

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»

Наставничество в образовании: современная практика



Международная (заочная) научно-практическая конференция

(Курган, 20 ноября 2019 года)

Сборник материалов

Курган, 2019

ISBN 978-5-903427-97-0



9 785903 427970

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и социальных технологий»



НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА

Международная (заочная) научно-практическая конференция

(Курган, 20 ноября 2019 года)

Сборник материалов

Курган
2019

УДК 371
ББК 74.04
Н32

Редакционная коллегия:

первый проректор – проректор по науке и инновационной
деятельности ГАОУ ДПО ИРОСТ Н.А. Криволапова, д.п.н., профессор;

руководитель Центра развития профессионального образования
ГАОУ ДПО ИРОСТ М.А. Михалищева, к.п.н.;

методист Центра развития профессионального образования
ГАОУ ДПО ИРОСТ С.А. Жигалко;

старший научный сотрудник ЦРСС
ГАОУ ДПО ИРОСТ Т.А. Хороших

Макет:

методист по корректорской деятельности
ГАОУ ДПО ИРОСТ А.В. Толчинская

Н32 **Наставничество в образовании: современная практика** : сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0

Авторы опубликованных материалов несут ответственность за точность приведенных цитат, собственных имен, прочих сведений и соответствие ссылок оригиналу. Позиции оргкомитета конференции и авторов материалов не всегда совпадают.

УДК 371
ББК 74.04

ISBN 978-5-903427-97-0

© ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2019

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

*Михалищева М.А.,
руководитель Центра развития профессио-
нального образования ГАОУ ДПО ИРОСТ,
к.п.н., г. Курган*

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала [1].

Профессиональные образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление технической и технологической составляющей современного инновационного производства. Необходима система, своего рода программа формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным тому производству или профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества.

Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в профессиональных образовательных организациях выявил наличие следующих проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие выстроенной системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций-работодателей при формировании системы наставничества;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях» [2].

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Проект «Молодые профессионалы», утвержденный проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. №3, направлен на модернизацию профессионального образования.

Региональный проект Курганской области «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержденный проектным комитетом Курганской области от 13.12.2018 г., протокол №15, предусматривает, что к середине 2020 года в Курганской области должна быть внедрена методология наставничества в систему среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков.

Внедрение методологии наставничества позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70% обучающихся системы СПО, что обеспечит привлечение в роли наставников работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики.

Анализ, проведенный специалистами Центра развития профессионального образования Института развития образования и социальных технологий, показал, что от общего количества студентов, обучающихся в профессиональных образовательных организациях Курганской области, сегодня различными формами наставничества охвачены 1308 человек, из них наставников на предприятии имеют 229 студентов (рис. 1).

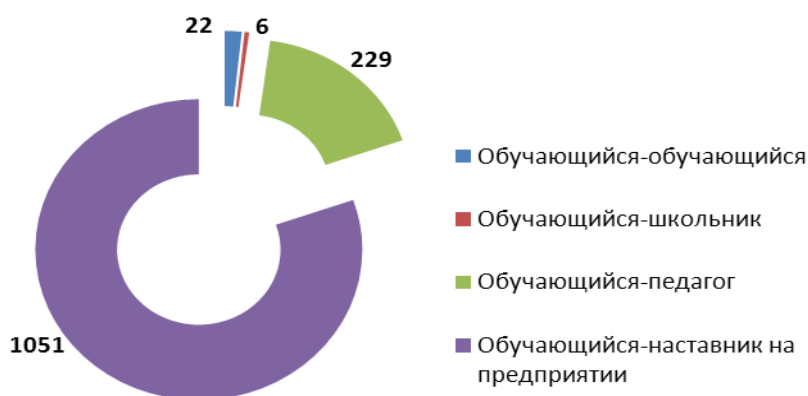


Рис. 1. Охват обучающихся различными формами наставничества

Наиболее распространена в профессиональных образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами, однако в современных динамичных условиях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и, в идеале, всех участников образовательного процесса.

Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и педагогов образовательной организации.

Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

- со старшеклассниками – для целей профориентации;
- со студентами – для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;

- с новыми педагогами – для задач адаптации в профессиональной образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;

- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Непрерывность технологии наставничества можно рассматривать как ступенчатый рост профессионального самоопределения личности (рис. 2).

В области разработан проект «Скорая педагогическая помощь», целью которого является создание системы наставничества для молодых педагогов образовательных учреждений.

Проект предполагает объединение усилий всей системы образования Курганской области (лучших учителей-предметников, педагогов-наставников, муниципальных и региональных методических служб) для помощи молодым педагогам.



Рис. 2. Непрерывная технология наставничества

Проект призван решать текущие затруднения молодых специалистов, обеспечить условия для их профессионального роста и поддержки на пути саморазвития, постепенного погружения в педагогическую среду.

Целью федерального проекта «Молодые профессионалы» является обеспечение к 2024 году глобальной конкурентоспособности российского образования, создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами, в том числе стандартами Worldskills Russia, и передовыми технологиями.

Для того чтобы приблизиться к решению проблемы выстраивания взаимоотношений между профессиональными образовательными организациями (далее – ПОО) и организациями работодателей при формировании системы наставничества в учреждениях на уровне области, разработана модель вовлечения работодателей в управление ПОО (рис. 3).

В профессиональных образовательных организациях Курганской области формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся: конференция работников и обучающихся, педагогический совет, совет учреждения и др. С целью содействия развитию учреждения создается попечительский совет.

Структура, порядок формирования, компетенции коллегиальных органов управления определяются уставом учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Проанализировав уставы профессиональных образовательных организаций Курганской области, мы увидели, что представители общественно-деловых объединений (далее – ОДО) и работодатели входят чаще всего в состав Совета учреждения и Попечительского совета, но степень и формы (ступени) участия разные и часто недостаточно эффективные.

Модель вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в управлении ПОО предполагает более точечную вовлеченность ОДО и работодателей в управление образовательной организацией за счет расширения их функций внутри коллегиальных органов управления ПОО и закрепления их в уставе организации. Это может быть участие в рассмотрении программ развития ПОО, содействие в развитии ресурсной базы, принятии решений по вопросам создания учебных мест на предприятии, вопросам организации производственной практики на базе предприятий, закрепляемость выпускников на рабочих местах, трудоустройство, вопросы выплат стимулирующего характера и др.

Результатом расширения функций ОДО и работодателей в коллегиальных органах управления ПОО будет являться:

- развитие системы независимой оценки качества подготовки выпускников;
- развитие структуры, содержания и технологий реализации ОПОП;
- развитие партнерства в части развития материально-технической и учебно-методической базы;
- сопровождение профессионального роста (развития) выпускников и педагогических работников;
- развитие института наставничества;
- совершенствование системы профориентации, в т.ч. ранней профориентации.

Не менее, чем в 70% ПОО Курганской области к концу 2024 года будет внедрена целевая модель вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в управлении ПОО, в том числе через представительство в коллегиальных органах управления, что позволит повысить уровень среднего профессионального образования, его конкурентоспособность, усовершенствовать механизмы управления профессиональными образовательными организациями.

Внедрение эффективных механизмов взаимодействия с работодателями позволит создать новую модель конкурентоспособной региональной системы профессионального образования, обеспечивающей потребности региональной экономики в высококвалифицированных специалистах.

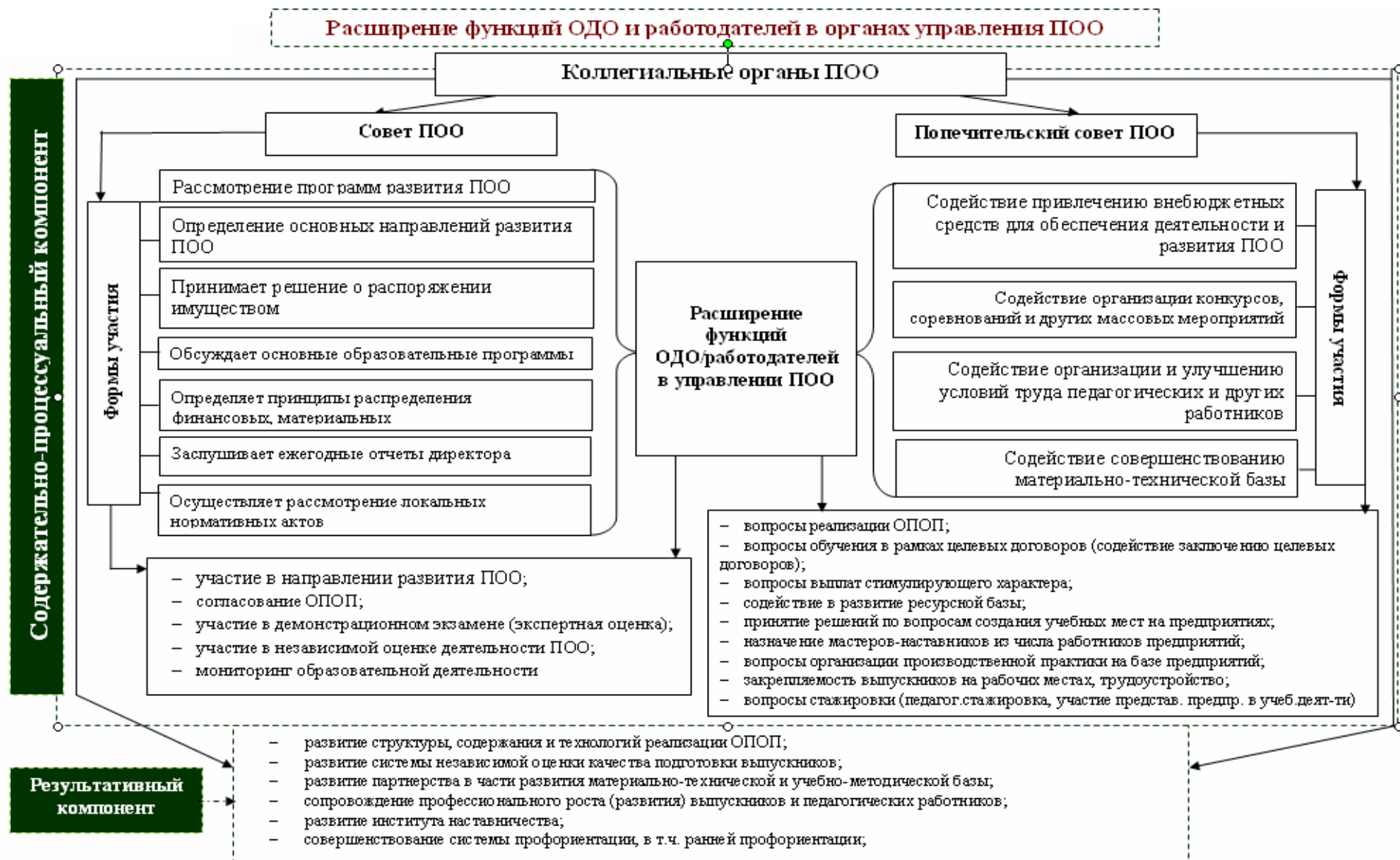


Рис. 3. Модель вовлечения работодателей в управление ПОО

В профессиональных образовательных организациях Курганской области с 2018-2019 учебного года ведется работа по внедрению технологии наставничества.

В Курганском техникуме строительных технологий и городского хозяйства разработан и реализуется проект по использованию технологии наставничества в работе по профориентации и профессиональному становлению «От профессиональной пробы – к профессиональному выбору», цель которого – способствовать более осознанному выбору профессиональной деятельности (для школьников); оказание помощи в профессиональном становлении, трудоустройстве (для студентов техникума); предоставление возможности попробовать себя в профессиональной деятельности под руководством наставника.

Работа по реализации данного проекта будет способствовать: внедрению технологии наставничества посредством привлечения к этой деятельности педагогов, специалистов-практиков, работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики, а также студентов старших курсов; получению обучающимися необходимых знаний; более осознанному выбору профессии, а также на реальном примере специалистов-практиков формированию личных и профессиональных компетенций, повышению процента обучающихся, педагогов, специалистов-практиков, студентов, вовлеченных в различные формы наставничества.

