

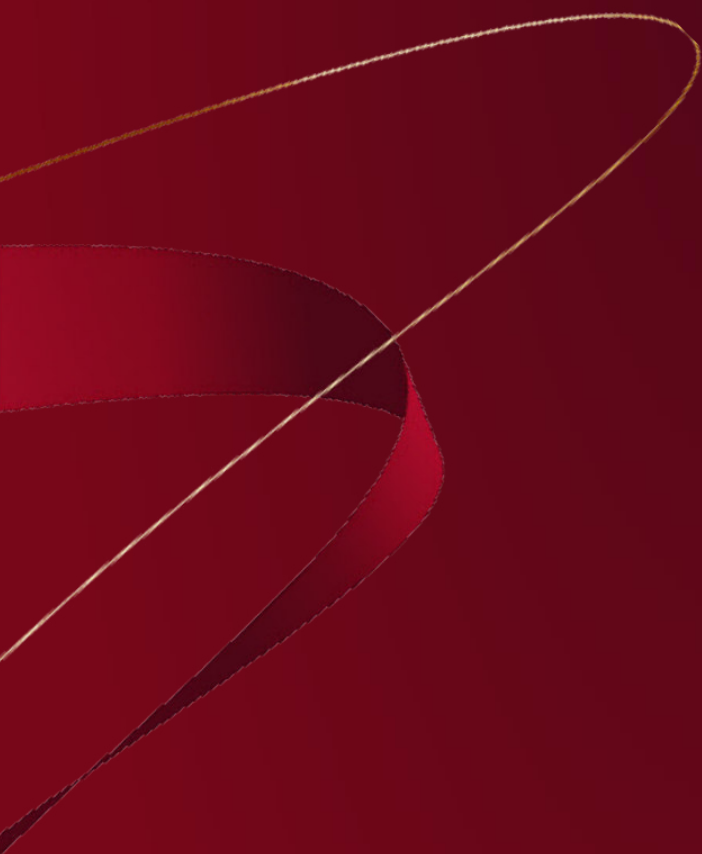


НАСТАВНИЧЕСТВО – НОВЫЕ ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы межрегиональной
научно-практической конференции

16 мая 2023 г.

Чита



Министерство образования и науки Забайкальского края
ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»

НАСТАВНИЧЕСТВО – НОВЫЕ ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы межрегиональной
научно-практической конференции

16 мая 2023 г.

Чита
ИРО Забайкальского края
2023

УДК 377
ББК 74.5
А 43

Печатается по решению Редакционно-издательского совета ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»

Редакционная коллегия:
Звездин Александр Андреевич (ответственный редактор)
Гусевская Лилия Ивановна

А 43 Наставничество – новые драйверы развития образования: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (Чита, 16 мая 2023 г.). – Чита : ИРО Забайкальского края. – 63 с.

Издание представляет собой сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (Чита, 16 мая 2023 г.), посвящённых актуальным проблемам наставничества, среди которых реализация моделей наставничества на Российском уровне

Издание может быть рекомендовано преподавателям, студентам и всем, кто интересуется проблемами и перспективами профессионального образования.

УДК 377
ББК 74.5

Ответственность за содержание материалов несут авторы.

ISBN 978-5-98464-183-8

© ИРО Забайкальского края, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Агееenkova M.C. «Тренировочная квартира» как форма наставнической деятельности на базе КРОО «Служба лечебной педагогики».....	4
Баловнева O.H. Наставничество в моей практике как форма взаимодействия «педагог – педагог».....	8
Бородинa H.Г. Эффективность наставничества в форме «студент – студент».....	11
Гомбоева И.С. Взгляд на педагогическое наставничество в контексте теории транспрофессионализма.....	13
Дондокова Ц.Л. Наставничество педагога в работе со способными и одаренными учащимися в урочной и внеурочной деятельности в сельской школе.....	17
Иванова Л.Е. Один из подходов в организации наставничества в образовательной организации «скорая помощь наставника».....	21
Кононыхина Т.С., Лобанова Т.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества образования в СПО.....	24
Левенец М.А. Наставничество как средство профессионализации и профессиональной адаптации преподавателей.....	27
Любина Е.А. Наставничество в работе районного методического объединения (из опыта работы).....	31
Матюшенко К.Н. Организация партнерского наставничества.....	38
Меерова О.В. Наставничество как способ методической работы.....	41
Полякова Т.А. Наставничество в танцевальной студии «PRO-движение» как фактор успешного творческого развития студентов.....	46
Рахманина И.А. Наставничество в работе со способными и одаренными обучающимися.....	51
Тюкавина М.В., Маркова Л.Л. Система и содержание наставнической практики в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 26» г. Читы.....	54
Усова Л.М. Педагогическое наставничество: от профессиональной карьеры к личному развитию.....	58

УДК 37.013.41

Агеенкова Марина Сергеевна,

студентка ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»
(Кемеровская область – Кузбасс, г. Кемерово)

**«ТРЕНИРОВОЧНАЯ КВАРТИРА»
КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НА БАЗЕ КРОО «СЛУЖБА ЛЕЧЕБНОЙ ПЕДАГОГИКИ»**

Аннотация. В статье представлены результаты реализации проекта «Дорога в жизнь», в котором для повышения социальной адаптированности к повседневной жизни у детей с ограниченными возможностями здоровья используется «Тренировочная квартира». Автор представляет результаты тестирования, проведённого с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ) (тест «Определение самооценки по Р.В. Овчаровой»), выявившего повышение признаков социальной адаптированности после занятий в тренировочной квартире.

Ключевые слова: наставничество, социализация, дети с ограниченными возможностями.

Ageenkova Marina Sergeevna,

student of the Federal State Budgetary Educational Institution
of Higher Education "Kemerovo State University"
(Kemerovo region – Kuzbass, Kemerovo)

**"TRAINING APARTMENT" AS A FORM OF MENTORING ACTIVITY ON
THE BASIS OF KROO "SERVICE FOR THERAPEUTIC PEDAGOGY"**

Annotation. The article discusses the main aspects of the interaction of mentoring with children with disabilities.

Key words: mentoring, socialization, children with disabilities.

Как помочь подростку, ребенку с ОВЗ социализироваться? Поиск результативных методов социализации – насущная проблема, которую необходимо решить современному обществу. Детям с ОВЗ важна моральная поддержка, вера в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность. Поэтому важную роль в сопровождении данной группы подростков играют общественные, в том числе волонтерские, организации. Их цель - формирование и развитие социальных навыков, социальных ролей, социальных ожиданий подростков; стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, а также взаимодействие со сверстниками.

В связи с актуальностью проблемы в 2021 г. Щегловой Ольгой Александровной, председателем совета Кемеровской региональной общественной организации

«Служба лечебной Педагогики», при поддержке Благотворительного фонда «Доброе дело» в лице Колесник Елены Александровны был создан проект «Дорога в жизнь» («Тренировочная квартира»). Целью данного проекта является адаптация к повседневной жизни детей с ограниченными возможностями (ОВЗ), в том числе с ментальными нарушениями, интеллектуальными отклонениями, такими как болезнь Дауна, умственная отсталость.

Наставническая деятельность – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленная на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество позволило сделать работу с детьми с ОВЗ более интересной, максимально интенсивной, учитывая их индивидуальные особенности. Роль наставников в проекте «Дорога в жизнь» («Тренировочной квартире») выполняют родители (законные представители) детей, педагог-психолог, дефектолог, а также есть наставники-волонтеры, которые проводят с детьми творческие занятия один раз в неделю. Роль всех заинтересованных лиц не маловажна, а в каких-то моментах наставники даже являются поддержкой для детей с ОВЗ. Занятия с детьми проходят три раза в неделю, из которых дети учатся приготовлению пищи, проводятся тематические занятия. Исходя из запроса родителей и индивидуальных потребностей детей, проводятся творческие занятия, позволяющие раскрыть у детей индивидуальные способности.

Творческий подход позволил сформировать у многих детей навыки самостоятельной постановки цели и ее достижения, появилась уверенность в своих силах, улучшилось настроение, сформировались навыки взаимодействия с другими участниками группы. Очень высокая заинтересованность в работе, включенность всех детей в процесс.

Наставничество помогает решить такие проблемы как:

- низкий уровень мотивации детей на получение образования и профессиональную реализацию;
- сложности в процессе социальной адаптации различных категорий детей;
- высокая вероятность попадания детей в различные группы риска;
- неготовность к самостоятельной жизни;

Наставничество как вид волонтерской (добровольческой) деятельности представляет собой:

- эффективный способ решать сложные проблемы отдельного человека, общества и окружающей среды;
- механизм, с помощью которого люди могут напрямую адресовать свои проблемы тем, кто сможет их решить;
- это возможность найти себя и заложить в свою жизнь те ценности и привычки, которые позволяют человеку вести продуктивную жизнь [1].

Оценка изменений адаптационных возможностей и личностного потенциала подростков с инвалидностью и ОВЗ в процессе реализации программы.

В целевую группу проекта вошли – дети с ОВЗ старше 16 лет в количестве 9 человек.

Для оценки изменений адаптационных возможностей и личностного потенциала детей использовались следующие критерии и показатели:

- личностная компетентность (самооценка, мотивация, коммуникативные способности);
- социальная компетентность (расширение круга социальных контактов, социальная среда,);
- эмоциональное отношение (положительные эмоции и отрицательные эмоции).

Личностная компетентность.

В ходе диагностики адаптационных возможностей и личностного потенциала детей с инвалидностью и ОВЗ с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ), теста «Определение самооценки по Р.В. Овчаровой» определено, что у большинства детей с инвалидностью и ОВЗ в начале реализации проекта самооценка неадекватная (79%), в основном занижена (53%) или завышена (14%). По итогам реализации проекта увеличился процент детей с ОВЗ с адекватной самооценкой (на 50%) и уменьшился процент детей с ОВЗ с неадекватной самооценкой (на 50%). Это свидетельствует о повышении социальной адаптированности за счет принятия и усвоения общекультурных норм и правил поведения, расширения спектра социальных ролей, опыта социальной коммуникации и занятия творческой деятельностью.

Таблица 1

Динамика развития самооценки подростков с инвалидностью и ОВЗ

№ п/п	Этапы мониторинга	Виды самооценки	Количество детей ОВЗ, %
1	Диагностический	Адекватная	21
		Неадекватная	79
2	Контрольный	Адекватная	45
		Неадекватная	55
3	Итоговый	Адекватная	71
		Неадекватная	29

Таблица 2

Динамика уровня сформированности самооценки детей с ОВЗ

№ п/п	Этапы мониторинга	Уровень сформированности и самооценки	Количество детей ОВЗ, %
1	Диагностический	Высокая	14
		Средняя	33
		Низкая	53
2	Контрольный	Высокая	12
		Средняя	39
		Низкая	49
3	Итоговый	Высокая	10
		Средняя	55
		Низкая	35

Литература:

1. Кондратьева, И.А. Наставничество в образовательных организациях и бизнес компаниях / И.А. Кондратьева. – IRL: https://science.potentials.ru/content/issues/2019.08/issue3_article5.pdf
1. Кондратьева, И.А. Наставничество как стиль работы современного руководителя / И.А. Кондратьева // Образование личности. – 2017. – № 1. – С. 63-65.
2. Реан, А.А. Позитивные психологические интервенции. Компендиум практических упражнений / А.А. Реан // Московский педагогический государственный университет. – 2022. – С. 173.

УДК 37.013.41

Баловнева Ольга Николаевна,

преподаватель специальных дисциплин

ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»

(Забайкальский край, г. Чита)

НАСТАВНИЧЕСТВО В МОЕЙ ПРАКТИКЕ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Аннотация. Статья посвящена актуальной на сегодняшний день теме наставничества по модели «педагог – педагог» на примере индивидуальной работы преподавателя-наставника с начинающими специалистами. Автор представляет личный опыт работы с молодыми педагогами, описывает основные профессиональные проблемы, которые возникают у начинающих преподавателей, и пути их решения. В статье подчёркивается важность для молодых специалистов интерактивных занятий, в частности бинарных занятий, основанных на метапредметных связях.

Ключевые слова: наставник, педагог, молодой специалист, начинающий преподаватель, занятие, адаптация.

Balovneva Olga Nikolaevna,

teacher of special disciplines

State Educational Institution "Chita Technical School of Industry

Technologies and Business"

(Trans-Baikal Territory, Chita)

MENTORING IN MY PRACTICE AS A FORM OF INTERACTION "TEACHER – TEACHER"

Annotation. The article is devoted to the current topic of mentoring according to the "teacher – teacher" models to increase the individual work of the teacher-teacher with beginner specialists.

Key words: mentor, educator, young specialist, novice teacher, occupation, adaptation.

Наставничество в форме «педагог-педагог» является успешной моделью работы в сфере среднего профессионального образования для непрерывного развития педагогических работников и начинающих преподавателей, не имеющих трудового стажа в педагогической деятельности в образовательных учреждениях.

Целью наставничества является оказание помощи неопытным педагогам в их становлении, вовлечение в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции.

Преимущества наставничества заключаются в многообразии форм, методов и принципов работы в условиях реальной трудовой деятельности, благодаря межличностным отношениям, анализируются сильные и слабые профессиональные позиции конкретного молодого педагога, и осуществляется контроль за его практической работой.

Молодой специалист, работающий в системе среднего профессионального образования, должен обладать не только багажом знаний, методикой ведения занятий и общения с обучающимися, умением выстраивать отношения с коллегами и родителями, но и владеть профессиональными знаниями, умениями, практическими навыками по той специальности, по которой он будет осуществлять трудовую деятельность.

Адаптация начинающих коллег, как правило, проходит с высоким психоэмоциональным напряжением. Для успешного становления, развития и практической пользы начинающему специалисту в учебном заведении организуется помощь на целенаправленную работу в школе, закрепляется наставник.

За многие годы педагогической деятельности я не раз являлась наставником для молодых и неопытных специалистов: Т.Б. Бояркиной, А.Б. Непомнящих, М.А. Прокофьевой, О.А. Солодухиной, Н.П. Платуновой, С.В. Комнатной, М.В. Сушковой, которые пришли в учебное заведение без опыта преподавания в системе профессионального образования.

Выстраивая работу как наставник, пытаюсь следовать китайской мудрости: «Скажи мне – и я забуду, покажи мне – и я запомню, вовлеки меня – и я научусь». Использую разные педагогические технологии: интерактивное обучение; педагогику сотрудничества; метод коллективной мыслительной деятельности; игровые, групповые, исследовательские, кейс технологии.

