отношения с коллегами;
- у молодого специалиста сформировалось чувство удовлетворенности работой.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Ведерникова, Л.В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л.В. Ведерникова. – М: МАНПО, 2010. – С.99.
2. Вершловский, С.Г. Учитель-методист — наставник стажера: книга для учителя, педагога / С.Г. Вершловский. – М.: Просвещение, 2003. – 210 с.
3. Щипунова, Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С.845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (Дата обращения: 25.08.2020)
4. Наставничество в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyhkompetencii.html> (Дата обращения: 22.08.2020).