Шумихинский аграрно-строительный колледж с 2018 года реализует социальную практику «ЗУН (Знаю. Умею. Научу)», основной задачей которой является сопровождение подготовки обучающихся к конкурсам профессионального мастерства: студенты-старшекурсники, призеры и победители конкурсов прошлых лет помогают психологически настроить младших товарищей, подсказывают решения по рациональному распределению времени, организации труда, участвуют в контроле качества выполнения работ. При этом закрепляются несколько наставников, их состав меняется в ходе подготовки групп студентов. Например, участника регионального чемпионата «Молодые профессионалы» Worldskills Russia по компетенции «Электромонтаж» в 2018 году сопровождали при подготовке, как и победительницу конкурса профессионального мастерства «Славим человека труда» по профессии «Штукатур». При кажущемся отсутствии любых пересечений между этими профессиями именно советы наставников помогли выбрать темп работы, распределить последовательность действий, психологически настроиться.

В организациях разработаны нормативно-правовые акты, соглашения о партнерстве с предприятиями, договоры о дуальном обучении, положение о наставничестве, дневники по практике, планы работы совместной деятельности наставника и наставляемого, планы профессионального саморазвития и др.

Кроме того, во всех профессиональных образовательных организациях Курганской области работодатели входят в состав государственных аттестационных комиссий, участвуют в образовательной деятельности колледжей и техникумов в разработке и (или) экспертизе образовательных программ, проведении семинаров, форсайт-сессий, деловых встреч со студентами выпускных групп. В последние годы наблюдается тенденция возрастания роли работодателей в реализации образовательных программ.

Например, профессиональные образовательные организации по предложению работодателей включают в учебные курсы вопросы, связанные с реальными потребностями предприятий. В настоящий момент в колледжах ведется довольно активная работа по внедрению механизмов, форм и методов в планировании, реализации и оценке образовательных программ профессионального образования с участием работодателей.

Правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – №2 (18). – С. 19-28.

2. Материалы совместного заседания Государственного совета и Комиссии при президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России от 23.12.2013 г. [Электронный ресурс] // ГосМенеджмент. – 2018. – №8. – Режим доступа: <http://www.gosman.ru/politics?news=33753>.

3. Коликова, Е. Г. Создание в образовательной организации предметно-развивающей среды через двухуровневую систему наставничества [Текст] / Е. Г. Коликова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – №4 (33). – С. 57-63.

4. Модели вовлечения работодателей в управление ПОО : сборник материалов заочных чтений. 12 февраля 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 64 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ПОДРОСТКОВ-СИРОТ И ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Гоголева Г.С.,

доцент кафедры психологии и здоровьесбережения ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.п.н., г. Курган

Обратившись к характеристике обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), по нашему мнению, необходимо делать упор на приобщение их к какой-либо группе, во-первых, и участие в совместных действиях с другими, во-вторых, то есть на сопричастность к жизни этой категории детей с ОВЗ.

Между тем, необходимо знать, что группа детей с ОВЗ неоднородна.

К ней можно отнести достаточно большую категорию воспитанников-сирот с соматическими и психическими заболеваниями, а также детей с ослаб-

ленным здоровьем, имеющих разную степень отклонения в умственном, физическом или эмоциональном развитии, детей, имеющих легкую органическую патологию, которые, как правило, испытывают значительные трудности в усвоении программы, эмоциональные перегрузки, ведущие к дезадаптации, детей, развитие которых происходит в неблагоприятных жизненных условиях, состояние которых не всегда можно квалифицировать как задержку психического развития. Но даже при сохранном соматическом здоровье и изначально сохранном интеллекте эти дети вследствие эмоциональной и социальной депривации могут обнаруживать отклонения в психическом развитии.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», принятый в 2012 году, устанавливает, что обучающимся в образовательных учреждениях предоставляются академические права на условия для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи [5].

Государственные учреждения разных сфер не могут в полной мере компенсировать данную проблему, в том числе и в связи с формализованностью своей деятельности и соответствующим отношением к ним со стороны инвалидов и лиц с ОВЗ. По этой причине высокую значимость и важность приобретает сопровождение данной группы подростков-сирот и детей с ОВЗ наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов.

Высокую эффективность в этом направлении могут показать программы наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия. На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая подростку и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Основная цель наставничества – обеспечение системного индивидуального сопровождения подростка с ОВЗ, непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному. Наставник помогает молодому человеку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учиться справиться с ней и при необходимости обращаться за помощью [1; 2; 6].

Наставник помогает подростку безопасно войти в социум, учит овладевать социально жизненными навыками для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

Важную роль наставничество играет в вопросах профориентации подростков с ОВЗ. Конечно, наставником для подростка с ОВЗ может стать не каждый. Большую роль в этом вопросе играет не столько наличие дипломов и статусных регалий, сколько личностная и мотивационная готовность взрослого человека протянуть руку помощи тому, кто в ней нуждается. Только тот, кто способен стать значимым «взрослым» для подростка, способен найти подход, раскрыть его возможности и интересы, сможет оказать социально-психологическую помощь и поддержку.

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением. Благодаря программе ведется тщательный отбор наставников, который позволяет сделать наставничество безопасным и максимально эффективным. Претенденты в наставники проходят предварительную подготовку, изучают психологические особенности подросткового возраста, характерологические и поведенческие характеристики лиц с ОВЗ.

Роль наставника в вопросах социализации подростка с ОВЗ характеризуется рядом функций:

- регуляция общего хода социализации и адаптации в среде нормативно развивающихся сверстников;
- интеграция подростка с ОВЗ в социум как за счет обучения его самого, так и за счет других инструментов;
- контроль отклоняющегося поведения;
- личный пример для наставляемого в поведении и действии в той или иной ситуации.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию не только людей с нормативным здоровьем, но и успешных и социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон. Все больше и чаще в обществе появляются инвалиды, которые показывают высокий уровень личных достижений и готовы помогать другим достичь того же уровня.

Сопровождение профессиональной ориентации является ключевым в развитии и поддержании мотивации в профессиональном выборе и дальнейшем профессиональном обучении обучающихся с ОВЗ [4, с. 289].

Цель профориентационной работы в образовательном учреждении, где обучаются дети с ОВЗ – создание интегрированной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки обучающихся, отвечающей требованиям регионального рынка труда, на основе межведомственного взаимодействия органов власти, учреждений системы образования и работодателей, ведомственных служб и учреждений, общественных организаций.

Профориентационная работа обучающихся с ОВЗ – это специально организованная помощь по оптимизации процессов профессионального самоопределения школьников.

В научных исследованиях указывается, что главной задачей профориентации является всестороннее развитие личности и активизация самих обучающихся.

ся в процессах определения себя, своего места в мире профессий (А.А. Дыскин, А.Г. Литвак, А.М. Щербакова, В.П. Ермаков, Ф.С. Исмагилова и др.).

Для того чтобы профессиональное самоопределение обучающихся с ОВЗ было успешным, важно развивать у них активное отношение к себе, своим возможностям в связи с осознанием важности и необходимости самоопределения и адекватного отношения к ситуации выбора профессии, основанного на осознании своих желаний и возможностей. Большую роль в успешной профессиональной ориентации играет фактор максимально адекватной оценки обучающимися своих психофизиологических особенностей.

В.С. Мухина [3] выделяет основные задачи профессиональной ориентации:

- постепенное формирование у обучающихся с ОВЗ внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению;
- корректировка и реализация перспектив своего профессионального развития;
- развитие познавательного интереса к разнообразным сферам трудовой деятельности;
- формирование оптимистического настроения к своему профессиональному будущему;
- разработка программы реализации профессионального выбора обучающегося.

В процессе решения проблемы сознательного выбора профессии лицами с ОВЗ следует иметь в виду необходимость разработки комплексного подхода к профориентационной работе, одним из важнейших аспектов которого являются подбор и модификация методического инструментария с учетом индивидуальных особенностей здоровья. Не менее важной для решения вопроса о профессиональном будущем каждого подростка является диагностика способностей, личностных особенностей, интересов и склонностей, которые зависят как от условий воспитания и обучения, так и от природных задатков. Подбор методического инструментария с учетом специфики лиц с ОВЗ позволяет дать более точную оценку актуального состояния оптанта, благодаря чему с ним строится дальнейшая индивидуальная и/или групповая работа.

Таким образом, можно выделить следующие факторы, которые необходимо учитывать при организации работы с подростками, имеющими особенности здоровья:

- позиция родителей;
- учет состояния здоровья, соотнесение его с требованиями профессии;
- поддержка со стороны педагогов;
- знание своих личностных особенностей, возможностей и способностей;
- информированность о профессиональной деятельности для дальнейшего выбора той профессии, которая соответствует индивидуальным способностям;
- поддержка со стороны педагогов.

Формы профессионально-ориентационной работы с детьми и подростками, имеющими отклонения в развитии, достаточно многообразны:

- профессионально-ориентационные беседы;
- занятия в кружках, мастерских;

- экскурсии на предприятия, в профессиональные учебные учреждения, в службу занятости;
- встречи со специалистами;
- участие в «днях открытых дверей»;
- участие в конкурсах, выставках, ярмарках изделий;
- использование средств массовой агитации: стендов, стенгазет, фотоальбомов и прочего.

Для подростка с ОВЗ правильность выбора сферы трудовой деятельности принципиально важна в силу ряда обстоятельств: *во-первых*, выбор в значительной мере взаимосвязан с характером течения заболевания, когда род и условия профессиональной деятельности могут оказать на него позитивное или негативное влияние; *во-вторых*, возможность успешного включения ребенка в систему трудовых отношений – один из основных механизмов социальной интеграции в целом, итоговая цель всего комплекса реабилитационных мероприятий; *в-третьих*, сама возможность адекватного профессионального выбора затруднена из-за объективных ограничений видов профессиональной деятельности, в которых может проявить себя человек с отклонениями и нарушениями в развитии, и в силу искаженных представлений о собственных возможностях.

Эти обстоятельства определяют специфику их профориентации и необходимость совместных усилий педагогов образовательных учреждений по подготовке подростка-сироты к самостоятельной жизнедеятельности совместно с учреждениями начального и среднего профессионального образования.

Поэтому особое внимание должно уделяться:

- комплексной диагностической оценке (преимущественно исходя из характера клинико-функциональных и психологических параметров) возможностей ребенка овладеть теми или иными видами профессиональной деятельности;
- развитию наиболее универсальных умений, навыков и качеств, которые необходимы для профессиональной (трудовой) самореализации;
- формированию таких интересов и установок, которые максимально ориентируют именно на показанные профессии.

С учетом психологических и возрастных особенностей школьников можно выделить следующие **этапы, содержание профориентационной работы в школе:**

- **1-4 классы:** формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе; развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на посильной практической включенности в различные ее виды, в том числе социальную, трудовую, игровую, исследовательскую;
- **5-7 классы:** развитие у школьников личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности; представления о собственных интересах и возможностях; приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практики: технике, искусстве, медицине, сельском хозяйстве, экономике и культуре. Этому способствует выполнение учащимися профессиональных проб, которые

позволяют соотнести свои индивидуальные возможности с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к человеку;

- **8-9 классы:** уточнение образовательного запроса в ходе факультативных занятий и других курсов по выбору; групповое и индивидуальное консультирование с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения; формирование образовательного запроса, соответствующего интересам и способностям, ценностным ориентациям;

- **10-11 классы:** обучение действиям по самоподготовке и саморазвитию, формирование профессиональных качеств в избранном виде труда, коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности.

В заключение следует отметить:

- 1) особенности профессионального консультирования подростков-сирот и детей с ОВЗ определяются разными объективными и субъективными факторами;

- 2) в профессиональном консультировании должны реализовываться строгий индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, преобладание индивидуальных форм работы над групповыми;

- 3) профориентационной работе должно предшествовать ознакомление с результатами психодиагностики и медицинской диагностики, имеющимися в личном деле подростка, а также помощь наставника для социальной адаптации подростков-сирот и детей с ОВЗ.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Айенгар, Ш. Искусство выбора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2015/05/KSB-digest_Vvbor.pdf (дата обращения: 31.10.2019).