Наставническую деятельность начинаю с собеседования (вводный период), в процессе чего узнаю о человеке, о его способностях, неудачах, успехах, проблемах. Первый шаг – знакомство с учебным заведением, нормативно-правовой и учебно-методической базой, программами, контрольно-оценочными средствами. Затем, в период стабилизации, совместно предлагаю составить план-программу индивидуальной траектории. Оказываю методическое сопровождение: в работе с журналами, отчетами; в составлении календарно-тематического плана; технологических карт занятий; в разработке программ; организую взаимопосещение, совместную подготовку и проведение занятий с подробным анализом.

Считаю, что активизация творческой деятельности начинающих преподавателей наиболее продуктивна через нетрадиционные интерактивные методы работы. Интегрированное занятие – это учебное занятие, на котором заявленная тема рассматривается с различных точек зрения, средствами нескольких предметов. Отличительные черты его структуры – четкость, компактность, сжатость, логическое построение учебного материала на каждом этапе. В рамках интегрированной образовательной технологии интересны бинарные занятия, основанные на метапредмет-

ных связях, так как они предполагают использование обобщение знаний в сочетании с различными педагогическими технологиями. Занятие подготавливают и ведут два преподавателя, где просматривается роль каждого, их психологическая совместимость, профессиональная компетентность, взаимное доверие и слаженность работы, развитие сотрудничества и способность к сплочению. Главное же направление этого развития видится в стремлении добиться того, чтобы занятие стало результатом творчества педагогов и студентов. Формируются умения сравнивать, обобщать и делать выводы, дается возможность самореализовываться в творческом процессе молодому коллеге.

Следующий этап контрольно-оценочный, на котором проверяется и анализируется эффективность работы, ошибки и недочеты, ставятся задачи по их устранению, определяется уровень готовности молодого специалиста к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей.

В силу различных причин не все молодые преподаватели остались трудиться в учебном заведении. Но многие отработали по 5 и более лет. М.А. Прокофьева, С.В. Комнатная и М.В. Сушкова продолжает успешно обучать студентов. Хочу заметить, что М.В. Сушкова моя выпускница. Большой плюс, когда выпускники возвращаются в качестве преподавателей в свое учебное заведение. Между ними и мной установлен личностный контакт, взаимоуважение, доверие, работает реверсивная технология, которая способствует взаимопониманию и дружеским отношениям между разными поколениями, решает проблему недостаточной компетентности человека старшего поколения в области информационных технологий, где я становлюсь подопечным у молодых. Такой обмен энергией и опытом благоприятен для обеих сторон.

Я всегда радуюсь их успехам и достижениям, творческим полетам и победам и горжусь тем, что мой труд не прошел бесследно!

В заключении хотелось привести следующее высказывание: «Настоящий наставник тот, кто может спуститься с вершины своих знаний до незнания наставляемого и, взяв его за руку, вновь совершить восхождение на олимп знаний».

Литература:

1. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3.
2. Морозов, Д.С. Наставничество, как неотъемлемая часть обучения будущих специалистов / Д.С. Морозов // Образование и право. – 2021. – № 7. – С. 275-277.

УДК 377.5

Бородина Наталья Геннадьевна,

преподаватель специальных дисциплин

ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»

(Забайкальский край, г. Чита)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМЕ «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

Аннотация. Статья посвящена моделям наставничества, которые являются важной составляющей при реализации национального проекта «Образование». Автор описывает личный опыт успешного выстраивания различных моделей наставничества в учебной группе учреждения СПО.

Ключевые слова: Воспитание, студент, наставник, наставляемый, взаимодействие.

Borodina Natalya Gennadievna,

teacher of special disciplines

State Educational Institution "Chita Technical School
of Industry Technologies and Business"

(Trans-Baikal Territory, Chita)

THE EFFECTIVENESS OF MENTORING IN THE FORM OF "STUDENT – STUDENT"

Annotation. An addition to the implementation of the national project "Education", involving students in one of the mentoring models.

Key words: Education, student, mentor, mentored, interaction.

В 2018 г. был утвержден национальный проект «Образование» и одним из составляющих направлений в реализации проекта является наставничество. Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте [1]. В общепринятом смысле Наставничество можно рассматривать как форму воспитания и профессиональной подготовки, осуществляемой старшими. Это направление Наставничества, как «преподаватель-студент». Преподаватели передают профессиональный опыт и понятия добра. В процессе учебы ребята проходят как теоретическое, так и практическое обучение. Здесь необходимо наличие наставника, как гаранта, обеспечивающего безопасность студента при освоении практических навыков.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации определяет наставничество как форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [2].

Форма Наставничества может быть наполнена самым разным содержанием. Одна из моделей наставничества «Студент-студент» расценивается, как основополагающая.

Как правило, в качестве наставника выступает студент с высокими образовательными результатами. Он активно принимает участие в мероприятиях группы и в жизни образовательной организации, а также в региональных конференциях.

Студенты, выступающие в роли наставляемого, могут таковыми являться по нескольким причинам. Например, это просто пассивный, застенчивый студент. Он не всегда может сформулировать свои жизненные ориентиры. Или, другой тип, - он энергичный, но увлеченный определенным предметом и ему необходимо найти контакт для обмена мнениями по жизненно важным вопросам.

При первом и втором случае подразумевается, что наставляемый должен быть заинтересован, он должен проявлять интерес к такому контакту, так как такое общение формируется при заинтересованности обеих сторон. Если же наставляемый не проявляет особого интереса к тем целям, к которым устремлены окружающие его учащиеся, то контакты с ним обусловлены дополнительной мотивацией. Потенциальные наставники рассказывают о личных и коллективных успехах, о своих достижениях.

При разработке программ взаимодействия, разделяют несколько вариантов:

- «успевающий – неуспевающий», классический вариант;
- «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства «плеча».

Я являюсь классным руководителем выпускной группы. На протяжении всего обучения, особенно на старших курсах, такое взаимодействие, как помощь, наставничество проявилось очень четко. Ребята сдружились, образовался очень слаженный коллектив. Сформировалось взаимодействие в рамках наставничества внутри группы. Желание единым успешным составом пройти весь курс обучения дало свои плоды. Конечно, в списочном составе группы произошли изменения, но эти изменения связаны, например, с переездом родителей в другой регион, с изменениями планов, жизненных ориентиров, не связанных с учебой. Ребята-наставники конкретно формируют связи, на основе которых помогают одноклассникам в учебе. И это вошло в привычку! Бережное, заинтересованное отношения друг к другу приводит к ровной, стабильной успеваемости по предметам.

Литература:

1. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // Экономика и образование. – 2016 – С. 92-112.
2. Сайт правительства России: официальный сайт. – Москва, 2020 – URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 16.04.2023).

УДК: 37.011.31

Гомбоева Ирина Сергеевна

преподаватель

ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»

(Забайкальский край, пгт. Приаргунск)

ВЗГЛЯД НА ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Аннотация: статья посвящена изучению педагогического наставничества с позиции теории TRANSPROFESSIONALISM. Наставничество рассматривается как условие развития транспрофессиональных качеств педагога: креативность, способность к диалогу, непрерывное саморазвитие. По мнению автора статьи, для развития транспрофессионализма предпочтительным вариантом является синтез технических и социально-гуманитарных профилей.

Ключевые слова: транспрофессионализм, наставничество, педагог, диалог, творчество, саморазвитие.

Gomboeva Irina Sergeevna,

teacher

State Educational Institution "Priargunsky State College"

(Trans-Baikal Territory, Priargunsk)

VIEW OF THE PROBLEM PEDAGOGICAL MENTORING IN THE CONTEXT OF THE THEORY OF TRANSPROFESSIONALISM

Annotation. article is devoted to the study of pedagogical mentoring from the standpoint of transprofessionalism theory. Mentoring is considered as a condition of development of transprofessional qualities of the teacher: creativity, the ability to dialogue, continuous self-development.

Key words. transprofessionalism, mentoring, educator, dialog, creativity, self-development.

Быстроизменяющийся облик мира и преобразования современной действительности определяют основные направления трансформации социально-профессиональной деятельности, что связано с появлением и разработкой теории транспрофессионализма. В качестве ключевых характеристик данного явления выступают ориентация на проектирование человека будущего, обладающего критическим мышлением, творческим началом, способностью к непрерывному самосовершенствованию, к освоению и выполнению деятельности различных видов и групп профессий [2].

Педагогическая профессия относится к социономическому типу деятельности, в основу которой положены субъект-субъектные отношения. По мнению Э.Ф. Зеера, успешность представителей гуманитарных профессий определяется наличием у них знаний и компетенций из различных профессиональных областей. С этой точки зрения можно утверждать, что в профессии педагога сосредотачиваются междисциплинарные знания и компетенции не только одной профессиональной области, но и межпрофессиональных видов деятельности.

В настоящее время в педагогической среде одним из ведущих трендов и условий обогащения смыслодержающих компонентов деятельности педагога является наставничество. Многоаспектность феномена наставничества обуславливает наличие различных направлений его изучения: исторического базиса и методологических оснований, форм, методов, механизмов, инструментов и технологий наставнической деятельности и др. При этом, смысловое поле феномена наставничества развивается и обогащается в контексте современной действительности.

С этой точки зрения, теория транспрофессионализма вызывает интерес и, может быть, одним из способов понимания сущности педагогического наставничества и векторов его развития.

В настоящее время педагогическое наставничество рассматривается в качестве универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. В контексте теории транспрофессионализма наставничество в педагогической среде может выступать в качестве условия развития транспрофессиональных характеристик педагога.

Важными качествами транспрофессионалов являются умение мыслить нестандартно, находить креативные решения в различных ситуациях проблемного характера, привлекать знания из разнообразных областей. Необходимо отметить, что творчество не только органично вписывается в деятельность педагога, но и выступает в качестве его ведущего компонента. В диаде «педагог-педагог» и наставник, и наставляемый должны быть наделены способностью к преобразованию, выдвижению новых идей, внутреннему обоснованию своего выбора, самостоятельному определению задач, рефлексии.

Проявление творчества педагога осуществляется в различных видах деятельности: от подготовки к уроку до проектирования и реализации педагогических технологий. Вершиной творчества педагога является его вовлеченность в научно-исследовательскую деятельность.

Таким образом, в форме «наставник-наставляемый» происходит не только взаимобмен знаниями, опытом, ценностями, но и продуцирование новых смыслов. Наставничество в этом случае рассматривается как условие совместного творчества.

Способность к диалогу, конструктивным межличностным взаимодействиям, межпрофессиональным коммуникациям являются еще одними характеристиками

транспрофессиональной личности. Диалог выступает в качестве универсальной ситуации общения, взаимодействия и совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса. Особенностью диалога является установление не межролевого, а межличностного контакта, характеризующегося наибольшей восприимчивостью и открытостью к воздействиям одного участника на другого [1]. По мнению М.М. Бахтина, диалог – способ взаимодействия сознаний, при условии взаимопроникновения которых возникает взаимопонимание участников диалога. С этих позиций диалогические отношения пронизывают все проявления человеческой жизни, имеющие смысл и значение [4]. Именно с установления взаимопонимания между субъектами начинается совместная деятельность. Целевые ориентиры и содержание деятельности могут быть различными: разрешение проблемы молодого педагога, работа над проектом, коллективная творческая деятельность и др. Подобные межличностные взаимодействия приобретают характер конструктивных и продуктивных.

Особое внимание в деятельности педагога заслуживают межпрофессиональные коммуникации, в условиях которых происходит общение педагога не только со своими коллегами, но и с представителями других профессий. Подобные коммуникативные связи могут устанавливаться в процессе совместного решения проблем в сферах воспитания, обучения, профилактики правонарушений, организации досуга, здоровья обучающихся.

Другим направлением межпрофессиональных коммуникаций педагога может являться его деятельность по самообразованию, повышению квалификации, профессиональной переподготовке.

Организация системы наставничества педагогов в образовательном учреждении позволяет создавать профессиональные самообучающие сообщества, направленные на профессиональный рост каждого субъекта наставнической деятельности.

В русле идей развития транспрофессионализма предпочтительным вариантом является синтез социально-гуманитарных и технических профилей. В этом случае, например, наставником преподавателя математики по вопросам совершенствования языковой компетенции может стать преподаватель иностранного языка, а преподаватель информатики может быть наставником для других коллег в сфере овладения цифровыми навыками.

Для транспрофессиональной личности характерно наличие потребности и способности к непрерывному саморазвитию. По мнению Л.Н. Куликовой, саморазвитие личности – это процесс целенаправленного творческого изменения личностью собственных духовно-ценностных, нравственно-этических, деятельностно-практических, чувственных, интеллектуальных, характерологических особенностей для наиболее успешного достижения своих жизненных целей и более эффективного выполнения своего социального предназначения [3].

Педагог – человек саморазвивающийся. В качестве механизмов саморазвития личности учителя можно выделить следующие: самоопределение, самопознание,

самоорганизация, саморегуляция, самореабилитация, самореализация, самообразование и самовоспитание.

Активизация процессов САМО присуща как наставнику, так и наставляемому, поскольку личностное развитие каждого субъекта возможно в отношениях с окружающими людьми. С одной стороны, наставник является для своего подопечного источником знаний и ответов, помощником в обнаружении и раскрытии своего потенциала, с другой, – наставляемый может побудить наставника к поиску новых векторов личностного и профессионального развития.

Подводя итог рассуждениям, необходимо отметить, что нацеленность теории транспрофессионализма на будущее дает основание для понимания содержания педагогической деятельности в контексте изменяющейся действительности, а наставничество может быть условием для совершенствования транспрофессиональных качеств педагога: способности к творчеству, к диалогу, к саморазвитию.

Литература:

1. Бодалев, А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – Москва : Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
2. Зеер, Э.Ф. Методология развития транспрофессионализма субъектов социэкономических профессий / Э.Ф. Зеер // Образовательные технологии. – 2018. – № 3. – С. 46-59.
3. Куликова, Л.Н. Саморазвитие личности: психолого-педагогические основы : учебное пособие / Л.Н. Куликова. – Хабаровск: Изд-во Хабаровского гос. пед. ун-та, 2005. – 320 с.
4. Писарчик, Т.П. Разработка методологии гуманитарного познания и проблема диалога в концепции М.М. Бахтина / Т.П. Писарчик // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2012. – № 7 (143). – С. 46-54.

УДК 37

Дондокова Цыренжап Лхасарановна,

учитель русского языка и литературы

МАОУ «Дульдургинская СОШ № 2», к.п.н.