2. Гоголева, Г. С. Особенности разработки адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья / Г. С. Гоголева // Материалы региональной научно-практической конференции «Психологическое сопровождение профориентации учащихся и работающих специалистов» (Курган, 24 сентября 2015 г.). – Курган: ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2015. – 88 с.

3. Мухина, В. С. Возрастная психология. Феноменология развития : учебник для студ. высш. учеб. заведений. 15 изд. // В. С. Мухина. – М.: Изд. центр «Академия», 2015. – 656 с.

4. Никулова, Е. А. Особенности профессиональной ориентации личности с ограниченными возможностями здоровья в цифровом образовательном пространстве / Е. А. Никулова // Материалы V Международной научно-практической конференции «Инклюзивное образование: непрерывность и преемственность» (Москва, 23-25 октября 2019 г.) / гл. ред. С. В. Алехина. – М.: МГППУ, 2019. – 488 с.

5. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 31.10.2019).

6. <https://infourok.ru/nastavnichestvo-dlya-socialnoy-adaptacii-i-professionalnoy-orientacii-podrostkovsirot-i-detey-s-ogranichennimi-vozmozhnostyami-z-3879969.html>.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Яговкина Л.С.,

доцент кафедры психологии и здоровьесбережения ГАОУ ДПО ИРОСТ;

Яговкина Е.И.,

магистрант ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет»

Высокую значимость и важность в современном мире приобретает сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) наставниками с целью развития и поддержания их социального потенциала, навыков, стимулирования их активности в обществе, помощи в построении социальных отношений, понимания сути социальных ролей, социальных ожиданий, контактов. Высокую эффективность в этом направлении могут показать программы индивидуального наставничества, так как они воздействуют на подопечных через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия детям с ОВЗ.

На этапе становления личности любому подростку важен ориентир на значимую личность, ориентир на позитивный пример. Конечно, всегда рядом есть важные для них люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Наставник же объединяет в себе все эти роли, помогая подростку и поддерживая его в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Именно наставничество является высокоэффективным инструментом социализации.

Основная цель наставничества для детей с ОВЗ – обеспечение системного индивидуального сопровождения подростка с нарушениями развития, воздействие на личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника подопечному. Наставник помогает подростку с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения и при необходимости обращаться за помощью. Взаимодействие с наставником может быть полезно на этапе адаптации при переходе из одной ступени обучения на другую, при смене образовательного маршрута.

Специфика работы с лицами с ОВЗ и инвалидностью предъявляет серьезные требования к личности наставника. Наставники должны быть подготовлены к работе с данной категорией, к сложным ситуациям взаимодействия как с самим ребенком, так и с его окружением, должны знать психологические особенности подросткового возраста, характерологические и поведенческие характеристики лиц с ОВЗ.

Роль наставника в вопросах социализации подростка с ОВЗ характеризуется рядом функций:

- регуляция общего хода социализации и адаптации в среде нормативно развивающихся сверстников;

- интеграция подростка с ОВЗ в социум как за счет обучения его самого, так и за счет других инструментов;
- контроль отклоняющегося поведения;
- личный пример для наставляемого в поведении и действии в той или иной ситуации.

Потенциал деятельности наставников для лиц с ОВЗ и инвалидностью расширяется за счет возможности привлечения к данному взаимодействию успешных и социализированных инвалидов, которые на своем жизненном примере могут показать подопечным возможность нахождения и реализации своих сильных сторон. Все чаще в Курганской области появляются инвалиды, которые показывают высокий уровень личных достижений и готовы помогать другим достичь того же уровня.

Одним из условий социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья является профориентация. Профориентация – это специально организованная помощь по оптимизации процессов профессионального самоопределения школьников, поэтому можно сказать, что главной задачей профориентации является всестороннее развитие личности и активизация самих школьников в процессах определения себя, своего места в мире профессий. Выбор профессии – весьма сложный и порой долгий мотивационный процесс, особенно трудно он дается детям с ОВЗ и их родителям. Проблемой профориентации молодых инвалидов в разное время занимались такие ученые, как А.А. Дыскин, А.Г. Литвак, А.М. Щербакова, В.П. Ермаков, Ф.С. Исмагилова и другие.

Исследования говорят о том, что именно на этапе выбора профессии огромная роль отводится наставнику. Наставниками в условиях образовательного учреждения выступают педагоги и специалисты образовательного учреждения, которые осуществляют психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ на протяжении всего периода обучения и воспитания.

Для того чтобы профессиональное самоопределение детей с ОВЗ было успешным, наставники развивают у них активное отношение к своим возможностям в связи с осознанием важности и необходимости самоопределения и адекватного отношения к ситуации выбора профессии, основанного на осознании своих желаний. Кроме этого, большую роль в успешной профессиональной ориентации играет фактор максимально адекватной оценки своих психофизиологических особенностей.

При организации профориентационной работы с подростками, имеющими особенности здоровья, наставники учитывают следующие факторы:

- позиция родителей;
- учет состояния здоровья, соотнесение его с требованиями профессии;
- поддержка со стороны педагогов;
- знание своих личностных особенностей, возможностей и способностей;
- информированность о профессиональной деятельности для дальнейшего выбора той профессии, которая соответствует индивидуальным способностям;
- поддержка со стороны педагогов.

Наставники в процессе социальной адаптации и профориентации детей с ОВЗ используют разнообразные формы:

- профессионально-ориентационные беседы;
- занятия в кружках, мастерских;
- экскурсии на предприятия, в профессиональные учебные учреждения, в службу занятости;
- встречи со специалистами;
- участие в «днях открытых дверей»;
- участие в конкурсах, выставках, ярмарках изделий;
- использование средств массовой агитации: стендов, стенгазет, фотоальбомов и прочего.

Для подростка с ограничениями здоровья и жизнедеятельности правильность выбора сферы трудовой деятельности принципиально важна в силу ряда обстоятельств.

Во-первых, выбор в значительной мере взаимосвязан с характером течения заболевания, когда род и условия профессиональной деятельности могут оказать на него позитивное или негативное влияние.

Во-вторых, возможность успешного включения ребенка в систему трудовых отношений – один из основных механизмов социальной интеграции в целом, итоговая цель всего комплекса реабилитационных мероприятий.

В-третьих, сама возможность адекватного профессионального выбора затруднена из-за объективных ограничений видов профессиональной деятельности, в которых может проявить себя человек с отклонениями и нарушениями в развитии, и в силу искаженных представлений о собственных возможностях.

Эти обстоятельства определяют специфику работы наставника в процессе профориентации детей с нарушением в развитии и необходимость совместных усилий педагогов школ по подготовке ребенка к самостоятельной жизнедеятельности совместно с учреждениями начального и среднего профессионального образования.

Поэтому особое внимание наставники уделяют:

- комплексной диагностической оценке (преимущественно исходя из характера клинико-функциональных и психологических параметров) возможностей ребенка овладеть теми или иными видами профессиональной деятельности;
- развитию наиболее универсальных умений, навыков и качеств, которые необходимы для профессиональной (трудовой) самореализации;
- формированию таких интересов и установок, которые максимально ориентируют именно на выбранные и соответствующие возможностям профессии.

В профессиональном консультировании наставники применяют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы. Профориентационной работе предшествует ознакомление наставника с результатами психодиагностики и медицинской диагностики, имеющимися в личном деле ребенка, а также учитывают специфику его основного нарушения.

Индивидуальное профессиональное консультирование наставниками подростков с ОВЗ должно основываться на знании половозрастных особенностей

подростков, т.е. младшие подростки характеризуются повышенной утомляемостью, а старшие подростки адаптировались к свершившимся в их организме биологическим и гормональным изменениям. Существенно различаются юноши и девушки этого возраста.

Диапазон различий в развитии детей и подростков с ОВЗ чрезвычайно велик: от практически нормально развивающихся детей, испытывающих временные и относительно легко устранимые трудности, до детей с необратимым, тяжелым поражением центральной нервной системы. Все эти особенности осложняют профориентационную работу наставников с данными группами детей, так как необходимым условием консультирования подростков с ОВЗ является их желание консультироваться – получать помощь в разрешении вопросов, а также принять ответственность за свое профессиональное будущее.

Границы данной ответственности у подростков с ОВЗ варьируют от высокой активности и самостоятельности, когда подросток действительно является хозяином собственной жизни и сам стремится искать выход из затруднительных ситуаций, до высокой инфантильности и зависимости от других. Инфантильность является распространенной чертой подростков с ОВЗ, в ходе профессионального консультирования необходимо предпринимать специальные действия для актуализации собственной активности и ответственности консультируемого: позитивный настрой, укрепление веры в его силы и возможности.

Для повышения эффективности профконсультирования большое значение имеет привлечение к этой работе родителей подростков с ОВЗ, поэтому наставники ведут большую работу с родителями детей с ОВЗ. В основе индивидуальной работы с родителями лежит изучение семьи.

Для изучения семейной микросреды ребенка с ОВЗ наставник проводит диагностическую работу с родителями.

Наиболее распространенный метод диагностики – анкетирование. Оно позволяет выявить общий план семьи, возраст родителей, образовательный уровень, характер взаимоотношений ребенка с родителями. Однако анкета не дает возможности в полном объеме узнать индивидуальные особенности ребенка, организацию его жизни в семье. Поэтому важным звеном в индивидуальной работе является посещение семьи. Это очень эффективная форма индивидуальной работы наставника с родителями. Основная цель визита – познакомиться с ребенком и его близкими в привычной для него обстановке. В разговоре ребенка с родителями можно узнать много нужной информации о его пристрастиях и интересах, здоровье, привычках, умениях и навыках в различных формах деятельности. Наставник беседует с родителями о характере, интересах и склонностях ребенка, об отношении к родителям, к школе, информирует родителей об успехах их ребенка, дает советы по организации выполнения домашних заданий и т.д.

Одной из форм индивидуальной дифференцированной работы наставника с родителями являются консультации, беседы. Они способствуют созданию хорошего контакта между родителями и наставником. Они помогают, с одной стороны, ближе узнать жизнь семьи и оказать помощь там, где она больше всего нужна, с другой, – побуждают родителей серьезно присматриваться к своим

детям, выявлять черты их характера, задумываться над тем, какими путями их лучше социализировать в обществе.

Используется демонстрация наставника родителям фото- или видеофрагментов занятий в образовательном учреждении, праздников с целью выработки совместного подхода к социализации и профориентации ребенка с ОВЗ.

Наставники часто проводят совместные досуговые мероприятия с родителями. Это могут быть развлечения, драматизации, сказки, показ художественной самодеятельности, дни именинника и т.п. Можно выбрать несложное дело для ребенка с ОВЗ и вместе с одноклассниками провести, например, праздник для мам, пап, или поставить сказку, устроить литературно-музыкальный вечер. Эффект от подобного мероприятия будет высочайший: родители увидят своего ребенка в новой для него роли, получают эстетическое наслаждение; их ребенка увидят другие родители; сам ребенок получит возможность социального общения и сможет себя показать с лучшей стороны. Дети с нарушениями здоровья имеют возможность проявить себя, свои способности, участвуя в различных конкурсах, олимпиадах (как дистанционных, так и очных).

Благодаря участию родителей в учебной и воспитательной работе возрастает их авторитет в глазах детей, возникает атмосфера доверия и взаимного уважения. Особенно полезна организация наставниками таких видов деятельности, в которых родители могут проявить свои профессиональные навыки.

Данная работа благотворно влияет на совершенствование социальной адаптации и профориентации детей с ОВЗ.

В процессе профконсультирования наставник ребенка с ОВЗ должен придерживаться следующих рекомендаций:

- умение проявлять эмпатию, рефлекссию, принятие;
- толерантность по отношению к лицам с ОВЗ, их надеждам, страхам и личностным затруднениям;
- открытость к восприятию, возможно, нелепых, незрелых суждений подростков с ОВЗ;
- готовность к работе со специалистами смежных областей (дефектологами, психиатрами, педиатрами, невропатологами).