(Забайкальский край, Дульдургинский район, с. Дульдурга)

НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕДАГОГА В РАБОТЕ СО СПОСОБНЫМИ И ОДАРЕННЫМИ УЧАЩИМИСЯ В УРОЧНОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЕ

Аннотация. Статья описывает опыт наставничества при работе со способными и одаренными учащимися в сельской школе. Подробно анализируется модель «педагог – обучающийся» и её способы реализации в урочной и внеурочной деятельности, описываются достигнутые результаты.

Ключевые слова. Наставничество, наставник, персонализированная программа наставника, исследовательская и творческая деятельность, сотворчество, сельская школа.

Dondokova Tsyrenzhap Lkhasaranovna,

teacher of Russian language and literature

MAOU "Duldurginskaya secondary school No. 2", Ph.D.

(Trans-Baikal Territory, Duldurginsky district, Duldurga village)

MENTORING OF A TEACHER WITH CAPABLE AND GIFTED STUDENTS IN REGULAR AND EXTRACURRICULAR ACTIVITIES IN A RURAL SCHOOL

Annotation. The author of the article considers mentoring in working with capable and gifted students in a rural school.

Key words: mentoring, mentor, personalized mentor program, research and creative activities, co-creation, rural school.

Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества, в том числе и в образовании: например, в федеральном проекте «Современная школа» содержится целевой показатель, заключающийся в том, что до конца 2024 г. не менее 70% обучающихся общеобразовательных школ должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [2]. Это отразится на повышении качества образования, создании эффективных социальных лифтов, одного из катализаторов «технологического рывка» нашей страны.

В современном быстро меняющемся мире, так же быстро трансформируется образовательный контекст. Изменился портрет современного выпускника школы.

Человек в наши дни должен обладать современными навыками, помогающими эффективно организовывать собственную жизнь. Поэтому выявление, поддержка и сопровождение одаренных детей, реализация их творческого потенциала является приоритетным направлением развития современной системы образования.

Обратимся к системе взаимоотношений «педагог – ученик», двустороннему психолого-педагогическому процессу взаимодействия двух субъектов с разным уровнем знаний и опыта. В треке «педагог-ученик» мы рассматриваем наставничество в образовании в ключе «коворкинга» и сотворчества.

Главным условием реализации наставничества «педагог-обучающийся» является построение образовательно-воспитательного пространства и выявление его особенности как поля совершенствования опыта творческой деятельности в условиях становления креативных личностных «подпространств» школьников. Оно позволяет реализовать практики наставничества, направленные «на развитие учебно-познавательной деятельности обучающегося на основе освоения универсальных учебных действий, познания и освоения мира личности, формирование его к саморазвитию и непрерывному самообразованию», на гражданское, патриотическое, духовно-нравственное, эстетическое воспитание обучающихся.

Наставник – это посредник между растущим человеком и миром разнообразных социальных и образовательных сред. Основа деятельности наставника – восполнение образовательного дефицита наставляемого. В этом отношении деятельность наставника близка к педагогической поддержке, основы которой разработаны в трудах отечественных ученых (Е.В. Бондаревская, О.С. Газман, Н.Б. Крылова, Т.В. Анохина, Н.Н. Михайлова и С.М. Юсфин и др.). По их мнению, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении внешних барьеров, которые он не может преодолеть самостоятельно.

Практики наставничества находят решение в урочной и внеурочной деятельности обучающихся, в том числе и в разновозрастном кружке «Школьный пресс-центр «Серебряное перо». Учащиеся видят перспективу своего развития, совершенствования собственного творческого опыта, произвольно активизируют свои способности (работает метод опережающего развития) [3].

В целевую группу входят способные, талантливые, одаренные дети, дети, оставшиеся без попечения родителей и находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети с ОВЗ.

Организация наставничества носит поэтапный характер. Ведущими идеями поэтапного совершенствования творческого опыта школьников являются:

1 этап – 5-6 классы (9-11 лет) – аналитический (выявление одарённых детей). Ведущая идея первого этапа – идея творческого восприятия учащимися окружающего мира. Здесь осуществляется педагогическая поддержка обучающегося в творчестве и педагогическое сопровождение в творчестве.

2 этап – 7-8 классы (12-14 лет) – диагностический (проводится индивидуальная оценка познавательных, творческих возможностей и способностей ребёнка через различные виды деятельности: урочную и внеурочную). Ведущая идея первого

этапа – идея развития чувства сопереживания, понимание хода времени, значимости творческих начал человека. Характерно сотворчество в творческой и исследовательской деятельности.

3 этап – 9-11 классы (15-17 лет) – этап формирования, углубления, развития и совершенствования творческого опыта обучающихся. Ведущая идея этапа – идея «вхождения» в текст и построение знания, нацеленного на будущее, ценности нового века. Здесь наблюдаем самостоятельное творчество обучающегося.

Педагог разрабатывает макет персонализированной программы наставника. В макете отражаются основные структурные элементы программы, подходы, принципы, нормативные документы, ожидаемые результаты, критерии оценки выполнения программы. К программе разрабатывается дорожная карта, в которой отражаются этапы реализации программы, цели и задачи, стоящие перед наставником и наставляемым, возможные риски при реализации программы и пути их решения, ожидаемые результаты каждого этапа и критерии оценивания эффективности принимаемых мер.

Методы наставничества отличаются большим разнообразием. Перечислим некоторые из них:

Индивидуальные методы: совместные творческие практики «педагог - ученик» на уровне ОУ; сотворческая деятельность «учитель – ученик – родитель»; обучающий мастер-класс по лингвистическому и литературному творчеству; совместное с обучающимся выстраивание индивидуального образовательного маршрута, составление календаря участия ученика в образовательных событиях и др.

Групповые методы наставничества:

обучение в малых группах; кейс-метод; совместные творческие практики на уровне ОУ, совместная творческая, исследовательская и проектная деятельность); групповые экскурсии в музеи, библиотеки; групповые консультации.

Цели наставничества достигаются через мероприятия: научно-практические конференции, конкурсы, фестивали: выставки «День Словаря», «В.И. Даль – лексикограф, этнограф», «Жизнь и творчество поэта Сергея Есенина», образовательные сетевые события (например, «Код К.Д. Ушинского», «Письмо в будущее», «Что такое хорошо и что такое плохо»), экскурсии в музеи, библиотеки и др.

О достижении цели наставничества сигнализирует способность наставляемого самостоятельно осуществлять свою деятельность. Как показывает наш опыт, успешный ученик – это обучающийся, усвоивший общеразвивающую программу в течение не менее трёх лет и не менее чем на 70%, обладающий сформированным личными качествами (прилежный, ответственный, трудолюбивый) и высокими показателями в обучении, высоким уровнем достижений.

Наставничество в треке «педагог-ученик» востребовано всеми участниками образовательного процесса в рамках реализации программ урочной и внеурочной деятельности и занимает достойное место в системе формирования единого образовательного пространства «школа-село».

Система работы педагога эффективна. Учащиеся на протяжении ряда лет становятся победителями и призерами районных, окружных, региональных и всероссийских конкурсов, фестивалей, НПК «Шаг в будущее», «Вектор», участниками специализированной программы в ОЦ «Сириус» и международных дистант-форумов «Шаг в будущее» и др.

Таким образом, наставничество в системе «педагог-ученик» позволяет создать условия для формирования у школьников самостоятельно решать образовательные, социальные проблемы, развития интеллектуальных и творческих способности, привлечения их к результативному участию в интеллектуальных мероприятиях разного уровня, расширения образовательного пространства для формирования метапредметных компетенций, что способствует успешной социализации подростков.

Литература:

1. Ахметова, М.Н. «Живое» знание в становление готовности студентов к проективной деятельности / М.Н. Ахметова // Гуманитарный вектор. – Чита : ЗАБГГПУ, 2008. – № 3. – С. 60.
2. Блинов, В.И., Есенина, Е.Ю., Сергеев, И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument> / (дата обращения: 29.04.2023).
3. Дондокова, Ц.Л. Практика наставничества «Педагог – обучающийся» / Ц.Л. Дондокова. – URL: <https://infourok.ru/praktika-nastavnichestva-pedagog-obuchayushijsya-4303958.html> (дата обращения: 30.01.2023).
4. Дондокова, Ц.Л. Становление системы совершенствования творческого опыта школьников сельского учителя: автореф. дис... к.п.н. / Ц.Л. Дондокова. – Чита, 2010. – 24 с.
5. Деятельностный подход в образовании: монография. Книга 1 / сост. В.А. Львовский. – Москва : Некоммерческое партнерство «Авторский клуб», 2018. – С. 60.
6. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. – URL: https://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель._5.12.2019_для_рассылки.pdf#:~:text=Наставничество%20-%20это%20универсальная%20технология, основной %20деятельностью%20и%20позицией%20участников (дата обращения: 30.04.2023).
7. Наставничество XXI века : сборник статей по итогам региональной НПК / под ред. Л.В. Нагорного, Е.В. Колпакова. – Омск, 2021. – URL: https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf (дата обращения: 30.04.2023).
8. Чеглакова, Л., Стащенко, А. Наставничество: мода становится трендом / Л. Чеглакова, А. Стащенко // Корпоративные университеты. – 2008. – № 15. – С. 37-49.

УДК 37

Иванова Лариса Евгеньевна,

методист

МОУ СОШ № 15

(Забайкальский край, г. Борзя)

ОДИН ИЗ ПОДХОДОВ В ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ НАСТАВНИКА»

Аннотация. В статье даётся анализ опыта реализации модели наставничества «педагог – педагог». Автор описывает собственный оригинальный проект «Скорая помощь наставника», направленный на мобильную помощь практикующему педагогу. Проект решает несколько задач программы наставничества в школе: выполнение государственного задания по развитию института наставничества; внедрение лучших наставнических практик; совершенствование внедрения целевой модели наставничества; максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Ключевые слова: наставничество, база наставников, девиз, опыт работы, стенд.

Ivanova Larisa Evgenievna,

Methodist

MOU secondary school No. 15

(Trans-Baikal Territory, Borzya)

ONE OF THE APPROACHES IN THE ORGANIZATION OF MENTORING OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION "MENTOR'S AMBULANCE"

Annotation. A teacher in the global sense is an educated person who is engaged in pedagogical activity. That teaches children and adolescents, educates, and is engaged in the social adaptation of their wards. such a specialist not only transmits knowledge, but also teaches children to learn, which is extremely important. Therefore, the teacher himself should be engaged in his education. Involving a teacher in training is a difficult task. And this task is solved by mentoring.

Key words: mentoring, mentor base, slogan, work experience, stand.

Образование и воспитание представляются нам историческими фактами воздействия одних людей на других; потому задача науки образования, по нашему мнению, есть только отыскание законов этого воздействия одних людей на других.

Л.Н. Толстой

К вопросам наставничества обращались выдающиеся деятели разных эпох: митрополит Киевский и всея Руси Илларион времен Ярослава Мудрого (11 в.), Владимир Мономах в труде «Поучение Владимира Мономаха» (12 в.), Ян Амос Коменский в известном теоретическом труде по педагогике «Великая дидактика» (16-17 в.), Жан-Жак Руссо в романе-трактате об искусстве обучения «Эмиль, или О воспитании» (18 в.), Иоганн Генрих Песталоцци в книге «Как Гертруда учит своих детей» (19 в.), Константин Дмитриевич Ушинский в фундаментальном труде «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии» (19 в.) [1, с. 4] И сегодня мы продолжаем активно использовать накопленный опыт наставничества и вносить новые формы работы с педагогами и новые подходы, ориентируясь на современные реалии жизни.

Одой из форм наставничества является форма «педагог – педагог». «Скорая помощь наставника», которую мы придумали и применили в своей школе является подходом в организации наставничества в образовательной организации. Главной целью подхода является: мобильная помощь практикующему педагогу. Он решает сразу несколько задач программы наставничества в школе: выполнение государственного задания по развитию института наставничества; внедрение лучших наставнических практик; совершенствование внедрения целевой модели наставничества; максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Сама идея мобильной скорой помощи является актуальной не только для педагогов нашей школы, но и для педагогов, которые имеют в школе учебную нагрузку 36 часов и более.

Сначала возникла проблема: Организованные пары наставников показали не очень хорошие результаты работы во время промежуточной проверки. Как мотивировать педагогов на наставническую деятельность? Занятость педагогов не позволяет выполнять запланированные события. Поэтому и появилась идея о создании «скорой помощи наставника», которая бы оперативно оказала помощь педагогам. Суть её заключается в следующем:

1. Создание стенда (уголка) наставника на основе базы наставников школы.

Какие сведения мы разместили на стенде о наставниках?

ФИО	
должность	
категория	
телефон	
Основные компетенции наставника	
Важные для программы достижения наставника	

2. Подбор девиза для мотивации деятельности. Выражает смысл общего дела.
Смело иди вперёд,
Не стой на месте!
Чего не сделает один,
Сделаем вместе!

3. Распространение информации через учительский чат в VK мессенджере и обсуждение на совещании при директоре.

Все педагоги ознакомились с новым подходом в наставничестве «скорая помощь наставника» и посетили методический кабинет. Прочитали девиз и запомнили фразу: «Начни свой звонок со слов: «Алло, нужна помощь наставника».



Есть одно условие для всех педагогов. Если учителю поступил такой звонок, он не вправе отказать в помощи.

На конец года мы увидим результат. Надеемся на то, что за помощью обратится большая часть педагогов.

Хотелось бы закончить статью словами великого педагога К.Д. Ушинского. Он считал, «что нельзя полагать, что «профессиональный опыт в полной мере может компенсировать полное отсутствие теоретической подготовки». Теоретические знания и опыт должны взаимодополнять друг друга, но не подменять. Во многом успешное вхождение человека в профессию, его адаптация в профессиональном сообществе, профессиональное развитие и достижение высот могут напрямую зависеть от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника» [2, с. 6]. Поэтому необходимо активно внедрять программу наставничества в образовательные учреждения.

Литература:

1. Югфельд, Е.А. Педагогика и психология / Е.А. Югфельд. – Издательство «Мир науки», 2022. – № 5. – Том 10. – URL: <https://mir-nauki.com/> Издательство «Мир науки». – (Publishing company «World of science»).

УДК 35.081

Кононыхина Татьяна Сергеевна,

Лобанова Татьяна Вячеславовна,

преподаватели специальных дисциплин

Колледжа Читинского института

ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»

(Забайкальский край, г. Чита)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В СПО

Аннотация. В статье раскрывается содержание понятия «наставничества», его формы и модели. Описаны возможности использования наставничества в образовательном процессе. Авторы описывают мероприятия, реализуемые в Колледже ЧИБГУ в рамках программы наставничества.