В процессе профориентации наставники должны понимать, что важным моментом является формирование у подростков с ОВЗ профессионального выбора и мотивации к деятельности, адекватной их возможностям, так как они испытывают трудности следующего характера:

- из-за ограничений в познании окружающего мира часто недостаточно сформированы представления о видах профессиональной деятельности;
- составление профпланов затруднено из-за отсутствия сети специализированных учебных заведений, позволяющих получить избранную профессию.

Таким образом, наставники в процессе социальной адаптации и в профориентации реализуют индивидуальный и личностно-ориентированный подходы, используют индивидуальные формы работы. Наставничество является одним из наиболее эффективных средств формирования эффективного социального опыта, социальной адаптации и профориентации.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Зеер, М. Ф. Профориентология: Теория и практика : учебное пособие для вузов / М. Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2004.
2. Климов, Е. А. Как выбрать профессию / Е. А. Климов. – М., 1990. – С. 158.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996.
4. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева, И. В. Деткова, А. В. Леонтьева [и др.] ; под общей ред. Е. Н. Панченко. – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.
5. Романова, Е. С., Коган, Б. М., Свистунова, Е. В., Ананьева, Е. В. Учимся сотрудничать: комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья / Е. С. Романова, Б. М. Коган, Е. В. Свистунова, Е. В. Ананьева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16-23.
6. www.metodkabi.net.ru.

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТАНДАРТИЗАЦИИ

*Ячменев В.Д.,
заведующий кафедрой управления
ГАОУ ДПО ИРОСТ, к.п.н., доцент, г. Курган*

За последнее время в образовании произошли колоссальные изменения. Стандартизация общего образования и введение профессионального стандарта предполагают системное переосмысление существующей практики деятельности педагогических работников. Профессиональный стандарт [2] выступает в условиях профессионального развития молодого педагога нормой, образцом (мерилом) современных требований к педагогу, своего рода эталоном его профессионально-педагогической компетентности [4; 5].

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, ис-

следовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

Возникла потребность в создании условий для формирования компетенций молодого учителя, среды, способной обеспечить его становление и профессиональный рост. Актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя.

Таким образом, назрела необходимость решения противоречий между:

- требованиями законодательства к определенному уровню владения педагогами современными профессиональными компетентностями и их неготовностью к работе в новых условиях в силу недостаточной практической, методической готовности молодых специалистов к деятельности в новых условиях;
- требованиями профессионального стандарта педагога к определенному уровню владения педагогами соответствующими компетентностями и снижением мотивации молодых педагогов к самообразованию в условиях профессиональной деятельности.

Наличие и анализ указанных противоречий определили проблему: неготовность молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию, работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Наряду с другими организациями, образовательная организация – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества [2].

Для осуществления системности в работе с молодыми педагогами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Система работы с молодыми педагогами реализуется на основе принципов и с учетом особенностей молодого специалиста: принцип «зоны ближайшего развития», обоснованный Л.С. Выготским; принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития; принцип тьюторского сопровождения профессионального развития молодого педагога; принцип сетевого межмуниципального и муниципального взаимодействия. Она включает не только курсы повышения квалификации, но и технологию методической поддержки молодых учителей педагогами-наставниками.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя, значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрыты в трудах Ю.В. Кричевского, О.Е. Лебедева, А.А. Мезенцева, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского, В.М. Шепеля и др.

Современные требования к профессиональным компетентностям педагогических работников образовательных организаций, определенные в профессиональном стандарте, связаны с изменениями в подходах к организации учебного процесса, использованию образовательных технологий, владению предметным содержанием. Овладеть современными профессиональными компетентностями, как показывает практика, хорошо помогает наставничество. Педагогическое наставничество – одна из форм методической работы по передаче педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает приемы и методы педагогической деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, педагога с большим стажем и желанием помочь молодому специалисту. Наставничество в образовании можно рассматривать и как форму индивидуального обучения и воспитания молодого педагога. При осуществлении педагогического наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков на рабочем месте.

Обучение на рабочем месте создает условия для более благоприятной будущей адаптации учителя в школьном сообществе.

Можно выделить основные компетенции, которые молодой педагог может приобрести только на рабочем месте:

1. Более глубокое понимание личности обучающегося.
2. Перенос внимания от себя к проблемам и результатам обучения и воспитания.
3. Умения и компетенции в области управления образовательным процессом.
4. Владение современными технологиями обучения и воспитания, оценочной деятельностью.
5. Компетенция решения педагогических проблем.

К основным направлениям деятельности педагога-наставника с молодым специалистом относятся:

- подготовка современного урока;
- консультирование молодых учителей по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе;
- анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ;

- дидактическая и методическая помощь молодым учителям;
- оценка процессов обучения;
- сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками;
- организация самообразования по методической теме.

В этих направлениях деятельности внимание сосредоточено на четко определенных функциях педагога-наставника, ориентированных на развитие педагогических компетенций молодого педагога, поэтому наставники должны быть хорошими специалистами по планированию учебного процесса, реализации, оценке процесса обучения, консультированию, мотивации, выбору и применению дидактических технологий.

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами: участие в методических мероприятиях образовательной организации (методических днях, методических неделях, профессиональных конкурсах, школьных семинарах, конференциях, открытых уроках опытных учителей). Это далеко не полный перечень методических мероприятий, которые проходят в образовательной организации по повышению педагогического мастерства педагогов [6].

Как правило, организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога (нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической, предметно-методической, информационной), поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой, когда наставник совместно с молодым специалистом изучает нормативные документы в области образования, определяет обязанности и полномочия молодого педагога в соответствии с современными требованиями, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;
- основной этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования;
- итоговый; на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Дюжева, М. Б. Формирование профессиональной компетентности молодых педагогов вуза / М. Б. Дюжева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – №1 (17). – С. 67-73.

2. Методические рекомендации по работе с молодыми педагогами (в помощь администрации общеобразовательной организации) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slavg-lyceum17.ucoz.ru/school-okrug/Metodicheskie-rekomendacii-po-rabote-s-molodymi-pe.pdf> (дата обращения: 05.05.2018).

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»».

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

5. Файн, Т. А. Компетентностная парадигма в профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических кадров [Текст] : монография / Т. А. Файн. – Ульяновск: Зебра, 2016. – 97 с.

6. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 18.11.2019).

ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА ОБЩЕСТВЕННО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБНОВЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

*Абдрахманова Р.Т., Балболатова А.Р.,
старшие преподаватели кафедры психолого-педагогического сопровождения профессионального развития учителя;*

*Калижанова М.Б.,
PR, SMM-специалист лаборатории посткурсовой поддержки и внедрения инноваций кафедры психолого-педагогического сопровождения профессионального развития учителя
Филиал акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
«Институт повышения квалификации педагогических работников по Акмолинской области», г. Кокшетау, Казахстан*

В современном Казахстане идет становление новой системы образования, ориентированной на мировое образовательное пространство.

Развивающемуся обществу нужны современно образованные, высоко-нравственные, предприимчивые люди. Формирование гражданского общества и правового государства, переход к рыночной экономике, признание человека, его прав и свобод высшей ценностью определяют новые требования к системе образования.

Образование будет направлено на укрепление нравственных ценностей, национально-культурных традиций и обеспечение преемственности поколений, а также становление личности, способной нести ответственность за свою Родину. В условиях ценностного образования школа обеспечит вклад в реализацию общенациональных идей, консолидирующих народ Казахстана, прививая патриотические чувства и способствуя воспитанию их открытыми гражданами своей страны.

Ярким примером успешной реализации принципов гражданского образования стала деятельность общественно-активных школ на территории Казахстана.

Динамичное развитие общественно-активных школ в нашем регионе привело к созданию по инициативе АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Акмолинской области» Ассоциации ОАШ.

Общественно-активная школа №12 г. Кокшетау в рамках научного общества объединения учащейся молодежи и педагогического состава «Зерек» ведет проект по теме «Этнографический центр – казахский аул «Кокше».

Предполагается, что проектная работа параллельно основной образовательной программе даст возможность педагогическому коллективу школы осуществить решение комплексных целей и задач во внеклассной работе по всем учебным предметам с привлечением к научно-поисковой работе большего количества учащихся.

Целями научного общества являются: выявление, поддержка и развитие одаренных детей и молодежи; интеллектуальное и творческое развитие учащихся; сохранение и развитие духовных, исторических и культурных ценностей; экологическое воспитание; воспитание гражданина-патриота своего Отечества; приобщение учащихся к научному исследованию.

Задачи научного общества учащихся: содействовать повышению престижа и популяризации научных знаний; развивать у учащихся познавательную активность и творческие способности; ознакомить учащихся с методами и приемами научного поиска; способствовать обучению работе с научной литературой, отбирать, анализировать, систематизировать информацию, выявлять и формулировать исследовательские проблемы, грамотно оформлять научную работу; способствовать овладению учащимися искусством дискуссии, выступления перед аудиторией с докладами; оказание материальной поддержки учащимся, занимающимся исследовательской работой; формировать саморазвивающуюся, конкурентоспособную личность, адаптированную к преодолению интеллектуальных трудностей, склонную к интеллектуальному лидерству; воспитать активную гражданскую позицию, высокие нравственные качества и духовную культуру; создать, разработать и внедрить прогрессивные формы обучения.

Направлениями и формами деятельности научного общества являются: составление программ, разработка проектов и тем исследований; выполнение заказов учреждений и организаций; удовлетворение персонального спроса участников НОУ на изучение интересующих их проблем; участие в экспедициях, олимпиадах, конкурсах, турнирах, выставках; проведение семинаров, дискуссий, научно-практических конференций; оказание помощи в проведении предметных декад; выступления с лекциями, докладами, сообщениями, творческими отчетами; встречи с учеными, сотрудниками музеев, архивов; подготовка творческих работ и их публикация в сборниках.

В ходе работы над данным проектом научное общество «Зерек» должно осуществить следующие цели:

- создание «Этнографического центра – казахский аул «Кокше», основанного на духовных ценностях народов Казахстана, их традициях, истории, морально-этических норм;
- развитие туристско-рекреационных (природных и историко-культурных) ресурсов для развития внутреннего и международного туризма;
- привлечение инвестиций; создание рабочих мест.

Проект предполагает решение конкретных задач: способствование исторической преемственности поколений; сохранение, распространение и развитие национальной культуры; воспитание патриотов Казахстана, граждан правового, демократического государства, уважающих права и свободы личности, проявляющих национальную и религиозную толерантность, уважительно относящихся к языкам, традициям и культуре других народов;

- формирование духовно-нравственной личности путем присвоения общественно-исторического опыта человека в процессе научно-практической деятельности и усвоение норм социально-этических отношений и общечеловеческих гуманистических отношений в целом. Проект исходит из методологического положения о том, что личность формируется в деятельности и в обществе; в основу проекта положена *идея интеграции* – весь мир человеческой культуры, который охватывает все его виды: умственную, интеллектуальную, нравственную, эстетическую, физическую, экологическую, экономическую, семейную, политическую и правовую культуру.

Направлениями комплексных научно-поисковых исследований являются:

- *сбор материалов о жилище*. Результатом этого направления могут быть первоначально макеты селения, а в последующем с накоплением материалов создание «Этнографического центра – казахский аул «Кокше», где будут воссозданы жилища с внутренним убранством и хозяйственными постройками, относящиеся к XVIII – XIX вв., и технология изготовления жилища;

- *сбор материалов об утвари и украшении жилища*. Сбор материалов и технологии изготовления утвари. Организация выставки собранной утвари и украшений жилища, ее фотографий и зарисовок;

- *сбор материалов об одежде – традиционном народном костюме*. Результатом работы по этому направлению может стать коллекция старинной национальной одежды, обуви и украшений, технология изготовления одежды. Организация выставки «Национальный костюм» и т.п.;

- *сбор материалов о народном искусстве*. Народному изобразительному и музыкальному творчеству следует уделять больше внимание с тем, что его изучение способствует развитию эстетических и этических потребностей молодого поколения. По материалам этого направления можно оформить выставку собранных изделий, показать на фото или зарисовках процесс их изготовления;

- *сбор материалов по традициям, обычаям, праздникам, духовной культуре, фольклору и языку*. Сбор материалов и воссоздание на уровне музея традиций, обычаев, праздников, духовной культуры, фольклора и языка. Проведение выставок фоторабот;

- *сбор материалов о социально-экономическом укладе, хозяйстве, старинных орудиях труда.* Воссоздание на уровне музея социально-экономического уклада и хозяйственной деятельности казахов в XVIII – XIX вв. Создание моделей орудий труда – стационарных (станки) или действующих. Организация выставок подлинных орудий труда и инструментов и показ на фото или зарисовках работы мастеров умельцев.

Реализация проекта ориентирована на 2016-2020 годы и включает в себя следующие этапы:

I этап – 2015-2016 учебный год. На данном этапе будет осуществлена работа по выявлению перспективных направлений; организация работы, анализ текущего состояния и создание программы работы научного общества учащихся, выявление и поддержка одаренных детей.

II этап – 2016-2019 учебные годы. Предполагает осуществление комплексных научно-поисковых исследований, сбор этнографических материалов, привлечение инвестиций.

III этап – 2019-2020 учебный год. Третий этап ориентирован на завершение проектной работы и создание «Этнографического центра – казахский аул «Кокше», анализ достижений и неудач, обобщение опыта работы лучших педагогов школы, разработку путей достижения новых результатов.

Применяемые педагогами Акмолинской области технологии общественно ориентированного образования позволят: осуществить личностно-ориентированный подход к учащимся; разнообразить формы проведения уроков; активизировать деятельность учащихся; воспитать познавательный интерес к изучению предметов; способствовать повышению качества знаний учащихся.

Успешность инновационной практики общественно ориентированного образования сегодня во многом зависит от личности педагога и его готовности реализовать требования государственного образовательного стандарта в условиях обновленного содержания образования.

Современный педагог должен проектировать свою педагогическую деятельность таким образом, чтобы наряду с формированием предметных результатов обеспечить развитие у обучающихся ценных личностных качеств и универсальных учебных действий.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Андросюк Н.В.,

воспитатель класса предшкольной подготовки КГУ «Драгомировская СШ», республика Казахстан, Северо-Казахстанская область, Тайыншинский район, село Драгомировка

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане.

В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов (как внутренних, так и внешних). Задача образовательной организации – помочь начинающему учителю осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в школе – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.



Наставничество – это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

Целью школьного наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении со стороны опытных коллег:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение.

В свою очередь, педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;
- всегда находить контакт с наставляемым и в первую очередь заботиться о создании благоприятной обстановки для работы;
- полностью понимать цели наставничества и всегда получать нужный результат;
- составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;
- владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;
- постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития;
- иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

Это процесс привыкания человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Перед наставником стоит задача – ввести нового сотрудника в коллектив и помочь понять корпоративную культуру и технологию работы, выделить людей, способных подняться вверх по «карьерной лестнице».

Между наставником и молодым педагогом наблюдается постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и ученика не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня: совместный отдых, праздники и т.п. – все это инструменты, которые позволяют лучше понять человека. Диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки и т.п.

Данная работа – это долгий и трудоемкий процесс. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная

адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник. Кроме того, он может оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте.



Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении ошибок педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник проводит беседу, которая поможет избежать ошибок, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

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

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает

ет реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежат доверительность, взаимная расположенность двух сторон к общению, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т.п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!».

2. *Не угрожать.* Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. *Не проповедовать.* «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. *Не поучать.* Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. *Не подсказывать решения.* Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют таким образом самолюбие молодого педагога.

6. *Не выносить суждений.* Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» (чаще всего педагога) непременно насторожат молодого учителя и могут настроить его против наставника; наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. *Не оправдывать и не оправдываться.* Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. *Не ставить «диагноз».* «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны».

Наставник, как проводник, сможет провести вас там, где он уже был, а вы – еще нет. Он поднимает вас к вершинам своего опыта. Таких людей может быть много, каждый из них может подсказать и помочь в разных областях жизни, экономя ваши ресурсы, будь то педагогическая деятельность или овладение другими навыками, необходимыми для жизни человека.

О ТРАНСФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Богомолова Л.И.,
методист ГБПОУ «Курганский техникум сервиса и технологий», г. Курган

Carpe Diem ... СЛЫШИТЕ?... Carpe Diem...
Робин Уильямс, «Общество мертвых поэтов»

«...Дядя мои были ребята озорные и отчаянные. Трех с половиной лет они посадили меня на лошадь без седла и сразу пустили в галоп. Я помню, что очумел и очень крепко держался за холку. Потом меня учили плавать. Один дядя (дядя Саша) брал меня в лодку, отъезжал от берега, снимал с меня белье и, как щенка, бросал в воду. Я неумело и испуганно плескал руками, и, пока не захлебывался, он все кричал: «Эх! Стерва! Ну куда ты годишься?». «Стерва» у него было слово ласкательное. После, лет восьми, другому дяде я часто заменял охотничью собаку, плавал по озерам за подстреленными утками», – из автобиографии Сергея Есенина.

Ирина Хакамада: «Даю задания и молчу. Люди балдеют, но сначала, конечно, сопротивляются, надеются, что я хоть что-то да расскажу. Но я молчу. Только и объясняю, зачем они нужны, как они могут помочь в трансформации. Именно поэтому главный слоган «Хакаматон»-марафона – «Действуя, ты учишься». Если ты бездействуешь, остаешься на прежнем уровне. Нет смысла в том, что я за вами смотрю, и моя оценка вам тоже не нужна, вы просто делаете сами и сами учитесь. Предположим, вы боялись перепрыгнуть через яму, а потом взяли и перепрыгнули. Нужно ли вам, чтобы в этот момент к вам подошел преподаватель и сказал: «Ты молодец!»? Вряд ли. Важно, чтобы вы сами себе сказали: «Я молодец».

Два подхода к наставничеству с разницей в столетие.

В техникум приходят в качестве преподавателей:

1) выпускники высших и средних ПОО с правом преподавания, но без знания или со смутным представлением о структуре занятия, педагогических технологиях, рабочих программах;

2) молодые люди, получившие высшее или среднее профессиональное образование, без права на преподавательскую деятельность, но решившие (не сказать, что желающие или мечтающие) стать педагогами (хотя бывает и такое счастье);

3) специалисты со стажем работы по профилям профессий и специальностей, получаемых в техникуме (в силу разных жизненных ситуаций).

Как правило, приходят начинающие педагоги в самом начале учебного года: уже некогда проходить адаптационный период. Совершенно очевидным является то, что в процессе профессионализации начинающий педагог подвержен многим профессиональным рискам, часто приводящим к стрессовым ситуациям. Факторами стресса для него являются эмоциональная нагрузка, необходимость действовать в непредсказуемой ситуации, неуверенность в конечном результате своих действий, чувство разочарования. К этим объективным факторам могут добавиться и субъективные: обостренное чувство ответственности за себя и других, очень глубокое сопереживание и др. Состояние стресса может быть длительным и привести к срыву, отражаясь на поведении молодого специалиста, и негативно влиять на его здоровье.

А как же результаты, которых мы должны добиться? К ним относятся:

- закрепление начинающих специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у начинающих педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки начинающих педагогов;
- привлечение начинающих специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование у начинающих педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

А вот это уже через систематическую и целенаправленную работу с начинающими педагогами администрации, методической службы и наставников, в основе которой лежат принципы реализации щадящих рефлексивных схем: операциональность, конкретность и адресность, индивидуализация, позитивная направленность, диалогичность.

На адаптационном этапе мы исходили из того, что профессиональное становление начинающего педагога связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Начинающий педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом адаптационном этапе наставниками организуется диагностическое сопровождение методической работы с начинающими педагогами.

Прежде всего необходимо представить весь комплекс проблем, с которыми сталкивается молодой учитель в своей работе, для того чтобы помочь начинающим свою деятельность преподавателям справиться с возникающими трудностями.

Обязательным является прохождение определенной цепочки методического и наставнического сопровождения образовательной и самообразовательной деятельности начинающих педагогов.

1. Диагностика проблем начинающих педагогов уже на первом, которое стало традиционным, занятии «Будем знакомы, коллеги!».

Варианты:

- наставники и в шутку, и всерьез рассказывают, что узнали о начинающем педагоге в процессе первичных собеседований;
- администрация, наставники и начинающие педагоги делятся тем, что их привело в профессию;
- начинающим педагогам предлагается провести самодиагностику профессиональных барьеров (определения дефицита компетентности), проанализировав свою деятельность за месяц работы в техникуме (больше на этот этап не дается, так как можно опоздать с помощью, упустить время), составить конструктор удач, достижений и затруднений, вопросов, для решения которых им необходима помощь; такая самодиагностика помогает профессионально самоопределяться: что хочет? что есть? что может? что от него ждут?

Цель – формирование внутренней мотивации педагогов на конечный результат: поиск решений возникших проблем, осознание значимости интенсивного освоения профессиональных компетенций и возможность расширения спектра компетенций за счет экономии учебного времени, пожизненной самообразовательной деятельности в профессии.

Роль методиста, наставника – групповой консультант, психодиагност, организатор.

2. Проведение тренинг-семинаров.

Цель – выделение приоритетных проблем образовательной деятельности, определение концептуальной основы.

Роль методиста, наставника – организатор диалога (полилога), поиска коллективных решений.

3. Проведение обучающих семинаров, практикумов по индивидуальной теме саморазвития.

Цель – уточнение рабочих понятий проекта.

Роль методиста, наставника – групповой консультант.

4. Рефлексия педагогами собственной деятельности с точки зрения целевых ориентаций образовательной деятельности.

Роль методиста, наставника – консультант.

5. Проведение семинаров, практикумов, тренингов, деловых игр и т.п., индивидуальных консультаций (при необходимости)

Цель – создание условий для принятия новшеств, проведения проектной деятельности; анализ осознаваемых и неосознаваемых потенциальных возможностей специалиста.

6. Проектирование занятий в диалоге с наставником.

Роль наставника – организатор процессного консультирования, диалога, эксперт в области развивающих задач занятия.

7. Проведение спроектированных уроков (иного вида деятельности).

Цель – реализация замысла, решение выделенных проблем.

Роль наставника – наблюдатель, эксперт, корректор.

8. Обсуждение спроектированных уроков в микрогруппах.

Цель – выделение успешно решенных задач, переопределение нерешенных в позитивные цели.

Роль наставника – эксперт, корректор.

9. Диагностика эффективности проводимой работы.

Цель – выявление динамики по основным показателям.

Роль психолога – консультант, психодиагност, организатор.

Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца «просчитать» с помощью самых хитроумных тестов, мониторинга. Такая цель и не ставится. Главная задача – дать начинающему педагогу «информацию к размышлению» – информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим обучающимся, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

Еще одно традиционное мероприятие в техникуме – рождественские посиделки начинающих педагогов последних двух лет, наставников, администрации. В 2018-2019 учебном году объявление гласило: «В программе посиделок – образовательный экстрим: мы с Вами послушаем – сговоримся – обсудим необъявленные темы, мысли во времени, удивительные истории и пр., пр. А еще Вас ждут гадания совсем не на кофейной гуще...».

Несмотря на шуточное объявление, педагоги, начавшие свою деятельность, а также их наставники обсуждали тему «Рефлексия как способ осознанного отношения к своей деятельности». К цели данного мероприятия (развитие у участников критического мышления, осознанного отношения к своей деятельности) добивались через решение задач по созданию благоприятного психологического климата в данной группе педагогов; по актуализации сути процесса рефлексии как в адаптационный период для начинающих педагогов, так и на разных этапах занятия.

Эпиграфом рождественских посиделок стали слова, которые говорил своим ученикам герой Робина Уильямса из «Общества мертвых поэтов»: «Carpe diem... Слышите?... Carpe diem». Активно играли в игру-воспоминание «Оргмомент – камертон урока», когда каждый участник заседания предлагал необычный вариант начала занятия или из опыта своей работы, или из опыта своих школьных учителей.