Ключевые слова: профессиональное образование, наставничество, формы наставничества.

Kononyhina Tatyana Sergeevna,

Lobanova Tatyana Vyacheslavovna,

teachers of special disciplines

College of the Chita Institute

FGBOU VO "Baikal State University"

(Trans-Baikal Territory, Chita)

MENTORING AS A STRATEGIC RESOURCE FOR IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN SVE

Annotation. The article reveals the content of the concept of «mentoring», the forms and possibilities of its use in the educational process.

Key words: professional education, mentoring, forms of mentoring.

На сегодняшний день для повышения эффективности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, предлагается модель наставничества для обучающихся, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [2].

Модель разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации [1].

Согласно паспорту регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» к 2024 г. не менее 70% обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, будут вовлечены в различные формы наставничества [3].

Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Выделяют такие формы наставничества как [4]: «студент – студент», «педагог – педагог», «преподаватель – студент», «работодатель – студент».

Все формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу. Каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником [5].

Мониторинг процесса реализации программ наставничества, в соответствии с моделью наставничества, понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью [6].

К моделям наставнической деятельности по форме «преподаватель-студент» (в т.ч. лиц с ОВЗ) можно отнести: непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного; опосредованное индивидуально-личное консультирование путем советов, рекомендаций в том числе с применением дистанционного и электронного сопровождения; виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, например, трансляция опыта через видеоконференции.

К мероприятиям, реализуемым по данной форме наставничества, в том числе для лиц с ОВЗ, применяемыми в Колледже ЧИБГУ, относятся: участие в научно-студенческих конференциях, личные встречи в формате «быстрых встреч» с руководителями подразделений правоохранительных органов, общественных организаций; сотрудничество с городскими библиотеками в культурно-просветительской деятельности, выездные краеведческие экскурсии, посещение учреждений для детей, оставшихся без попечения родителей, с концертными программами, помощь учреждениям социального обслуживания населения в рамках «субботников», игровых технологии в профилактике социальной депривации подростков и психологической рефлексии.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный

фон в коллективе; повышение уровня мотивации к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию профессиональных компетенций [4].

Литература:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 г. № 291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 г. № 28785).
3. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 г. № 16).
4. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина и др. ; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово : Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
5. Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя / И. Кондратьева // Образование личности. – URL: <http://ol-journal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf> (дата обращения: 11.03.2020).

УДК 35.081

Левенец Марина Алексеевна,

преподаватель экономических дисциплин

ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»

(Забайкальский край, г. Чита)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Аннотация. В статье описывается система адаптации преподавателей к современному учебному процессу в учреждениях СПО, которая реализуется через наставничество. Представлены различные модели наставничества. Описан личный опыт наставнической деятельности, направленной на адаптацию преподавателей к современному учебному процессу и формирование специалиста, способного решать множество профессиональных задач в условиях реального производства.

Ключевые слова: наставничество, кадровая технология, образование, персонификация, комплексный подход, ситуационное и скоростное наставничество.

Levenets Marina Alekseevna,

teacher of economic disciplines

State Educational Institution "Chita Technical School of Industry

Technologies and Business"

(Trans-Baikal Territory, Chita)

MENTORING AS A MEANS OF PROFESSIONALIZATION AND PROFESSIONAL ADAPTATION OF TEACHERS

Annotation. The paper describes the experience of mentoring activities aimed at adapting teachers to the modern educational process, which is aimed at training a specialist capable of solving many professional tasks in real production conditions.

Key words: mentoring, personnel technology, education, personification, integrated approach, situational and high-speed mentoring.

Наставничество является наиболее эффективным методом для адаптационного периода или специально организованного сопровождения, кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов, органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

В учреждениях СПО особенно важно выстраивать систему адаптации преподавателей к современному учебному процессу, так как происходит обновление кадрового состава преподавателей, возникает необходимость освоения современных технологий уже работающими. Современные подходы к наставничеству основаны

на построении маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого. Наставничество – это разноуровневая система, в рамках которой осуществляются различные подходы к взаимодействию участников образовательной деятельности. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации. В числе самых распространенных форма «педагог – педагог», при осуществлении которой возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник».

Исходя из перечисленных способов взаимодействия основные компетенции современного наставника включают:

а) блок психолого-педагогических компетенций (готов помочь молодому преподавателю в установке целей работы, помочь подопечному обрести уверенность в себе, организовывать ясное, открытое двустороннее общение, оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации);

б) блок методических компетенций (способен к различным стилям обучения, организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения, готов осуществлять контроль профессиональной деятельности наставляемого);

в) блок коуч-компетенций (готов взять на себя ответственность за развитие подопечного; способен помочь молодому педагогу получить новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы; спроектировать профессиональное развитие своего подопечного, готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем).

Каким образом все эти постулаты осуществить на практике? Мой личный опыт работы с преподавателями начал формироваться с группового взаимодействия. В начале 2000 года в техникуме был создан временный творческий коллектив, целью которого было освоение новых методов организации учебных занятий, создание дидактических и контрольно-оценочных средств в соответствии уровнями обучения. В составе коллектива работали как преподаватели со стажем (С.Д. Кисель, В.Д. Смородникова, Н.М. Лескова, Л.П. Новак), так и молодые, пришедшие работать недавно (Н.С. Черникова, Г.Г. Журугина, Н.В. Гордеева). Опыт продуктивного обучения, полученный в процессе разработки и адаптации современных методов активизации учебных занятий по дисциплинам общеобразовательного, общепрофессионального и специального цикла был отражен в научно-методическом пособии «Опыт применения активных форм и методов обучения в учебном процессе».

В данной работе систематизировано описание применения активных форм и методов организации учебно-познавательной деятельности студентов и приведён комплект технологических карт уроков с их описанием и рекомендациями к применению. В пособии, наряду с уже известными формами организации учебной работы учащихся, были представлены и формы, освоение которых в образовательных учреждениях только начиналось. А именно: «Мозаика», «Междусобойчик», «Имитационные упражнения» и др.

Наряду с групповой работой, много внимания уделялось индивидуальному разбору методических материалов, созданных преподавателями, так как каждый преподаватель имеет личностные качества, которые отличают его взгляд на современные тенденции в организации занятий. Им претит отказ от традиционных методов преподавания. И напрашивался вывод: необходимо создание «Школы молодого преподавателя» и концентрация внимания преподавателя-наставника на индивидуальные особенности каждого участника группы. При составлении плана работы учитывались как общие, так и индивидуальные проблемы адаптации молодых коллег в образовательной среде техникума.

В течении нескольких лет к группе присоединились преподаватели, работающие долго, но заинтересованные в личностном и профессиональном развитии. Взаимодействие в команде преподавателей разного квалификационного уровня и возраста способствует более эффективному освоению современных методов организации учебной деятельности студентов, а также росту методического мастерства участников. В этом случае роль преподавателя-наставника заключается в создании условий для эффективной коммуникации между коллегами, определение траектории формирования личностного роста, в том числе поиск индивидуального подхода, свойственного отдельному преподавателю. Это возможно только в том случае, когда педагог наставник хорошо изучил особенности работы преподавателя, определил его лучшие качества и возможности.

И тогда от традиционной модели наставничества можно перейти к ситуационной модели, подразумевающей предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют повышению методического мастерства. Часто ко мне обращаются коллеги, которым нужна помощь в планировании открытого занятия, формулировании темы доклада, методически грамотном изложении при подготовке к выступлению. В такой форме я работаю с преподавателями Л.В. Смородниковой, Е.В. Истоминой, Д.А. Артюковой.

Не менее продуктивно скоростное наставничество. Это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.

Много лет я работаю в качестве председателя предметно-цикловой комиссии. И это ещё одно направление наставничества. Часто решение общих организационных и методических вопросов требует оказания индивидуальной помощи преподавателям комиссии в планировании их личной работы над УМО студента, разработке рабочих программ, подготовке к аттестации на категорию. Важно совместное проведение открытых мероприятий, в процессе подготовки которых молодые коллеги учатся разрабатывать технологические карты, формировать раздаточный материал, взаимодействовать с различными краевыми организациями. Это: филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ (РАНХиГС), Некоммерческая микрокредитная компания Фонд поддержки малого предпринимательства Забайкальского края. На протяжении нескольких лет мы совместно проводим городской конкурс Стартапов, интегрируя личные возможности и распределяя функционально ответственность между собой.

Нет единой методики в работе преподавателя-наставника. Меняются технологии, подходы, менталитет, но процесс передачи опыта, формирования профессионального подхода к воспитанию и профессионального видения проблем в организации обучения остаётся актуальным. И всё же я считаю, что основой наставничества является готовность участников процесса идти навстречу друг другу, понимать и взаимодействовать как единое целое. Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
4. Нугуманова, Л.Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) / Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 182-187.

УДК 37

Любина Елена Анатольевна,
учитель английского языка
МОУ «Первомайская СОШ № 5»
(Забайкальский край, Шилкинский район)

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ РАЙОННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме организации наставничества в учительской среде. Автор представляет опыт работы районного методического объединения. Рассматриваются конкретные формы и приемы помощи начинающему учителю английского языка в его профессиональном становлении, в повышении качества образования.

Ключевые слова: наставничество, начинающий учитель, качество образования, профессиональное становление, формы и приемы работы, РМО, опыт работы, воспитание

Lyubina Elena Anatolievna,
English teacher
MOU "Pervomaiskaya secondary school No. 5"
(Trans-Baikal Territory, Shilkinsky District)

MENTORING IN THE WORK OF THE DISTRICT PROFESSIONAL TEACHERS' ASSOCIATION (FROM EXPERIENCE)

Annotation. The article deals with the current issues of organizing mentoring with teachers. The aim of this paper is to represent the experience of a district teachers' association. The main problems in becoming a professional are identified; the ways of their solution are offered. Much attention is given to specific forms and methods of assistance to novice English teachers in their profession, in improving the quality of education.

Key words: mentoring, novice teacher, quality of education, becoming a professional, forms and methods, a district teachers' association, experience up-brining.

Данная работа представляет опыт работы районной секции учителей английского языка Шилкинского района Забайкальского края по одному из направлений – работа с начинающими в своей профессии специалистами в период с 2010 по 2022 учебный год. Поскольку на протяжении многих лет (с 1993 г.) автор этой статьи является руководителем РМО, фактический материал представлен конкретными фактами из документов секции.

В районном методическом объединении учителей иностранных языков в ежегодно работает от 30 до 45 педагогов. В 2022 г. в школах района трудилось 38 учителей английского языка, из них с высшей категорией 8 педагогов, с первым разрядом – 10 человек, остальные имели соответствие. Молодых специалистов среди них нет.

Но в 2010-2011 учебном году картина была совсем иной... Большинство учителей только что пришли работать в школу, но назвать их молодыми было нельзя - за плечами несколько лет работы. Большинство из педагогов испытывали профессиональные затруднения. Эффективность работы, равно как и качество знаний обучающихся, требовала улучшения. Это подтверждалось результатами ЕГЭ по английскому языку.

Средний балл по ЕГЭ (англ. язык)	2010-2011 учебный год
по России	61,2
по Забайкальскому краю	56,2
По Шилкинскому району	53,3

Вопрос повышения эффективности образовательной деятельности был одним из главных. Перед РМО учителей английского языка стояла задача - оказать моральную и психологическую поддержку в преодолении возникающих трудностей, раскрыть профессиональный потенциал каждого, содействовать в освоении эффективных педагогических практик и создание команды высококвалифицированных педагогов для повышения качества образования. При этом надо было учесть географическую особенность района.

Во-первых, школы территориально разделены большими расстояниями. Следовательно, частое очное профессиональное общение было невозможно. А как показывает практика, именно этого и не хватает учителям.

Во-вторых, в основном образовательная сеть представлена сельскими школами. А это значит, что, как правило, в таком образовательном учреждении учителем английского языка является один специалист, которому не к кому обратиться за профессиональной помощью. Правда, за последние годы в связи с развитием информационно-коммуникационных технологий ситуация несколько улучшилась.

В-третьих, в некоторых сельских школах ощущалась нехватка учителей английского языка. Не секрет, что таким специалистом является совместитель-преподаватель другой дисциплины.

В-четвертых, уровень методической работы в школах был разным, но тенденция одна: даже систематическая курсовая подготовка не в состоянии помочь учителю быть компетентным, если в практической методической работе вопросы остаются без ответов. Нужна помощь и советы коллег-практиков. Вот почему вопрос наставничества в РМО учителей английского языка становился сверхактуальным.

Идея наставничества не нова. Ее аспекты подробно раскрыты в исследованиях И.В. Быстровой, А.С. Пасечника, А.К. Пресновой, А.С. Цыплаковой. Наставничество подразумевает трансляцию ценностных установок деятельности, в которую

совместно вовлечены обучающиеся, наставляемые и наставники; поддержку сопровождаемого в процессе совместной деятельности; создание комфортных условий освоения этой деятельности. Наставничество предполагает установление личных дружественных отношений, в которых более опытный выступает в качестве руководителя менее опытного. Наставник представляет наставляемому знания, советы и поддержку в его стремлении овладеть навыками определенной среды.

Проанализировав все условия, мы пришли к выводу, что нужна специальная программа по работе с начинающими специалистами. В основу программы был положен деятельностный подход (передача опыта через активное участие тех, кому он нужен). Основной акцент делался на методическую помощь педагогу в рамках районного методического объединения с целью повышения качества образования. И здесь бесценную помощь, советы и рекомендации нам давал методический кабинет Управления образования нашего района во главе с Л.В. Пальшиной.

Как грамотно оказать помощь? Только семинарская форма едва ли могла решить все проблемы. Нужны были новые формы организации деятельности РМО, наставники-кураторы, осуществляющие планомерную работу в том направлении, в котором они были компетентны и имели положительный опыт. Интуитивно мы понимали, что групповая форма наставничества в рамках РМО поможет нам.

Возникли новые вопросы. Кто мог стать наставником? Чей опыт был актуален? Тщательному исследованию был подвергнут методический потенциал опытных учителей, отрефлексированы сильные стороны педагогов-стажистов. Важно было фасилицировать их на работу с учителями, нуждающимися в поддержке, помочь выстроить систему. Во внимание были взяты личностные качества, т.к. мы считали, что основой для такой работы служат доверительные отношения, уважение к опыту других. Кроме того, отличным ориентиром в формировании команды наставников служили их карты профессионального роста и аттестация на более высокую категорию.