Вместе обсуждали, на какие критерии самооценки занятия можно опираться преподавателю, а какие не должны являться главными показателями качества, выделяли параметры эффективности современного занятия.

Рефлексия адаптационного периода начинающих педагогов была проведена в форме блиц-анкетирования, результаты которого показали, что:

- в процессе адаптации начинающие педагоги не встретились с серьезными проблемами и конфликтами, хотя и были определенные трудности;

- помощь наставника является необходимой;
- с наставниками и педагогическим коллективом установились деловые и даже доверительные отношения;
- мешали процессу адаптации чаще всего недостаток опыта, высокая учебная нагрузка, взаимоотношения со студентами.

Сегодня большинство людей – и молодых, и тех, у кого есть опыт за плечами, – интуитивно чувствуют, что время очень сильно изменилось. Стандартные схемы больше не работают, невозможно ничего предугадать, а весь предыдущий опыт рушится. Приходит понимание того, что единственный способ оставаться полезными в данных условиях – скорректировать свою личность таким образом, чтобы она могла быстро реагировать на все перемены и уметь принимать совершенно нестандартные решения.

Начинающему педагогу важно быть уверенным, что он имеет официальное право на время накопления практического опыта, не боясь совершать ошибки, потому что ему предлагается в качестве слогана высказывание Элберта Хаббарда: «Самой большой ошибкой, которую вы можете совершить в своей жизни, является постоянная боязнь ошибаться».

Наставническая практика способствует трансформации личности начинающего педагога, развитию мотивации специалиста и удержанию его в профессии.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.

2. Клаттербак, Дэвид. Международная школа практической педагогики. Встреча с профессором [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://worldtutors.ru/>.

3. Конструктор системы наставничества в школе. – Режим доступа: <https://www.uchportal.ru/news/2018-11-12-747>.

3. Сеницына, Г. П. Возможности супервизии в усилении практической подготовки педагогов [Электронный ресурс] / Г. П. Сеницына // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №5. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=21663>.

6. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И МОЛОДЕЖИ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Бондарчук А.Л.,

учитель информатики и физики;

Тюрина Ю.Ю.,

учитель истории и обществознания МОУ «Тираспольская средняя школа № 11», г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

Воспитание – дело трудное, и улучшение его условий – одна из священных обязанностей каждого человека, ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних.

Сократ

В Приднестровье задачей общегосударственного значения является создание необходимых условий для полноценного физического, интеллектуального, духовного, нравственного и социального развития детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подготовки их к самостоятельной жизни в современном обществе. С этой целью планируется осуществить комплексные меры на разных уровнях, сделав возможными их социальное обеспечение, профессиональную подготовку, занятость и полную интеграцию в общество.

2018 год в Приднестровье был объявлен годом «равных возможностей». Привлечение внимания к проблемам сирот и молодежи, создание для них доступной среды и интеграция их в общество – одна из главных целей года равных возможностей. Дети-сироты в нашей школе составляют 5-7% от общего количества учеников; это воспитанники детского дома, расположенного в одном микрорайоне со школой. Сегодня фраза «социальная адаптация» используется все чаще, в то время как разные авторы используют ее в разных значениях.

Под социальной адаптацией ребенка понимается процесс включения индивида в социальные отношения – процесс активной адаптации ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам поведения, а также процесс преодоления последствия психологической или моральной травмы. Основными проявлениями социальной адаптации являются взаимодействие человека с окружающим миром и его активная работа. Важнейшими средствами достижения социальной адаптации являются общеобразовательное и воспитательное, трудовое и профессиональное обучение. Каждый человек проходит процесс социальной адаптации в процессе своего индивидуального развития и профессионального развития.

Другая сторона социальной адаптации – специально организованный образовательный процесс, способствующий включению подростка в социальные отношения. Для нас актуально второе понимание. Таким образом, под социальной адаптацией сирот в контексте организованной образовательной деятельно-

сти мы будем понимать нормы, позволяющие ребенку приобрести осведомленность, необходимую для успешной социализации после снятия опеки, выхода из детского дома, интерната и т.д., то есть процесс вручения подростку средств успешной социализации.

Эксперты отмечают основные типы адаптации человека:

1) через приспособление к существующим обстоятельствам путем вращивания в среду или совершенствование себя (активность человека в этом случае идет на лучшее и все более полное приспособление к среде за счет собственных ресурсов и личностных резервов);

2) самоустранение, уход из среды, если невозможно принять ценности окружения как свои и не удалось изменить и покорить окружающий мир.

Исходя из этих критериев, мы формулируем основные цели организованной подготовки подростка к вступлению в открытое общество. Эти цели будут следующими:

- обеспечение подростка необходимой системой внутренней и внешней защиты от соответствующих зависимостей, обеспечить базовый уровень здоровья и необходимые инструменты для его поддержания и развития;

- обеспечение правовой грамотности, отказ от ложных стереотипов о криминальном мире, устранение основных «горячих точек», которые ведут к нарушению закона;

- создание условий для того, чтобы ребенок принял жизненные ценности, рост и развитие, определил свои собственные цели, усвоил правильное отношение к трудностям и неудачам и создал картину успеха, возможностей и условий.

Для успешной реализации эффективного межведомственного взаимодействия по сопровождению и социальной адаптации обучающихся данной категории работа проводится по следующему алгоритму:

- анализ – изучение личности и социально-педагогической ситуации ученика, его развитие;

- диагностика – выявление фактического уровня развития личности ученика-выпускника (уровень развития эмоционально-волевой, духовно-нравственной сферы личности, ценностные ориентации, готовность к профессиональной подготовке, уровень образования, коммуникабельность), установление причинно-следственных связей, определяющих его формирование;

- прогнозирование – постановка целей, формулирование ожидаемого результата, корректировка жизненного уклада ученика и условий его достижения в постинтернатный период;

- проектирование – разработка программы и плана индивидуальной поддержки учеников после выпуска из детского дома, выбор методов для достижения цели, кураторов, наставников на постинтернатный период;

- организация – создание мотивации для развития и саморазвития личности, воспитания, организации продуктивной деятельности и позитивного общения на разных этапах жизни;

- мониторинг и оценка – выявление и оценка результатов полной социальной адаптации выпускников, получивших профессиональное образование, трудоустроенных, успешно интегрированных в современное общество; эффективности форм и методов организации образовательного взаимодействия.

Особую группу учащихся, нуждающихся в социализации, составляют дети-сироты, дети, оставленные без присмотра своих родителей, а также отдельные лица, особенно выпускники детских домов. Это связано с особенностями этой категории подростков в связи с их условиями жизни.

Такие особенности включают неспособность общаться с людьми вне учреждения, трудности в общении со взрослыми, нарушение развития эмоциональной сферы воли, низкий уровень социального интеллекта; слабо развитое чувство ответственности за себя и других, позиция потребителя по отношению к другим, обществу, государству, неуверенность в себе, низкая социальная активность, склонность к аддитивному поведению. Ребенок в государственном учреждении не чувствует себя постоянно дома. В возрасте от 15 до 18 лет подросток вынужден покинуть детский дом почти безвестно и идти решать жилищную проблему и проблему социализации в обществе.

Выпускники должны знать об ответственном и бережном подходе к документам, наличии копий, подготовке деловых документов и различного рода заявлений. У каждого из них должен быть «пакет необходимых документов». Они должны быть ориентированы на учреждения, с которыми должны связаться в каждом отдельном случае.

Одной из самых сложных проблем в жизни детей-сирот является трудовая адаптация. Проведя всю свою жизнь или большую ее часть в условиях государственной поддержки, молодой человек часто не воспринимает трудовую деятельность как средство существования и, следовательно, не настроен на этот важный тип жизни.

Очень сложно и трудоустроить детей-сирот. Как правило, они мало подготовлены к выходу в самостоятельную жизнь и к работе. К сожалению, немногие из них хотят общаться, так как уровень социальных и личных навыков, личной ответственности, способности принимать решения и работать вместе низок. В результате выпускники не тратят много времени на работу по назначению, постоянно находятся в поисках чего-то другого. С другой стороны, работодатели, которые знают сложность и характеристики этой категории выпускников, не всегда хотят их нанимать. Многие выпускники данной категории после окончания училища получают вторую профессию СПО, а затем предпочитают встать на учет в Бюро по трудоустройству и получать пособие, не задумываясь о будущем.

Организация процесса социального воспитания с целью развития всех сущностных сфер человека осуществляется в двух направлениях. Первое направление – создание поля самореализации ребенка, что предполагает активизацию процесса самовоспитания со стороны самого ребенка, обеспечение условий для реализации детьми своих потенциальных возможностей.

Создание поля самореализации предусматривает включение детей-сирот в решение различных проблем социальных отношений в реальных и смоделированных ситуациях (социальные тесты), диагностику волевой готовности к системе социальных отношений; стимулирование самопознания детей, определение их положения и правильного поведения в различных ситуациях, помощь детям в анализе проблем в социальных отношениях и разнообразном проектировании их поведения в трудных жизненных ситуациях, предоставление каждому ребенку широкой и объективной информации.

Второе направление – создание воспитывающей среды внутри училища, что предполагает формирование в учреждении таких отношений, которые будут способствовать формированию социальности ребенка.

В социально-образовательной деятельности широко используются убеждения и упражнения. Особенность использования этих методов заключается в том, что учитель заботится о детях, которые по какой-либо причине не сформировали общепринятые в обществе правила и нормы поведения или исказили представления об этих правилах и связанных с ними формах поведения. Методы убеждения способствуют превращению принятых в обществе норм в причины действий и поведения ребенка. Убеждение: уточнение и доказательство правильности или необходимости определенного поведения.

Чтобы методы убеждения достигли своей цели, необходимо учитывать психологические особенности детей, их уровень воспитанности, личный опыт. Нельзя смешивать понятия «убеждение» и «морализирование». Органическая часть убеждения – требование (безоговорочное и мягкое).

Требования должны быть основаны на уважении к личности ребенка, понимании его душевного состояния, пронизаны гуманностью, заинтересованностью в его судьбе, разумностью предлагаемых действий по их выполнению.

В формировании нравственных и наставнических умений и привычек главную роль играет такой метод, как упражнение. Он необходим, чтобы сформировать нравственное поведение. Моральные нормы формируются у детей методами убеждения, действия, поступки и поведение – путем упражнений.

Для детей, оставшихся без попечения родителей, действует психологический аспект, который создает естественные условия для развития, важную роль играют применение инклюзивного образования и использование образовательных игр на классных часах для раскрытия творческих способностей.

«В игре раскрывается перед детьми мир, раскрываются творческие способности личности. Без игры нет и не может быть полноценного умственного развития. Игра – это огромное светлое окно, через которое в духовный мир ребенка врывается живительный поток представлений, понятий об окружающем мире. Игра – это искра, зажигающая огонек пытливости и любознательности», – писал В.А. Сухомлинский.

Основными формами работы по профессиональной и социальной адаптации детей-сирот являются:

- выездные события: экскурсии;
- специальные занятия, лекции, тренинги, мастер-классы по развитию различных адаптационных компетенций;
- наставничество, шефство;
- специальные беседы и игры на развитие представлений о семейной жизни, о семейных ролях и функциях (на темы «Я и моя семья», «Дети – цветы жизни», «Что такое семья»), диспуты и т.д.;
- профориентационные мероприятия, знакомящие детей с разными предприятиями, производствами, специалистами;
- деловые игры, тренинги, обеспечивающие получение детьми разностороннего социального опыта;
- психолого-педагогические беседы и тренинги с целью обучения детей адекватно выражать свои эмоции и чувства;

- специальные трудовые уроки, направленные на формирование навыков ведения хозяйства, ознакомление детей с предметами хозяйственно-бытовой сферы, с понятиями «кухня», «уборка» и т.п.;
- работа специальных кружков, секций, мастерских, обеспечивающих развитие адаптационно значимых компетенций;
- игры, направленные на формирование умений распоряжаться деньгами;
- адаптация через творчество, самореализацию и т.д.;
- создание среды общения со сверстниками из семей и др.

Школьный учитель призван играть центральную роль во внедрении интегрированной системы поддержки детей-сирот. Миссия учителя состоит в том, чтобы представлять и защищать интересы выпускников-подростков в различных социальных учреждениях, быть профессионально и лично отстраненным консультантом для ребенка по широкому кругу жизненных и личностных проблем, оказывать поддержку и помощь в новых ситуациях и помогать детям стать независимыми.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Байер, Е. А. Жизнестойкость детей-сирот / Е. А. Байер // Образование на Дону. – Ростов-на-Дону, 2012. – С. 98-102.
2. Богуславский, М. В. Подвижники и реформаторы российского образования: историко-биографические очерки / М. В. Богуславский. – М., 2005.
3. Басюк, В. С. Психолого-педагогическое сопровождение развития детей-сирот / В. С. Басюк // Сборник научных трудов по итогам Всероссийской конференции «Психология развития и образования: теория и практика». – Иркутск, 2009. – С. 217-222.

СИСТЕМА РАБОТЫ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Вырныгора Н.С.,
заведующий;

Терлецкая М.К.,
заместитель заведующего по образовательной деятельности МДОУ «Рыбницкий детский сад №15 комбинированного вида», г. Рыбница, Республика Молдова

Повысить квалификацию – значит приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным.

В.И. Даль, С.И. Ожегов

В развитии образования системы Приднестровской Молдавской Республики происходят значительные изменения, в том числе и в дошкольном образовании.

Государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирован на изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта практической деятельности. Необходимо привлечение молодых специалистов в систему дошкольного образования. На этом фоне одной из первостепенных задач становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. Выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности, поэтому их появление в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное и без опыта работы.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель ОДО осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ОДО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Анализ педагогических кадров МДОУ «Рыбницкий детский сад №15 комбинированного вида» показал увеличение процента педагогов пенсионного возраста и незначительное увеличение притока молодых специалистов. Исходя из анализа педагогических кадров, возникла необходимость работы «Школы молодого специалиста».

В ОДО сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут действовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности через:

- наставничество;
- оказание помощи в самообразовании через подборку методической литературы, периодических изданий по интересующим вопросам;
- стимулирование молодых специалистов к изучению опыта работы коллег своего учреждения и других ОДО;
- усиление организации адресной методической помощи в организации воспитательно-образовательной работы.

Все эти формы преследуют цель – помочь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования, методики дошкольного воспитания.

Правовой основой наставничества в дошкольном учреждении является Положение «Школа молодого специалиста».

Цель Школы – помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи программы

1. Овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями.

2. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления Школы:

- анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений;

- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;

- изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;

- разработка и обсуждение планирования;

- взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

Основные принципы формирования системы наставничества

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.

2. Контакт наставника и подшефного.

3. Личный пример наставника.

4. Доброжелательность и взаимное уважение.

5. Уважительное отношение к мнению подшефного.

6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, которые завершили очное, заочное или вечернее обучение, но не имеют трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

Заседания проводятся в соответствии с программой с использованием интерактивных форм и методов.

Формы	Методы
лекция-беседа, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектный семинар, круглый стол и др.	игровые ситуации, диагностика, разыгрывание ролей, мозговой штурм, диалог, методы проблемного обучения, эвристическая беседа, исследовательский метод

План работы педагогической Школы молодого воспитателя включает в себя следующие темы:

- индивидуальное консультирование педагогов по запросам;
- консультирование педагогов по теме «Изучаем программу воспитания и обучения в детском саду»;
- анализ программы по всем разделам развития ребенка;
- организация и руководство творческими играми детей. «Я – с семьей, она – со мной, вместе мы с детским садом» – нетрадиционные формы взаимодействия с родителями;
- планирование воспитательно-образовательной работы в летний оздоровительный период.

Проводится контроль деятельности молодых специалистов по следующим направлениям:

- знание программ и технологий, реализуемых в ОДО;
- посещение занятий опытных педагогов;
- участие педагога в педагогических мероприятиях;
- аудиторские проверки;
- работа с родителями;
- педагогическая документация;
- социальная активность.

Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности включает в себя:

- отчет педагога о проделанной работе за учебный год;
- карту контроля деятельности молодых специалистов;
- диагностику проблем педагога;
- план личного творческого саморазвития педагога.

Результатами введения системы наставничества в учреждении являются:

- система работы, которая объединяет деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – М., 2007.
2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – М., 2004.
3. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева, А. И., Бахтурина, Л. А., Кобитина, И. И. Старший воспитатель детского сада / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – М., 1990.
5. Вершинина, Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду : справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
6. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. Голицина, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н. С. Голицина. – М., 2004.
8. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс].
9. Круглова, И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс].
10. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду [Электронный ресурс].
11. Журналы: «Управление ДОУ» № 1, 4, 5, 8. – 2007; №2, 3, 4. – 2004.
12. Интернет-ресурсы:
<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou;>
[http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve.](http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve)

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К НАСТАВНИЧЕСТВУ В РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Гачковская Н.Г.,

воспитатель-методист по приоритетному направлению деятельности;

Заводцева А.П.,

воспитатель-методист по изобразительной деятельности МДОУ «Рыбницкий детский сад №15 комбинированного вида», г. Рыбница, Республика Молдова

Уча других, мы учимся сами...

Л. Сенека

Система образования – сложный и важный аспект в развитии общества. Многие зависят от того, как мы накапливаем, систематизируем и передаем свои

знания поколениям, идущим за нами. В современных условиях системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

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

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в ДОО и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Кроме того, наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита. В этом отношении деятельность наставника близка к педагогической поддержке; теоретико-методологические и научно-практические основы разработаны в трудах отечественных авторов 1990-2000 гг. (О.С. Газман, С.С. Гиль, Н.Б. Крылова, Н.Н. Михайлова, С.М. Юсфин и др.).

В нашем МДОУ «Рыбницкий детский сад №15 комбинированного вида» реализуется программа наставничества «Ступеньки к творчеству», в рамках которой параллельно с началом образовательного процесса мы начали работу с молодыми коллегами. Профессиональная адаптация молодого воспитателя связана с высоким эмоциональным напряжением, так как он еще только овладевает новой областью деятельности и, конечно же, делает немало ошибок, испытывает неудачи, при этом ему кажется, что все видят его погрешности, осуждают и негативно оценивают его. В это время молодой воспитатель пользуется преимущественно противоположными эталонами «хорошо – плохо», а любое непредвиденное событие в жизни детского сада вызывает у него или позитивное, или негативное, подавленное состояние.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь воспитателя-наставника. Наставник берет на себя ответственность за обучение молодых педагогов основам профессионального мастерства, заботу о постоянном развитии и профессиональном росте наших подопечных, решение всех профессиональных вопросов, с которыми молодой специалист обратился к нам. Мы заинтересованы в постоянном целенаправленном общении с молодыми специалистами и должны быть инициаторами этого общения, принимаем на себя обязательство быть позитивными при оценке результатов их работы, терпимыми к ошибкам своих подопечных, вселять в них уверенность в том, что они вместе с нами добьются поставленных целей и задач.

Работа воспитателя-наставника начинается с выявления профессиональных затруднений в деятельности молодых педагогов. По трем направлениям проведена диагностика: планирование работы, организация деятельности воспитателя, контроль деятельности самого воспитателя и воспитанников (это можно было проводить, посещая НОД молодых коллег). Диагностика выявила основные профессиональные проблемы молодых педагогов: недостаток практических навыков в образовательно-воспитательной работе, сложность приспособления к нормам и принципам детского сада.

Одна из проблем состоит в том, что большая часть времени молодых воспитателей уходит на подготовку к образовательной деятельности, и, как следствие, возникают перенапряжение, усталость, пропадает интерес к работе. Задача воспитателя-наставника – дать молодому воспитателю инструментарий для самостоятельного проектирования НОД, отвечающего требованиям ГОС ДО ПМР.

Для этого в учреждение проводятся мастер-классы, индивидуальные консультации, оказывается психологическая поддержка молодым педагогам, осуществляются посещение занятий, помощь в подготовке к конкурсам «Педагогический дебют» и «Воспитатель года». Мастер-классы посещали и опытные педагоги города и района. Общение молодых специалистов с опытными педагогами было полезно и продуктивно, так как они получили практические рекомендации по проведению образовательного процесса.

Удобным способом методической помощи молодым специалистам стало общение в программе «Skype» (экономия времени, практически мгновенный ответ на возникшую проблему молодого специалиста, возможность помощи во время подготовки воспитателя к НОД в вечернее время, моральная поддержка и совет в трудных ситуациях); с использованием электронной почты молодые педагоги получали необходимый материал (методики решения задач, мультимедийные презентации, обучающее и развивающее видео).

Составленный план работы с молодыми специалистами включает в себя: анализ учебной программы, выявление трудных тем, систему работы с правилами ведения документации ДОУ, составление планов проведения различных режимных моментов, заполнение листа самооценки молодого специалиста. В ходе работы выявляется, что знает и умеет молодой специалист, на каком уровне, а также с какими затруднениями он сталкивается. Молодым педагогам была оказана методическая помощь в составлении портфолио – набора материалов, демонстрирующих умение воспитателя решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения и предназначенных для оценки уровня профессионализма работника.

Результатом методической работы в рамках программы «Ступеньки к творчеству» стала подготовка молодыми педагогами родительских собраний, а затем проведение собраний с применением ИКТ: «Адаптация детей к условиям детского дошкольного учреждения», «Роль игры в развитии детей младшего дошкольного возраста», «Как повзрослели и чему научились наши дети». На педагогическом часе по теме самообразования молодые специалисты показали мастер-класс «У игры свои секреты». Были подготовлены игры по ФЭМП «Танграм», «Математический квадрат» (игра Воскобовича), совместно сплани-

ровали краткосрочный проект по экологическому воспитанию по теме «Дерева». Обсудили принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смену материала в групповых комнатах. Итогом проектной деятельности был создан мини-музей «Рукотворный мир дерева».

В мае МУ Рыбницкое УНО подводят итоги работы программы «Наставничество» по всем направлениям. Учреждение тесно сотрудничает с кафедрой дошкольной педагогики и психологии, а также с кафедрой начального образования Приднестровского Государственного университета им. Т.Г. Шевченко. Молодым и опытным педагогам необходимы советы и моральная поддержка, которую всегда оказывают коллеги высших учебных заведений.

Наставничество становится одной из форм непрерывного профессионального образования, будучи особой формой методической работы. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Наставничество – новая форма методической поддержки молодого воспитателя через созданную наставником коллекцию электронных образовательных ресурсов, причем прошедших апробацию в практической деятельности самого наставника, что облегчает профессиональное «приращение» воспитателя. Это экономит время воспитателя, предоставляет ему возможность выбора конспекта НОД, способствует профессиональному росту молодого педагога.

Молодые педагоги начинают трудовую жизнь в эпоху обновления. Они молоды, обладают знаниями, но у них пока еще мало опыта и профессионального мастерства. Учеба для них продолжается, а реализация программы «Ступеньки к творчеству» формирует новое педагогическое сообщество, которому под силу будет решение важных государственных вопросов в области образования.

Что дает эта работа самому наставнику? Наставничество стало эффективным способом самореализации, повышения своей квалификации, выходом на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений, а это значит, что работа наставников на сегодняшний день востребована, впереди – интересная и очень нужная обществу работа.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – М.: Просвещение, 2007.
2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – М.: Наука, 2004.
3. Голицина, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н. С. Голицина. – М., 2004.
4. Михайлова, Н. Н., Юсфин, С. М. Педагогика поддержки / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – М.: М-рос, 2001.
5. Закаблукцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс].

НАСТАВНИЧЕСТВО – ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГА ДОУ

Герман И.В.,

воспитатель МБДОУ «Детский сад №61 «Радужный», г. Курган

Творческий потенциал сотрудника ДОУ важен для детей, родителей и коллег. Приобщать детей к радости творчества должны, разумеется, взрослые. Насколько успешным будет это приобщение, зависит от творческого потенциала наставника.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. И я как педагог-наставник должна помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности. Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в дошкольном образовании.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества. Для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону. Обеспечить такой вид наставничества не просто, но возможно. Глубоко убеждена в том, что, если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности.