Постепенно определилась группа педагогов, которые, исходя из темы самообразования, а затем и курсовой подготовки, выбрали направления работы для курирования в рамках РМО в соответствии с требованиями ФГОС: проектирование урока деятельностного вида (Е.А. Любина), проектная работа с учащимися (М.А. Косякова), работа с одаренными детьми (Т.П. Азаренкова), подготовки детей к итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР) (Е.Б. Судакова, позже О.Н. Адамова, В.С. Носкова). Надо отметить, что эти направления определялись поэтапно, с принятием ФГОС первого, потом второго, а теперь и третьего поколения. И группа учителей-наставников со временем увеличилась. В нее постепенно вливались те, кто недавно еще был среди начинающих учителей. Следует уточнить, что они не только курировали одно из направлений в работе РМО, но и активно участвовали в решении всех актуальных вопросов.

Очень важной задачей для нас было оказание помощи начинающим учителям в проектировании и проведении уроков. Это направление возглавила Е.А. Любина,

учитель высшей квалификационной категории. Работа осуществлялась через участие начинающих педагогов в семинарах районной секции учителей английского языка, где изучались программные документы, требования, современные педагогические технологии, методические приемы; проведение мастер-классов опытных учителей. Особую значимость представляла деятельность в тренингах, практических занятиях по конструированию уроков, решении методических кейсов. На заседаниях РМО молодым педагогам дается возможность выступить по различным вопросам. За этот период времени было заслушано около 30 выступлений наставляемых.

Но самым полезной формой явилось посещение уроков коллег-стажистов района, где особое внимание уделялось анализу и рефлексии. Советы, рекомендации, обсуждения способствовали профессиональному росту и придавали силы молодым учителям в подготовке и участии в профессиональных конкурсах и конференциях, распространении своего опыта. К примеру Е.Н. Перемитина заняла 1 место во Всероссийской очно-заочной научно-практической конференции с международным участием «Профессиональное сообщество преподавателей иностранного языка XXI века» и в XIV молодежной научно-практической конференции с международным участием «Филологическое образование и современный мир» (ФФиМК, ЗабГУ, г. Чита). Своими педагогическими находками она делилась на страницах журнала «Иностранные языки в школе» (2015, № 5, С. 23-27) и всероссийского журнала «Альманах педагога» (С. 20-26).

Ю.О. Шароглазова участвовала во Всероссийском педагогическом конкурсе «Методическая разработка педагога» (1 место) и во Всероссийском конкурсе «Оценка уровня ИКТ-компетенций педагогических кадров в соответствии с ФГОС и профессиональным стандартам педагога» и заняла 1 место (2018), в Молодежной научно-практической конференции с международным участием «Филологическое образование и современный мир» (3 место) (2019), в муниципальном конкурсе «Педагогический дебют» (2 место).

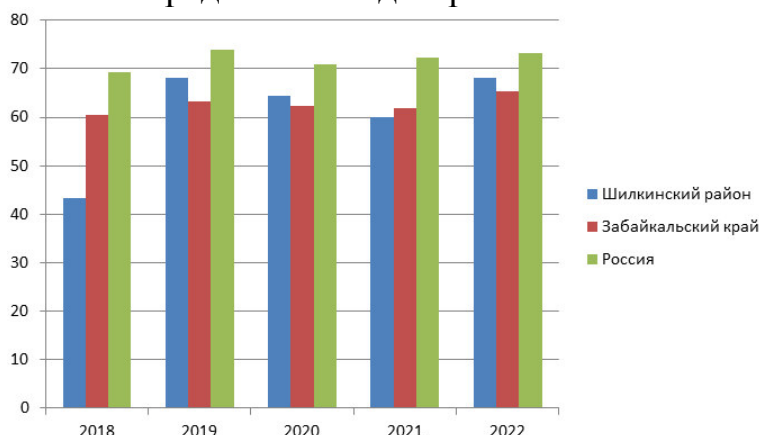
Н.О. Лобина стала победителем районного конкурса методических материалов для учителей начальных классов «Методическая мозаика» (2015).

О.Н. Адамова одержала победу в муниципальном конкурсе «Учитель года» (2012-2013).

Профессиональное становление начинающих учителей проходило и через работу с одаренными детьми. Под руководством наставника Т.П. Азаренковой, учителя высшей квалификационной категории, педагоги РМО учились системности в работе, формированию банка материалов для подготовки школьников к олимпиаде, участвовали в качестве экспертов в проверке и анализе работ. Обучающиеся Т.П. Азаренковой, Е.Б. Судаковой, О.Б. Ильиновой не раз представляли Шилкинский район на региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников в г. Чите.

Наставничество в работе с начинающими педагогами особенно ярко проявилось в ходе подготовки школьников к итоговой аттестации выпускников (ОГЭ,

ЕГЭ) и ВПР по английскому языку. В литературе это называется «Скоростное наставничество», когда наряду с передачей знаний, опыта «продвинутые» специалисты воодушевляют коллег энергией, желанием развиваться, т.е. работают со скрытым потенциалом педагогов, помогая сформулировать цели личностного роста. Главное – партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение. Лидерами, способными повести за собой, стали Е.Б. Судакова, О.Н. Адамова, В.С. Носкова. Семинары, тренинги, проведенные под их руководством, оказались очень полезными для начинающих учителей. Средний балл ЕГЭ по английскому языку в районе за последние 5 лет представлен в диаграмме:



Если сравнить результаты по Шилкинскому району и по Забайкальскому краю, то в 2019, 2020 и 2022 они были немного выше показателей по региону.

Шло время. Появлялись новые вызовы. С внедрением системы учительского роста были сформулированы цели, для решения которых требовались другие формы работы с учителями. В этих условиях наставничество осуществлялось с использованием иных моделей.

Одним из самых интересных находок РМО в 2019-2021 гг. стало наставничество в цифровой образовательной среде.

Цифровое наставничество – метод подготовки начинающего педагога к использованию цифровых технологий в профессиональной деятельности, основанный на демонстрации положительного опыта и имеющий обратную связь.

«Концепция системы управления качеством образования муниципального района «Шилкинский район» на период 2021-2024 годы» призвала обеспечить устойчивые результаты и достичь повышения цифровой грамотности участников образовательных отношений.

Работа проходила в двух направлениях: учитель – учитель и учитель – ученик.

Наставник в цифровом образовательном пространстве – педагог, способный осуществлять процесс в цифровой образовательной среде, решать задачи формирования мотивации ученика, обеспечивать современный уровень преподавания, выстраивать индивидуальную образовательную программу.

Таким наставником стала О.Б. Ильинова, администратор платформы ЯКласс в своей школе, апробатор электронных образовательных технологий. О.Б. Ильинова выступала во Всероссийском педагогическом сообществе «ЯКлуб» с вопросом

«Повышение качества образования с цифровым ресурсом ЯКласс». В рамках муниципального семинара она проводила мастер-класс, организовала онлайн встречу для учителей объединения с методистом образовательного ресурса. Благодаря ее деятельности 16 школ района подключились к этому цифровому ресурсу, а в топе – МОУ «Шилкинская СОШ № 1» (3-е место в регионе). Педагог фасилицирует коллег, делится опытом, обучает работе с ЦОР. Многие учителя английского языка в системе используют возможности платформы для проведения уроков и внеурочных занятий.

Во время дистанта 2020-2021 гг. семинары нашего РМО проходили в онлайн-режиме. На тот момент для нас это был новый формат и новые возможности совершенствовать свои ИКТ компетенции. В роли наставников по работе с цифровыми ресурсами выступили В.С. Носкова (платформа Skype) и О.Б. Ильинова (платформа Google Meet).

Если говорить о цифровой площадке для реализации модели наставничества «учитель – учитель», то следует упомянуть, что с 2012 г. объединение использует виртуальный методический кабинет на платформе Edmodo, а после его закрытия - Google Classroom. Для нас это банк наработанных нами методических материалов, рекомендаций методистов и одновременно среда взаимодействия для работы над совместными проектами, методическими материалами.

Наиболее значимой активностью в рамках цифрового наставничества явилась работа с наставляемыми по организации проектной деятельности школьников. В 2020-2023 гг. было проведено несколько важных мероприятий:

– муниципальный дистанционный конкурс проектов на английском языке «Они сражались на войне» (инициатор, организатор, консультант, наставник – М.А. Косякова, призер муниципального конкурса «Электронное портфолио молодого педагога», победитель муниципального этапа конкурса «Учитель года Забайкалья – 2023»). Марии Анатольевне удалось сплотить вокруг конкурса 18 учителей и замотивировать 49 обучающихся из 10 школ района. Опыт работы над проектом под руководством наставника научил педагогов правильно выстраивать систему работы, способствовал совершенствованию методических и педагогических компетенций. Работы обучающихся были опубликованы в электронной книге, что является отличным подспорьем для проведения уроков английского языка и занятий во внеурочной деятельности. Трудно переоценить воспитательный потенциал этого мероприятия.

– муниципальный дистанционный конкурс проектов на английском языке «My Motherland – my native Zabaikalye» (наставники Е.Б. Судакова, учитель высшей квалификационной категории, и Е.Н. Перемитина, учитель первой квалификационной категории). Конкурс способствовал созданию творческих проектов по иностранному языку учащимися, что стало логическим завершением учебного года. Как результат, в конкурсе приняли участие 27 школьников под руководством своих учителей (11 человек) из 6 школ района. Эта деятельность помогла педагогам углубить свои знания в организации проектной деятельности школьников, сформировать

умения в оценивании работ, компетентно подходить к анализу системы работы в данном направлении, повысить готовность учителей к работе в цифровой образовательной среде. В помощь учителям и школьникам была выпущена электронная книга работ учащихся, которые продемонстрировали хорошее качество, любовь к родному краю, уважение к истории своей семьи.

Очень увлекательным для школьников Шилкинского района стал муниципальный веб-квест «Experts of Zabaikalye», создателем которого является Рудий (В.Ю. Сенотрусова, педагог дополнительного образования Шилкинского Дома юношества и детства. В этом мероприятии наставником выступил начинающий учитель. Педагоги учились не только технологии создания веб-квестов, но и работе с конструктором Zunal, виртуальной доской Padlet. Под их руководством команды школьников из 7 школ (3 сельских и 4 городских) общей численностью 33 человека открывали для себя интересные факты из истории Забайкальского края, уникальность природы и животного мира, биографии людей, внесших значительный вклад в развитие региона, памятники искусства и культуры. Полученные знания они донесли до читателей на английском языке. Результат можно посмотреть по ссылкам: <https://clck.ru/35P2d7> или <https://clck.ru/35P2dH>.

На протяжении нескольких лет работы в РМО учителей английского языка Шилкинского района широко используется наставничество с целью повышения качества образования. Выбор форм и моделей зависит от решаемых целей. Все вышеупомянутые модели сочетались между собой. Работа с начинающими педагогами в рамках РМО за последнее десятилетие проводится в системе и в большей степени имеет научно - методическую направленность. Последние несколько лет всё большее место в работе нашего объединения стало иметь партнерское наставничество. Начинающие учителя вступали в профессию в разные годы. У каждого был свой по протяженности и степени вовлеченности адаптационный, проектировочный, основной и рефлексивный периоды. Во многом это было определено внутренней мотивацией педагога и школьным социумом. Работа с молодыми специалистами, несмотря на свою важность, лишена формальности и чаще всего строилась на доверительных отношениях коллег.

Литература:

1. Леонтович, А.В. Модель научной школы и практика организации исследовательской деятельности учащихся / А.В. Леонтович // Школ. технологии. – 2001. – № 5. – С. 38-48.
2. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений : сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д.Ф. Ильясов, В.В. Кудинов, Е.А. Селиванова и др. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.
3. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И.А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6 (38). – С. 8-13.

УДК 37.08

Матюшенко Ксения Николаевна,

преподаватель общеобразовательных дисциплин

ГПОУ «Забайкальский государственный колледж»

(Забайкальский край, г. Чита)

ОРГАНИЗАЦИЯ ПАРТНЕРСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация. В статье рассмотрена организация партнерского наставничества, используемая в период адаптации сотрудников в организации. Автором выделены особенности организации партнерского наставничества по типу «равный равному». Опираясь на личный опыт, автор приходит к выводам о принципах построения успешной системы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, Peer-to-peer Mentoring, умные цели, эффективная коммуникация

Matyushenko Ksenia Nikolaevna,

teacher of general education disciplines

State Educational Institution "Zabaikalsky State College"

(Trans-Baikal Territory, Chita)

PEER -TO-PEER MENTORING

Annotation. The article discusses the organization of partner mentoring, used during the period of adaptation of employees in organization. The author describes the features of the organization of the partner mentoring

Key words: mentoring, Peer-to-peer Mentoring, Start goals, Effective Communication.

Современному колледжу нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к осмысленному включению в инновационные процессы. Начинающим преподавателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, куратора, создание ситуации успешности работы. Решению этих стратегических задач в «Забайкальском государственном колледже» способствует гибкая и мобильная система наставничества, в том числе и в форме «педагог – педагог», способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, предусматривающая взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Данная персонализированная форма наставничества скорее относится к партнерскому наставничеству – наставничеству по типу «равный – равному» (Peer-to-

peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. Программа взаимодействия разрабатывается совместно наставником и наставляемым по результатам проведенных наблюдений, исследований, собеседований.

Быть наставником – очень ответственная часть работы, которая требует, как глубоких профессиональных знаний, так и знаний в педагогике, методике и области психологии. Важно при выстраивании взаимодействия провести ситуационный анализ. Для проведения такого анализа существует полезный инструмент, называемый SWOT анализом, с выделением сильных, слабых сторон, возможностей и зон риска. Для коррекции профессиональных дефицитов формулируем «Умные цели SMART». Specific – конкретная: при постановке цели точно определен результат, который наставляемый хочет достичь. Measurable – измеримая: установить конкретные критерии для измерения процесса выполнения цели (например, повысить успеваемость студентов конкретной группы на 30%). Achievable – достижимая: достижимость определяется на основе собственного опыта с учетом всех имеющихся ресурсов и ограничений. Relevant – важная, значимая: важно понимать, какой вклад достижение цели внесет в становление обучающихся, педагога и образовательной организации в целом. Timed bounded – определенная по времени: должен быть определен финальный срок, превышение которого говорит о невыполнении цели.



Рис. 1

В практике нашего взаимодействия можно выделить следующие шаги: создание условия для эффективной коммуникации и соблюдение этики делового общения; рассказ с трансляцией имеющейся информации и практических наработок по проблемной теме; показ практического применения полученной информации на

собственном примере; закрепление полученной информации на практике в совместной работе (проведение совместных занятий, внеклассных мероприятий); проведение анализа, рефлексии и своевременной коррекции имеющихся проблем, оценки результативности и эффективности взаимодействия наставника и наставляемого.

За период с 2019 по 2023 гг. по данной форме наставничества мною проведена работа с 3 молодыми специалистами (рисунок 1), которые успешно адаптировались в образовательном учреждении. Отмечается рост профессиональных компетенций, выстраиваются продуктивные и психологически комфортные коммуникации на основе партнерства, осуществляется практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий педагогов.

Литература:

1. Баранова, С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С.В. Баранова. – Москва : Новая реальность, 2021. – 176 с.
2. Блинов, В.И., Есенина, Е.Ю., Сергеев, И.С. 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.
3. Вагин, И.О. Наставничество / И.О. Вагин. – Москва : Студия АРДИС, 2019. – 692 с.

УДК 37

Меерова Оксана Владимировна,
учитель истории и обществознания
МОУ ООШ № 94 с. Таптугары
(Забайкальский край, Могочинский район)

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Аннотация. 2023 год объявлен в Российской Федерации Годом педагога и наставника. В связи с этим тема «наставничества» становится актуальной. Каждое образовательное учреждение анализирует свои возможности в данном направлении. Методическая работа в школе является основой успешной работы всего коллектива и наставничество выступает здесь как способ этой работы. Статья описывает опыт работы Методического объединения учителей естественно-гуманитарного цикла для того, чтобы овладеть методами и приёмами учебно-воспитательной работы и творческого применения их на практике. В статье излагаются взгляды на методическую работу и её содержание. Статья раскрывает определение понятия «Наставничество». Статья обобщает работу педагогов по совершенствованию педагогического мастерства в различных формах повышения их квалификации и самообразования.

Ключевые слова: наставничество, методическая работа, опыт.

Meerova Oksana Vladimirovna,
teacher of history and social studies
MOU OOSH No. 94 p. Taptugars
(Trans-Baikal Territory, Mogochinsky District)

MENTORING AS ONE OF THE WAYS OF METHODOICAL WORK

Annotation. 2023 is declared the Year of Teacher and Mentor in Russia. This theme is relevant. Every educational institution analyzes its possibilities in this directions. Methodical work at school is the basis for successful work of the entire team and mentoring appears here as way of this work. The article describes the experience of Methodical Association of Human Science in order to show the methods and techniques of educational activities and creative application in practice. The article presents the views on methodical work and its content. The paper defines the concept of mentoring. It summarizes the experience of teachers in improving pedagogical skills in various forms of advanced training and education.

Key words: mentoring, methodical work, experience.

В любой образовательной организации основным показателем уровня профессионального мастерства педагогов является качество методической работы.

Именно повышение уровня профессионального мастерства педагогов является основной целью работы методической службы.

Сегодня под методической работой понимается особый вид образовательной деятельности, который представляет совокупность мероприятий, проводимых коллективом ОО в целях овладения методами и приёмами учебно-воспитательной работы, креативного применения их на практике, поиска новых, более эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса в школе.

Методическая работа подразумевает разработку конкретных, методически обобщённых материалов, которые любой учитель может взять себе на вооружение. К.Д. Ушинский отмечал: «Передаётся не опыт, а мысль, выведенная из опыта. Вот эта мысль, обобщающая конкретику, и должна составить суть методики, методических рекомендаций» [1, с. 52]. А наставничество выступает здесь как способ методической работы, направленный на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников учреждения образования. Потому что наставничество – это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Так определено в «Методических рекомендациях», разработанных в соответствии с п. 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08.2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную «Систему учительского роста» [Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р], а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

А.С. Макаренко отмечал: «Со мной работали десятки молодых педагогов, я убедился, что, как бы человек успешно не кончил ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом. Я сам учился у более старших педагогов и у меня многие учились...» [2, с. 221].

В нашей школе тоже работает методическая служба. Ввиду малочисленности педагогического состава, педагоги объединены в 3 методических объединения: начальных классов, естественно-гуманитарного цикла и классных руководителей. Педагогический коллектив стабильный, стаж работы от полугода до 45 лет. Поэтому поле для деятельности большое!

Как социально-педагогическое явление наставничество существует в российском образовании с XIX века. Никогда не было единой системы, но начинающие педагоги всегда учились у более опытных. Уже в конце 90-х годов XX века стал активно внедряться индивидуальный подход в обучении. У нас тогда первым педагогом, который стал работать по-новому, стала Осипова Галина Васильевна. Тема её работы была: «Индивидуально-дифференцированный подход в обучении математике». Она успешно его применяла и делилась опытом на открытых уроках, педсоветах, проводила интересные предметные недели. Антонова Валентина Павловна

всегда была в авангарде педагогических инноваций. Делилась педагогическим опытом не только на внутришкольном уровне, но и на муниципальном (Инновационные подходы к организации воспитательной работы: методы проектов, диагностические методики воспитательного процесса – 2007 г.), региональном (Проект опытно-экспериментальной работы «Преподавание географии и биологии методом частичного погружения в предмет с использованием не классно-урочного способа обучения» 2009-2012 гг.), за что ей был присвоен статус педагог-исследователь. Печатала свои разработки уроков в предметном журнале «Преподавание географии в школе»; её статью «О некоторых проблемах преподавания географии в сельской малокомплектной школе» печатали в методическом сборнике Института повышения квалификации педагогов.

Опыт, наработанный предшествующими поколениями наших педагогов, находит своё продолжение сегодня.

Методическая тема, над которой мы сегодня работаем: «Современные подходы к организации образовательного процесса в рамках обновлённого ФГОС, способствующие интеллектуальному, нравственному, физическому, эстетическому развитию личности ребёнка, формированию ключевых компетентностей, сохранению и укреплению здоровья школьников». В связи с выбранной темой, педагоги естественно-гуманитарного цикла, а я являюсь руководителем этого МО, успешно работают над решением задач, заложенных в единой методической теме, и успешно делятся опытом своей работы.

Хаматьянова Мария Анатольевна - учитель русского языка и литературы. Тема самообразования: «Технология проблемного обучения на уроках русского языка и литературы в условиях перехода на обновлённые ФГОС». За период работы Мария Анатольевна защитилась на первую категорию, её ученики становились победителями и призёрами конкурсов «Декабристские чтения», «Шаг в науку», конкурсов краевого сочинения «Они сражались на войне, чтоб счастье дать моей семье», «Без срока давности» и других. Принимала участие в педагогических чтениях с научно-исследовательской работой «Содружество искусств на уроках литературы». Как руководитель ОУ Мария Анатольевна грамотно курирует весь учебно-воспитательный процесс в школе, является примером мастерства и профессионализма.

Лемешева Елена Леонидовна - учитель технологии, географии, биологии. Тема самообразования: «Формирование творческого потенциала учащихся через создание творческих проектов». Ученики Елены Леонидовны принимают активное участие в конкурсах муниципального и регионального уровней: «Шаг в науку» и «Шаг в будущее». Сама Елена Леонидовна творчески одарённый педагог, была призёром конкурса классных руководителей, неоднократно приглашалась в качестве эксперта муниципальных конкурсов и олимпиад. Елена Леонидовна учитель 1 категории. Как педагог дополнительного образования много лет ведёт кружковую работу, результатами которой стали неоднократные победы её подопечных в творческих конкурсах муниципального и регионального уровней.

Переводчикова Людмила Петровна - учитель математики, химии, заместитель директора школы по УВР. Учитель 1 категории. Темы самообразования: 1. «Использование современных технологий на уроках математики»; 2. «Обучение химии в условиях ограниченных возможностей сельской школы».

Людмила Петровна принимала активное участие в семинарах: «Концепция математического образования в России и пути её реализации средствами учебно-методических комплектов издательства «Просвещение» по математике»; «Подготовка к итоговой аттестации на основе разноуровневого подхода»; «Метод проектной деятельности в условиях перехода на ФГОС ООО»; «Основные требования и идеи ФГОС в современном уроке»; «Качественное математическое образование: современные требования и возможности»; «Современные подходы и актуальные вопросы преподавания химии» и др.

Ученики Людмилы Петровны участвуют в муниципальных и региональных олимпиадах и конкурсах. В 2019 г. Людмила Петровна стала победителем муниципального конкурса профессионального мастерства «Педагог года». Как завуч постоянно курирует работу всей методической службы, является руководителем Методического Совета школы.

Маковеева Ольга Владимировна - учитель английского и французского языков. Педагог-стажист. Участник сетевого взаимодействия с МОУ СОШ № 35 с. Семиозёрный. На протяжении многих лет преподаёт в данном ОУ иностранный язык со 2 по 11 классы. Тема самообразования: «Метод проектов как средство дифференциации обучения».

Полещук Людмила Исмагиловна – учитель физкультуры и ОБЖ. Обучается на 5 курсе ЗабГУ на факультете физкультуры. Активный педагог, открыта всему новому. Является сторонником массового спорта и здорового образа жизни. Ведёт спортивные секции волейбола, баскетбола и тенниса. Внедряет скандинавскую ходьбу. Тема самообразования: «Личностный подход к обучению детей, развитие физических способностей и сохранение здоровья учащихся на уроках физической культуры».

Меерова Вера Викторовна – молодой, начинающий педагог. Закончила Читинский педагогический колледж. Является учителем ИЗО, Музыки. Стаж работы 6 месяцев. Вера Викторовна вовлечена в учебно-воспитательную работу школы, находится во внимании опытных педагогов, проводит общешкольные мероприятия, создаёт с детьми творческие проекты («Люди-берегите природу!» – проект на экологическую тему и др.), готовится к поступлению в высшее учебное заведение.

Для меня, как руководителя методического объединения, учителя истории и обществознания, понятие «Наставник» – не пустой звук. Продолжая традиции своих предшественников, изучая их опыт, стараюсь быть примером для молодого поколения педагогов нашей школы.

Вместе с педагогами и учениками мы создали школьный музей «Малая Родина», руководителем которого я являюсь, и на базе которого учащиеся занимаются исследовательской работой.

Мои темы самообразования:

1. «Использование исследовательского и проектного методов обучения на уроках истории и во внеурочной деятельности»;
2. «Краеведение как элемент современного исторического образования».

Участник и победитель муниципальных, региональных и всероссийских конкурсов (победитель всероссийского конкурса «Краеведов, работающих с молодёжью» 2020 г.) и семинаров (Методический лекторий по историческому краеведению на всероссийском фестивале «История малой Родины»; Актуальные проблемы современного детства: современные практики патриотического воспитания – IX Всероссийская научно-практическая конференция, по итогам которой моя статья «Краеведение как способ сохранения исторической памяти и гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения» была напечатана в сборнике конференции ИРО Забайкальского края в 2020 г.). Заслуженный работник образования Забайкальского края.

Достижения каждого педагога, успехи наших учеников говорят о постоянном совершенствовании педагогического мастерства, которое обеспечивается непрерывным профессиональным образованием педагогов в различных формах повышения их квалификации и самообразования. Методическая служба школы обеспечивает передачу социально-значимого профессионального и личностного опыта новым поколениям педагогов.

Наставник не может быть неинтересным, втиснутым в узкие рамки своего предмета. Взаимодействие педагогов внутри методической службы школы, поддержка молодых учителей, транслирование своего опыта вовне позволяет повышать мастерство педагогов и качество учебно-воспитательной работы.

Таким образом, можно сказать, что в школе созрели условия, которые позволяют внедрять систему наставничества, объединив все необходимые для этого элементы, сложившиеся в учебно-воспитательном процессе школы.

Литература:

1. Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную «Систему учительского роста» : Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. № 3273-р (ред. от 20.08.2021 г.). – URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-31122019-n-3273-r-ob-utverzhdenii/> (дата обращения: 20.04.2023).
2. Макаренко, А.С. Публичные выступления (1936-1939 гг.) / А.С. Макаренко. – Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2012. – URL: <https://studylib.ru/doc/885935/tekst---a.s.makarenko--e-lektronnyj-arhiv-proizvedenij-a.s> (дата обращения: 20.04.2023).
3. Ушинский, К.Д. Русская школа / К.Д. Ушинский. – Москва : Институт русской цивилизации, 2015. – 688 с.

УДК 37.025.8

Полякова Татьяна Алексеевна,
педагог дополнительного образования
ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»
(Забайкальский край, г. Чита)

НАСТАВНИЧЕСТВО В ТАНЦЕВАЛЬНОЙ СТУДИИ «ПРО-ДВИЖЕНИЕ» КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ

Аннотация. Статья описывает опыт использования системы наставничества в форме «студент – студент» в танцевальной студии «ПРО-ДВИЖЕНИЕ» в Читинском педагогическом колледже. Автор акцентирует внимание на важности развития наставничества среди студентов для успешной деятельности студии. Представлены итоги работы студии за 2022-2023 учебный год.

Ключевые слова: наставничество, творчество, танцевальная студия

Polyakova Tatyana Alekseevna,
additional education teacher
GAPOU "Chita Pedagogical College"
(Trans-Baikal Territory, Chita)

MENTORING IN THE DANCE STUDIO "PRO-MOVEMENT" AS A FACTOR OF SUCCESSFUL CREATIVE DEVELOPMENT OF STUDENTS

Annotation. The article describes the experience of using the mentoring system in the form of "student-student" in the dance studio "PRO-MOVEMENT" at the Chita Pedagogical College. The author focuses on the development of students' creative abilities and the successful activity of the studio on the basis of attracting students to mentoring.

Key words: mentoring, creativity, dance studio

Каждая эпоха требует активной целенаправленной работы с подрастающим поколением, новые формы и методы воспитания и обучения, отвечающие настоящему времени. Огромную роль в современном образовании играет наставничество. Это процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между наставником и наставляемым.

Наставничество берет свое начало еще в первобытном обществе, где проводился обряд инициации. Для того, чтобы молодые люди могли провести этот обряд, к ним прикреплялись специальные наставники, которые обучали молодых людей ритуальным умениям.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, навыков, компетенций, основанное на доверии и партнерстве [2].

Наставничество бывает:

1. коллективным (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника),
2. групповым (один наставник на группу сотрудников),
3. персональным (один наставник на одного сотрудника).

Рассмотрим форму наставничества «студент – студент». Данная форма предполагает взаимодействие студентов при условии, когда один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого [1]. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. В Читинском педагогическом колледже эта форма наставничества успешно действует в танцевальном коллективе «Про-движение».

Танцевальная студия создана 1 сентября 2019 г., существует и развивается четвертый год. Так как студенты поступают в колледж и выпускаются, коллектив ежегодно обновляется. Уже четвертый год студенты выпускаются не только из колледжа, но и из танцевальной студии «Про-движение». Занятия танцевальной студии ориентированы на работу со студентами независимо от наличия у них специальных физических и хореографических данных. Они рассчитаны на привитие начальных навыков в искусстве танца, на воспитание хореографической культуры, самовыражение, импровизацию и проводятся в непринуждённой обстановке. Работа строится от легкого к трудному, от простого к сложному, от известного к неизвестному. Ранее свои занятия педагог дополнительного образования строила только на собственном показе, предлагала те постановки, которые считала нужными. Студенты слушали и выполняли все, что требовалось. Однажды преподавателю показалось, что чего-то не хватает, захотелось разнообразия, новизны. Педагог поняла, что для лучшего результата нужно доверие, открытость, понимание и поставила перед собой новые задачи: стала учитывать мнение воспитанников, прислушиваться к их предложениям, дала им возможность самовыражаться, фантазировать и даже иногда руководить репетиционным процессом. С ребятами мы стали больше доверять друг другу. Теперь мы встречаемся не только на занятиях, но и устраиваем культурные выходы в кино, театр, поздравляем друг друга с разными событиями, записываем интересные видео, участвуем в различных конкурсах. С каждым днем ребята становятся ближе друг к другу, и это очень хорошо влияет на творческий процесс коллектива.

Каждый год мы проводим профориентацию для привлечения в коллектив первокурсников. Так как коллектив ежегодно обновляется, старшие воспитанники с пониманием и дружелюбием относятся к младшим. Студенты с лидерскими и организаторскими способностями помогают в постановочном и репетиционном процессе. У таких студентов отмечается повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, качественный

рост в исполнительской и показательной работе, приобретается некий опыт педагога. Младшие студенты относятся с доверием к старшим, обращаются за помощью не только в рабочем процессе, но и в жизненных ситуациях. Старшие же являются примером для подражания, ведут за собой, всегда помогут как советом, так и действием.

В 2022-2023 учебном году танцевальную студию «Pro-движение» посещало 38 человек, обучающихся на разных курсах.

Количество студентов I курса	Количество студентов II курса	Количество студентов III курса	Количество студентов IV курса
14	17	4	3

Считаю, что форма наставничества «студент – студент» является успешным условием формирования у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, роста числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков. В результате активной эмоциональной работы у участников коллектива формируется художественный вкус, они начинают подмечать и воспринимать прекрасное не только в искусстве, но и в жизни. Каждый прожитый день, каждое занятие, репетиция или концерт изменяют интересы и возможности моих воспитанников. Активность студентов на занятиях в хореографическом коллективе зависит от творческой инициативы не только педагога, но и самого студента. Педагог передает свой опыт студенту, а старший студент стремления вести младших к совершенствованию исполнительского мастерства и здоровому творческому и духовному развитию. Каждый из нас выполняет свою функцию и в первую очередь мы работаем на результат. А результатом являются показательные концерты, победы в конкурсах, достижение творческого роста. За небольшой срок существования коллектива его участники неоднократно награждались грамотами.

Участие в конкурсах			
№	Название конкурса	Вид документа	Дата участия
1	Забайкальская студенческая весна - 2023	Сертификат участника	Апрель 2023
2	II Забайкальский международный молодежный фестиваль конкурс культурного наследия «Даурия» (отборочный тур)	Дипломант I степени	Февраль 2023
3	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Наибольшее количество повторенных танцевальных заданий»	Победитель	Февраль 2023
4	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Самый точно повторенный танец»	Диплом I место	Февраль 2023
5	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце».	Диплом II место	Февраль 2023

	Номинация «наибольшее количество лайков»		
6	Международный творческий конкурс «Наследники победы – 2022»	Диплом I место	Май 2022
7	Забайкальская студенческая весна – 2022	Сертификат участника	Апрель 2022
8	Межрегиональная научно-практическая конференция «Студент. Образование. Общество XXI века: траектория развития профессионалов будущего»	Диплом за победу	Октябрь 2022
9	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Самый точно повторенный танец Ча-ча-ча»	Диплом I место	Февраль 2022
10	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Наибольшее количество повторенных танцев»	Диплом I место	Февраль 2022
11	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Лучший исполненный народный танец Ёхор»	Диплом I место	Февраль 2022
12	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Лучший исполненный современный танец»	Диплом I место	Февраль 2022
13	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Самый точно повторенный танец Ёхор»	Диплом I место	Февраль 2022
14	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Наибольшее количество лайков»	Диплом III место	Февраль 2022
15	Танцевальный челлендж «Чита в едином танце». Номинация «Самый точно повторенный современный танец»	Диплом I место	Февраль 2022
16	Всероссийский конкурс «Радуга талантов»	Диплом II место	Июнь 2021
17	I Забайкальский международный молодежный фестиваль конкурс культурного наследия «Даурия»	Дипломант III степени	Май 2021
18	Всероссийский конкурс «Внеурочная деятельность»	Диплом I место	Март 2021
19	Забайкальская студенческая весна 2021	Сертификат участника	Апрель 2021

20	I Забайкальский международный молодежный фестиваль конкурс культурного наследия «Даурия» (отборочный тур)	Дипломант II степени	Май 2021
21	Международный конкурс «Творчество без границ»	Диплом I место	Март 2020
22	Краевой фестиваль «Наследники победы»	Диплом I место	Ноябрь 2019

Таким образом, можно сделать вывод, что в танцевальной студии «Pro-движение» наставничество «студент - студент» позволяет получить достаточно быстрый положительный эффект, сгладить трудности адаптации к новым условиям. Чтобы продолжать успешную деятельность танцевальной студии «Pro-движение» необходимо живое, активное участие всех заинтересованных сторон, чтобы участники студии могли быть не только танцевальным коллективом, но и большой дружной семьей, где каждый найдет себе применение по возможностям.

Литература:

1. Бирюкова, Д.Н. Студенческое наставничество: эффективный инструмент педагогической деятельности / Д.Н. Бирюкова. – URL: <https://www.informio.ru/publications/id6899/Studencheskoe-nastavnichestvo-yeffektivnyi-instrument-pedagogicheskoi-dejatelnosti> (дата обращения 01.05.2023).
2. Сташкевич, И.Р., Афанасьева, С.А. Современные формы наставничества / И.Р. Сташкевич, С.А. Афанасьева // Сборник материалов XXVII НПК «инновации в профессиональном образовании: современные формы наставничества». – Челябинск, 2020.

УДК 376.545

Рахманина Ирина Александровна,

учитель химии

МКОУ СОШ № 5

(Забайкальский край, г. Балей)

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ СО СПОСОБНЫМИ И ОДАРЕННЫМИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ

Аннотация. В статье представлена информация о наставнической деятельности педагогов, ориентированной на создание эффективной системы индивидуальной поддержки одаренного ребенка, в рамках реализации Федерального проекта «Современная школа» через деятельность Центра Образования «Точка Роста». Описан личный опыт педагога-наставника, представлен апробированный алгоритм работы с обучающимися.

Ключевые слова: одаренный ребенок, педагог-наставник.

Rakhmanina Irina Alexandrovna,

chemistry teacher

MKOU secondary school No. 5

(Trans-Baikal Territory, Balei)

MENTORING IN WORKING WITH CAPABLE AND GIFTED STUDENTS

Annotation. The article presents information about the mentoring activities of teachers focused on creating an effective system of individual support for a gifted child, as part of the implementation of the Federal project "Modern School" through the activities of the Center for Education "Point of Growth"

Key words: gifted child, teacher - mentor.

Сегодняшнее общество нуждается в одаренных детях (одаренный ребенок – это ребенок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями, или имеет внутренние предпосылки для таких достижений в том или ином виде), которые были бы способны успешно решать любые задачи, встающие перед обществом, тем самым укрепляя и развивая его. Задача педагога состоит в том, чтобы вовремя увидеть, разглядеть способности ребенка, поддержать и успешно развивать их. Именно в школе должны закладываться основы развития думающей, самостоятельной и творческой личности.

Каждый педагог сталкивается с такими учениками, которых не удовлетворяет работа со школьным учебником, им не совсем интересна работа на уроке, они читают много различной литературы, ищут ответы на свои вопросы в различных об-

лостях знаний. Поэтому важно выявить таких учащихся, которые интересуются различными областями науки и техники, помочь претворить в жизнь их планы и мечты, вывести школьников на дорогу поиска в науке и жизни, помочь наиболее полно раскрыть свои способности.

Современное обучение в средней школе требует продуманной организации самостоятельной работы учащихся, обеспечивающей успешное овладение программным материалом и навыками творческой деятельности. Одно из важных значений, имеет проектно-исследовательская деятельность школьников. Важно находить способы и педагогические технологии, направленные на развитие индивидуальных способностей учащихся, формирование у них универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих проблем, самоопределения.

У одаренных детей четко проявляется потребность в исследовательской и поисковой активности. Это одно из условий, которое позволяет учащимся погрузиться в творческий процесс обучения и воспитывает в них жажду знаний, стремление к открытиям, активному умственному труду, самопознанию. Для одаренных детей характерна чрезвычайная любознательность и потребность в познании. Такие дети зачастую опережают своих сверстников по уровню интеллектуального и творческого развития. Поэтому так важно именно в школе вывести учеников на дорогу поиска в науке, в жизни, помочь наиболее полно раскрыть свои способности. Педагог чаще всего становится наставником у таких детей. Наставник – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребенку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и пути реализации.

Педагог-наставник анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что дается ему с трудом, становится консультантом и помощником.

Огромный интерес для детей представляют уроки, где включены исследования, эксперименты с использованием цифровых лабораторий «Точка Роста». Работа в цифровой лаборатории позволяет обучающимся проводить исследовательскую и проектную деятельность, связанную с решением творческой, исследовательской задачи с заранее неизвестным решением, предполагающую наличие основных этапов, характерных для научного исследования. Учащиеся в ходе работы разрабатывают свои методы исследования, сопоставляют данные первоисточников, творчески анализируют свои результаты и делают выводы. Учитель играет роль организатора самостоятельной учебно-познавательной, коммуникативной, творческой деятельности учащихся. У педагога появляется больше возможностей дифференцировать процесс обучения, используя возможности межличностной коммуникации школьников в процессе их совместной деятельности для совершенствования своих умений. Моя работа как педагога-наставника проводится в несколько этапов.

На первом этапе я стараюсь проявить интерес к своему предмету через применение различных форм обучения: уроки-семинары, уроки-практикумы, уроки с элементами проблемного диалога, уроки в форме соревнований и игр, урок-фантазия, интегрированные уроки.

На втором этапе я применяю внеурочные формы работы, что дает возможность ребенку в полной мере проявить себя, раскрыть свои таланты. Одной из форм внеурочной деятельности являются элективные курсы, где ребята знакомятся более глубоко с химическим экспериментом, цифровыми лабораториями, свойствами многих соединений. Ребята моделируют различные молекулы, кристаллические решетки.

На третьем, заключительном этапе я провожу работу с узким кругом учащихся, которые проявили способности и заинтересованность в предмете. В текущем году формами данного этапа являются проектные и учебно-исследовательские работы, участие в олимпиадах по предмету, в Международной XXII Студенческой научно-практической конференции «Химия и жизнь», проводимой на базе Новосибирского государственного аграрного университета.

Условия успешной работы с одаренными учащимися:

- осознание важности этой работы и усиление внимания к проблеме формирования положительной мотивации к учению;
- создание и постоянное совершенствование методической системы с одаренными детьми;
- признание работы с одаренными детьми как одной из приоритетных направлений работы школы.

Литература:

1. Скридина, Е.М. Наставничество с одаренными и талантливыми детьми / Е.М. Скридина // Технологии Образования. – 2022. – б/н. – С. 24/7.
2. Богоявленская Д.Б. и др. Рабочая концепция одаренности / Д.Б. Богоявленская (ответств. ред.), В.Д. Шадриков (науч. ред.), Ю.Д. Бабаева, А.В. Брушлинский, В.Н. Дружинин, И.И. Ильясов, И.В. Калиш, Н.С. Лейтес, А.М. Матюшкин, А.А. Мелик-Пашаев, В.И. Панов, В.Д. Ушаков, М.А. Холодная, Н.Б. Шумакова, В.С. Юркевич. – 2-е изд. – Москва : Министерство образования Российской Федерации, 2003. – 34 с.

УДК 37

Тюкавина Мария Васильевна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе, к.п.н.

Маркова Лариса Леонидовна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе

МБОУ СОШ № 26

(Забайкальский край, г. Чита)

СИСТЕМА И СОДЕРЖАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В МБОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 26» Г. ЧИТЫ

Аннотация. В статье описаны практические наработки по организации различных форм наставничества: «Учитель - учитель»; «Ученик – ученик»; «Работодатель – ученик»; «Студент – ученик». Авторы описывают, опираясь на личный опыт и практику работы СОШ, актуальность наставничества в организации деятельности молодых педагогов и учителей с большим стажем работы, одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, старшеклассников в ситуациях профессионального самоопределения.

Ключевые слова: целевая модель наставничества, «Учитель-учитель», «Ученик – ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

Tyukavina Maria Vasilievna,

Deputy Director for Educational Work, Ph.D.

Markova Larisa Leonidovna,

Deputy Director for Educational Work

MBOU secondary school No. 26

(Trans-Baikal Territory, Chita)

MUNICIPAL EDUCATIONAL INSTITUTION "SECONDARY GENERAL EDUCATION SCHOOL № 26»

Annotation. The role of tutorship is topical, nowadays. For our school Introduction of tutorship model is topical too. It is necessary to organise some help in educational process for young and experienced specialists, talented STUDENTS, pupils with limited heath ABILITIES AND high schools with the problem of professional self-determination. The article contains some practical materials about tutorship's organising forms. For example, colloborational chains such as «teacher-teacher», «pupil – pupil», «employer-pupil», «student-pupil».

Key words: tutorship model, «teacher-teacher», «pupil – pupil», «employer-pupil», «student-pupil».

В национальном проекте «Образование» говорится о том, что в 2024 г. не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Сегодня как никогда актуальна роль наставничества. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Внедрение целевой модели наставничества актуально и для нашей школы, так как необходима помощь в организации деятельности молодым, вновь прибывшим педагогам, учителям с большим стажем работы, одаренным детям и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, старшеклассникам по проблеме профессионального самоопределения.

Наставничество является перспективной технологией. При введении целевой модели перед нами встала задача скорректировать целевую модель наставничества, конкретизировать технологию наставничества конкретными методиками, приемами, формами, средствами, отработанными в ходе реализации проекта, дополнив базой дидактических материалов по каждой форме: «Учитель – учитель», «Ученик – ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

Также в модели будут учтены виды наставничества:

- по форме (индивидуальные, групповые);
- по длительности (краткосрочные, долгосрочные);
- по способу организации (по обоюдной договоренности, по приказу директора, скрытые, открытые), используемые нами в процессе введения целевой модели.

На начальном этапе проведена следующая работа по подготовке локальных актов:

- дорожная карта реализации проекта;
- типовое положение о проекте развития наставничества, положение «О наставничестве обучающихся», положение «О педагогическом наставничестве», образцы соглашений с наставником, наставляемым, анкеты.

Изданы приказы «О внедрении целевой модели наставничества», «О назначении куратора», «Об утверждении локальных актов», «Об утверждении документов по внедрению целевой модели».

Приказы «Об организации наставничества», «О назначении наставников», «Об утверждении Баз наставников и наставляемых и формировании наставнических пар (групп)» издаются по мере необходимости в течении учебного года.

Также идет формирование базы дидактического материала. Это рабочие тетради в электронном виде («Наставничество», «Доверие», «Родитель», «Наставнические встречи», «Эмоции», «Мечты», «Цели», «Планы»), которые используем при самообучении наставников. В тетрадях первая часть – теория изучается наставником, вторая – практическая выполняется наставляемым.

Наставники повышают квалификацию на конференциях, семинарах по обобщению опыта работы наставников.

В декабре 2022 г. семь учителей-наставников прошли курсы повышения квалификации в ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края» по программе «Профессиональная среда наставничества».

Далее хотелось бы осветить практические наработки по формам наставничества:

- в каждой форме нами выделены области, в которых организовано наставничество, за каждой областью закреплен куратор;
- наставники назначаются по мере формирования баз наставляемых;
- базы формируются в течение всего периода реализации проекта.

Так по форме «Ученик – ученик» определены следующие области, осуществления наставничества:

- подготовка обучающихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям, к профессиональному самоопределению, по проектной деятельности;
- проведение классных часов, внеурочной работы, подготовка к мероприятиям, конкурсам, творческой деятельности, самоуправление обучающихся, волонтерство.

По данной области разработана и реализуется программа ученического самоуправления «Уровень самовыражения».

В рамках реализации программы проводятся мероприятия под руководством наставника – ученика.

В мероприятиях на уровнях начального образования наставниками назначаются учащиеся из основной школы.

На основном уровне наставниками назначаются учащиеся среднего звена, на среднем уровне - старшеклассники.

Таким образом, за первое полугодие 2022-2023 учебного года было подготовлено и проведено 10 мероприятий в начальной школе, 9 в основной и 8 в средней. Куратором по реализации программы назначен заместитель директора по воспитательной работе.

По форме «Учитель – учитель» в долгосрочном наставничестве, наряду с классической моделью взаимодействия «Опытный педагог - молодой педагог», набирает популярность «молодой педагог - помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками», помощь вновь прибывшим учителям.

Организовано краткосрочное наставничество по реализации цифровых технологий; по библиотечному делу; по психолого-педагогическим проблемам; по социально-педагогическим проблемам.

Например, наставник педагог-библиотекарь проводит занятия или консультирует в основном по пользованию электронными библиотеками на страничке ШИБЦ на сайте школы.

Наставник учитель информатики проводит групповые занятия по работе на новых электронных платформах.

Долгосрочное наставничество в первом полугодии 2022-2023 учебного года организовано по предметам и классному руководству. Всего на данный момент организовано 10 пар (по истории и обществознанию, по русскому языку и литературе, по английскому языку, по начальной школе по предметам и классному руководству).

Здесь хочется обратить внимание на важную роль анкетирования и подписание соглашений наставляемых и наставников. Целесообразно проводить психологическое тестирование на совместимость пар.

Качественной работе способствует составленная на основе данных анкетирования программа наставника и индивидуальный план наставляемого.

По форме «Работодатель – ученик» определены области организации наставничества: в режиме внеурочной деятельности; интеграция в классные часы; курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника; совместное участие в конкурсах; выполнение проектных работ; профориентационные мероприятия; встречи с представителями предприятий; экскурсии на предприятия и т. д.

По форме «Студент – ученик» мероприятия, проведенные при поддержке наставников – студентов, осуществляются по профессиональному самоопределению обучающихся.

На данном этапе реализации проекта мы можем подвести уже некоторые итоги. Хотя считаем, что дальнейшее развитие наставляемых педагогов и учеников, покажет сама жизнь.

УДК 37

Усова Людмила Михайловна,
учитель русского языка и литературы
МКОУ СОШ № 5
(Забайкальский край, г. Балей)

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ К ЛИЧНОМУ РАЗВИТИЮ

Аннотация. В статье описывается личный опыт работы автора в качестве наставника педагога-предметника (русский язык и литература) для молодых специалистов из педагогического колледжа. Представлены наиболее эффективные по мнению автора формы работы с молодыми педагогами.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставник, адаптация, профессиональные качества, творческие способности.

Usova Ludmila Mikhailovna,
teacher of Russian language and literature
MKOU secondary school No. 5
(Trans-Baikal Territory, Balei)

PEDAGOGICAL MENTORING: FROM PROFESSIONAL CAREER TO PERSONAL DEVELOPMENT

Annotation. Today in the era of the educational system reform, the issue of young specialists' work at the educational institutions is raised at different levels. Meanwhile, the problem of the young specialists' attraction to the educational institutions, and more importantly the problem of their keeping there, exists. It is well-known that after the graduation from a professional teachers training institutions (colleges or universities) a young specialist is not yet a professional teacher. He has a long way of professional development ahead of him, the first part of it is certainly an adaptation to the profession. Nevertheless a young teacher begins to work as a professional on a par with his experienced colleagues. At this time he needs the help of an experienced teacher-mentor. Today it is mentoring that deserves the closest attention, because it is the vital need of a young teacher to receive the support of a professional who can offer theoretical and practical assistance at the workplace.

This article is about mentoring. Maybe the material of this article will be useful to the teachers, who would like to be mentors of young teachers at their professional development.

Key words: mentoring, young specialist, young teacher, mentor, adaptation, a professional, professional development, professional qualities, creative abilities.

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

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем актуальна проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов к работе в школе и, что еще существеннее, как удержать их там. Известно, что по окончании вуза начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Я учитель русского языка и литературы и горжусь своей профессией. Мне интересно работать с детьми, нравится их открытость и непредсказуемость. Для меня моя работа – это образ жизни. Именно здесь я ощущаю себя нужной моим ученикам, их родителям и коллегам. Мечтала ли я в детстве стать учителем? Да. С самого раннего детства мне хотелось быть учителем, учить детей. Примером для подражания стали мои учителя, профессионалы своего дела: Задорожина Нина Гавриловна – мой первый учитель в начальной школе и мой первый наставник. Корнева Елизавета Ивановна – учитель русского языка и литературы, на её уроках всегда было интересно, она вселяла уверенность, и поэтому любовь к этому предмету несус с собой постоянно. Многие преподаватели Читинского Государственного педагогического института помогли мне достойно освоить специальность учителя русского языка и литературы средней школы. С благодарностью вспоминаю: Г.М. Губову, Т.В. Воронченко, В.А. Сергееву, Н.А. Замошникову, А.А. Татуйко, Л.Ю. Коренюка, В.С. Левашова, Л.Г. Полетаеву.

В становлении учителя русского языка и литературы в роли наставляемого в первые и последующие годы моей деятельности был получен положительный профессиональный опыт, переданный моими наставниками. Именно от старших коллег – наставников, имеющих советский опыт наставничества, культурных внешне и внутренне и во всём демонстрирующих пример учителя с большой буквы, развивался и мой профессиональный рост.

Первые годы работы в школе самые трудные. Вместе со своими учениками я шаг за шагом проходила большую школу жизни. Во мне формировались душевные качества, необходимые учителю: твердость, безграничное терпение, строгость и мягкость, доверие и любовь. Любовь к жизни, к процессу обучения и, прежде всего, к детям. Вероятно, было во мне призвание педагога, наставника, друга, советчика.

Один из моих любимых писателей Л.Н. Толстой по этому поводу говорил, что учитель должен уметь объединять в себе любовь к своему делу и любовь к ученикам.

Я работала со студентами практикантами Бaleyского педагогического колледжа, и педагогическую практику молодые будущие специалисты не раз проходили на моих классах. И стали учителями. Вместе со студентами и учащимися мы понимали, что русский язык сложен, нужно иметь сильное желание и целеустремленность, чтобы быть в состоянии пробраться сквозь дебри грамматики и лексики, в которых полно всяких нюансов.

Родной язык в произведениях писателей русской литературы отличается гуманностью, высокой нравственностью, служением добру. Это всё помогает решать важную воспитательную задачу: формировать в своих учениках духовность, нравственность, любовь к Родине и к своему языку. Литература – это главный предмет, который творит душу, чувства и сознание детей. И от того, как преподнесет ее педагог, зависит будущая судьба детей. Может быть, это звучит пафосно, но без этих высоких слов невозможно воспитывать школьников. Прекрасное познается не только чувствами, но и разумом. На уроках литературы учу своих детей думать о жизни, о человеческих взаимоотношениях, о своих поступках. В то же время понимаю, что искусству душевного контакта нельзя научить по учебнику или по своду правил. Чутким и душевным должен быть сам учитель, ему надо быть готовым понять и принять ученика, увидеть другого как себя и себя как другого.

Наставничество – давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. В моём понимании наставник – это мудрый советчик, если это необходимо наставляемому. Это человек, пользующийся доверием подопечного и заботящегося о его профессиональном росте и развитии.

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую стажировку в школе, и молодые учителя. Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности. Являясь 40 лет учителем русского языка и литературы, имея высшую квалификационную категорию и владея опытом работы по Федеральному государственному образовательному стандарту (далее – ФГОС), я с удовольствием беру на себя обязанности наставника.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Для меня, для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;

- знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Наша совместная деятельность, учителя – наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса в школе является урок. Поэтому урокам уделяли наибольшее внимание. Совместно с молодым учителем анализировали проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

По мере адаптации анализ уроков показал, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, может организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые, другие элементы.

Я как учитель высшей категории 16 лет была руководителем районного методического объединения учителей русского языка и литературы, организовывала методические семинары, проводила открытые уроки для учителей района, мастер-классы, круглые столы, конференции, оказывала индивидуально методическую помощь.

Как учителя, мы понимаем: нельзя сделать прекрасней нашу жизнь, не сделав прекрасным человека. Известно, что новое рождается в недрах старого. Маленькие победы формируют почву для творчества, повышают общую и профессиональную культуру. Добиться высоких результатов может каждый. Главное – творчество и постоянное самосовершенствование, потому что обучать – значит учиться вдвойне.

Я очень благодарна каждому человеку, кто встречался мне на жизненном пути, они не давали мне повода отказаться от моей мечты, а своей верой в меня, поддержкой и примером не дали разочароваться в профессии.

Меняются века, годы, взгляды и приоритеты, но учитель остаётся. Это он с добром хранит и с любовью открывает детские сердца.

Литература:

1. Игнатьева, Е.В., Базарнова, Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е.В. Игнатьева, Н.Д. Базарнова // Вестник Минского университета. – 2018. – Т. 6, № 2. – С. 1-17.
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

3. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск : Литера-принт, 2018. – 98 с.
4. Челнокова, Е.А., Тюмасева, З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева // Вестник Минского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – С. 11-26.
5. Чернявская, А.П., Данилова, Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4 (109). – С. 62-70.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. **Агеенкова Марина Сергеевна**, студентка ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»
2. **Баловнева Ольга Николаевна**, преподаватель специальных дисциплин ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
3. **Бородина Наталья Геннадьевна**, преподаватель специальных дисциплин ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
4. **Гомбоева Ирина Сергеевна**, преподаватель ГПОУ «Приаргунский государственный колледж», к.п.н.
5. **Дондокова Цыренжап Лхасарановна**, учитель русского языка и литературы МАОУ «Дульдургинская СОШ № 2» Дульдургинского района, почетный работник общего образования РФ, к.п.н.
6. **Иванова Лариса Евгеньевна**, методист МОУ СОШ № 15 г. Борзи
7. **Кононыхина Татьяна Сергеевна**, преподаватель специальных дисциплин Колледжа Читинского института ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»
8. **Лобанова Татьяна Вячеславовна**, преподаватель специальных дисциплин Колледжа Читинского института ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»
9. **Левенец Марина Алексеевна**, преподаватель экономических дисциплин ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
10. **Любина Елена Анатольевна**, учитель английского языка МОУ «Первомайская СОШ № 5» Шилкинского района
11. **Матюшенко Ксения Николаевна**, преподаватель общеобразовательных дисциплин ГПОУ «Забайкальский государственный колледж»
12. **Меерова Оксана Владимировна**, учитель истории и обществознания МОУ ООШ № 94 с. Таптугары Могочинского района
13. **Полякова Татьяна Алексеевна**, педагог дополнительного образования ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»
14. **Рахманина Ирина Александровна**, учитель химии МКОУ СОШ № 5 г. Балей
15. **Тюкавина Мария Васильевна**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ № 26 г. Читы, к.п.н.
16. **Маркова Лариса Леонидовна**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ № 26 г. Читы
17. **Усова Людмила Михайловна**, учитель русского языка и литературы МКОУ СОШ № 5 г. Балей

НАСТАВНИЧЕСТВО – НОВЫЕ ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Материалы межрегиональной
научно-практической конференции

16 мая 2023 г.

Литературный редактор: О.А. Шароглазова
Технический редактор: М.Ю. Шитухина

Подписано к печати: 05.09.2023 г.
Формат: 60х88х1/16
Тираж: 100 экз.

Издано в ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»
672007, г. Чита, ул. Фрунзе, 1
Тел.: (3022) 41-54-29
E-mail: zabkipkro@mail.ru
rio.zabkipkro@mail.ru
<http://ipk.zabedu.ru>