Первые дни самостоятельной работы – самые трудные, волнующие, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. С самого первого дня необходимо сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

1-й этап – адаптационный. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог.

2-й этап – основной. Наставник с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

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

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, используются формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

1. Индивидуальные. Консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах.

2. Групповые. Семинары, тренинги, практикумы, практические задания, участие в конкурсах, выставки. Молодому специалисту предлагается изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия», «Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?». Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и его стремление пройти аттестацию для получения категории.

С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

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

Принимая на себя обязанности наставника, для педагога-наставника открывается ряд преимуществ. Во-первых, наставничество помогает увидеть и отметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Во-вторых, при успешном осуществлении данных функций ощущается собствен-

ный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога. В-третьих, педагог-наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию. В-четвертых, наставничество способствует росту доверия к наставнику в педагогическом коллективе. Педагог-наставник не только делится собственным опытом с молодым коллегой, но также и учится у него, расширяя свой арсенал навыков и умений, осваивая современные технологии обучения. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения, а повышение уровня творческого потенциала педагога зависит от эффективной системы методической работы в дошкольном образовательном учреждении.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Глухих Т.В.,

*учитель начальных классов МБОУ «Частоозерская средняя общеобразовательная школа»,
Частоозерский район, Курганская область*

В любой профессии на начальном этапе профессиональной карьеры человек испытывает затруднения. И от успешности адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную карьеру. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые годы работы, характеризуется очень высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. На данном этапе большую роль играет наставничество. Наставничество – это помощь молодому учителю в повышении его профессиональной компетентности и закреплении в образовательном учреждении. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал», который умеет эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства, способный нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности. Педагог-наставник не только делится своим опытом, но и сам учится у молодого педагога, расширяет свой арсенал навыков и умений.

Основными задачами наставника являются: формирование потребности молодого педагога в непрерывном образовании, содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога; оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Как и любую деятельность, наставничество нужно начинать с нормативно-правового обеспечения (утверждение на методическом объединении списка наставников, издание приказа о наставничестве и др.).

При выборе наставника необходимо руководствоваться определенными принципами:

- учитывать морально-психологический контакт наставника и молодого педагога, доброжелательность, взаимное уважение;
- личный положительный пример наставника;
- добровольность и целеустремленность работы наставника.

Работа с молодым педагогом – это кропотливый труд. В начальной школе работа по наставничеству продолжается 4 года и больше. Первый год – самый сложный, адаптация. Молодому педагогу предстоит изучить документацию, овладеть методикой преподавания и воспитания обучающихся. Второй и третий годы – это шаг к мастерству, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, создание авторитета среди детей, родителей, коллег. Четвертый год – анализ педагогической деятельности, обобщение своего опыта и создание собственной системы преподавания, обмен опытом успешной педагогической деятельности.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним и при посещении уроков. После того как были выяснены все затруднения, наставник составляет программу педагогической помощи.

В программе указаны:

- данные о молодом педагоге;
- основные профессиональные трудности;
- основные направления, формы, методы профессиональной поддержки;
- промежуточные и конечные результаты работы.

Основные задачи работы:

- расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся;
- изменение отношения к самому процессу образования.

Наставник совместно с молодым педагогом планирует работу по нескольким направлениям.



Фрагмент программы педагогической помощи

Содержание мероприятий по направлениям

Работа по предмету	Воспитательная работа	Документация	Методическая работа
Сентябрь			
1. Изучение рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в составлении технологической карты урока	1. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей младших школьников. 3. Разработка программы внеурочной деятельности	1. Изучение нормативно-правовой базы школы (Устав, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на учебный год). 2. Рекомендации по заполнению классного журнала, личных дел, журнала инструктажей	1. Индивидуальная программа профессионального роста
Октябрь			
1. Взаимопосещение уроков. Формы и методы работы на уроке. 2. Самоанализ урока	1. Организация работы с родителями. 2. Методика проведения родительских собраний	1. Составление тематики родительских собраний	1. Методическая тема по самообразованию

Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от психолога, социального педагога, заместителя директора по воспитательной работе. В учреждении работает клуб «Школа молодого педагога», руководителем которого является заместитель директора по методической работе. Такая комплексная работа помогает быстрее адаптироваться молодому педагогу. По-

сеща открытые уроки, которые проводят и молодые, и опытные учителя по разным предметам, дают возможность педагогу показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках. Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности готовит «портфолио». Ведение «портфолио» не только позволяет увидеть собственный рост, но и является первой ступенькой в подготовке к дальнейшей аттестации.

Разделы «портфолио» молодого педагога

Учебная деятельность	Индивидуальная программа учительского роста
	Успеваемость, качество по предмету
	Наличие учеников – победителей и призеров школьных, районных, областных олимпиад, соревнований
	Наличие обучающихся в конкурсах исследовательских работ
Методическая работа	Выступление на ШМО, педсоветах, семинарах
	Публикации педагога
	Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий
	Учитель – участник и победитель районных, областных профессиональных конкурсов
Воспитательная работа	Наличие программ и проектов, направленных на воспитательную и образовательную деятельность
	Пропаганда в СМИ деятельности класса, учителя
Классное руководство	Организация и проведение открытых внеклассных мероприятий
	Активность класса в школьных, районных, областных мероприятиях
	Работа с родителями
	Микроклимат в классе
Педагог как личность	Активная жизненная позиция
	Авторитет в детском коллективе
	Участие в общественной жизни района

Таким образом, наставник помогает молодому педагогу осознать свое место в системной работе образовательной организации и осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Но самое главное – наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Голубова А.В.,
учитель географии МОУ «Тираспольская
средняя школа №11», г. Тирасполь, Придне-
стровская Молдавская Республика*

В настоящее время у понятия «наставничество» немало описаний и определений, но все они дают понимание деятельности наставника и молодого спе-

циалиста. Наставничество в современном мире является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков умений и установок от более опытного сотрудника менее опытному; это форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, другими словами, – это образовательный процесс на рабочем месте.

Выделяют несколько задач наставника:

1. Профессиональное развитие и передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации.

2. Социокультурная адаптация и трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил.

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

В современных реалиях одной из главных задач образовательных учреждений является профессиональная адаптация молодого педагога к образовательной среде и требованиям новой парадигмы образования. Решить эту проблему поможет организация школьного наставничества, где одной из главных задач наставника является помощь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. При назначении наставника администрация образовательного учреждения знает, что наставничество – это поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывает то, что педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Приведенные характеристики наставника частично отвечают традиционному опыту, и в то же время есть стремление учесть особенности динамично меняющейся производственной и организационной среды современного общества с учетом инновационных достижений.

Педагогу-наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на организацию образовательного процесса и ведение школьной документации, он должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях:

- подготовка современного урока;
- осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения;
- разработка рабочих программ по предметам;
- ведение классных журналов;
- организация самообразовательной работы по методической теме;
- участие в методической работе образовательного учреждения;

- освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;

- подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности.

Большое внимание наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами. Определенную роль в становлении молодого учителя играет его участие в методических мероприятиях школы:

- методические дни;
- методические недели;
- профессиональные конкурсы;
- участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных учителей;

- заседания клуба «Молодого учителя»;

- дни коррекции и регуляции.

Для более успешной работы наставники должны подготовить для молодых педагогов различные рекомендации:

- требования к современному уроку;
- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- организация работы с одаренными учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями;
- внеурочная деятельность по предмету;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

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

1. Нормативно-правовой.
2. Методологической.
3. Психолого-педагогической.
4. Предметно-методической.
5. Информационной.

Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой, когда наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;

- главный этап, где наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого учителя, помогает разработать программу самосовершенствования;

- итоговый; на данном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашей школе всегда готовы оказать помощь молодым специалистам и студентам-практикантам в их профессиональном развитии и росте. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации, помогает быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами. Наставник развивает свои профессиональные качества, методические, методологические, психолого-педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между коллегами; наблюдается повышение профессионализма всех работников образовательного учреждения.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Арьяева, Л. В. Информационное взаимодействие в современной школе: опыт диалога. Монография / Л. В. Арьяева. – СПб.: ИПК СПО, 2012. – С. 55.

2. Аминов, Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей / Н. А. Аминов. – Вопросы психологии. – 2012. – №5. – С. 71-77.

3. Ведерникова, Л. В. Педагогическая поддержка саморазвития педагога / Л. В. Ведерникова. – М: МАНПО, 2010. – №4. – С. 87-99.

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

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

6. Родионова, Н. Ф. Современные ориентиры обновления педагогического образования и федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения / Н. Ф. Родионова. – С. 89.

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

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Гордиевских Т.И.,

учитель начальных классов

МБОУ «Гимназия №27», г. Курган

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Актуальность привлечения начинающих учителей в гимназию обусловлена «старением» педагогических кадров, повышением динамичности внешней среды. Как известно, молодежь мобильна, легко и быстро обучаемая, инициативна, полна новых идей и готова к нововведениям. При этом молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Главными задачами нашего коллектива при работе с выпускниками педагогических вузов и колледжей являются профессиональная адаптация молодого педагога к образовательной среде и подготовка высококвалифицированного специалиста для работы в гимназии. Успешно решить эту задачу помогает организация наставничества.

Наставнику необходимо познакомить молодого педагога с различными направлениями работы в образовательном учреждении: от организации учебного процесса до знакомства с корпоративной культурой и традициями коллектива гимназии. Наставничество в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога: нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической, предметно-методической, информационной. Педагог-наставник знакомит молодого педагога с нормативными документами, необходимыми при работе в гимназии, с программно-методическим обеспечением, консультирует по ведению учебной документации и планированию учебно-воспитательного процесса, осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного. Наставник, курирующий молодого специалиста, демонстрирует на личном примере методику ведения уроков, учит ставить цели и задачи, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы в рамках данного урока. Кроме того, старается помочь овладеть искусством общения с детьми, установить с ними доверительные отношения, завоевать их любовь и уважение их родителей.

Организация системы наставничества в гимназии позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. В процессе реализации наставнической деятельности используются коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной

деятельности. Начинающие педагоги посещают уроки опытных коллег, внеклассные мероприятия, мастер-классы, проводимые в нашей гимназии в рамках предметных недель. На заседании кафедры начальной школы педагоги-наставники и молодые специалисты делятся своими педагогическими находками с коллегами. Учителя на практике передают молодому специалисту то, что необходимо для работы в первые годы. К сожалению, в учебных планах вузов и педагогических колледжей недостаточно количества часов на применение полученных теоретических знаний на практике.

Сопровождение молодого специалиста в гимназии – дело всех: администрации школы, педагога-психолога, социального педагога, учителей-стажистов. Хорошо спланированная система наставничества помогает им быстро влиться в коллектив и успешно работать с обучающимися.

Опыт показывает, что профессиональное становление молодого учителя будет успешным, если наставническая деятельность выстраивается поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования; обеспечивается конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого учителя; наставническая деятельность способствует творческой самореализации наставника и молодого педагога.

Мое глубокое убеждение состоит в том, что главное – не просто привлечь молодого специалиста в гимназию, а создать необходимые условия для того, чтобы начинающему учителю понравилось, чтобы он захотел остаться работать в учреждении. Считаю, что наставничество в образовательной организации необходимо. Оно позволяет не допустить кадрового голодания и дает возможность подготовить достойную и профессиональную смену педагогов.

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Грязных О.А.,

заместитель заведующего МКДОУ «Детский сад №16 «Колокольчик», г. Шадринск, Курганская область

Методическая деятельность в образовательном учреждении в современных условиях требует инновационных подходов к организации образовательного процесса, использованию результативных образовательных технологий, оказанию помощи педагогу в повышении его профессиональной компетенции, в формировании потребности к постоянному самосовершенствованию, обеспечению информационного сопровождения; объединение усилий педагогов и семьи по развитию личности ребенка, проведение мониторинга результатов образовательной деятельности.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ в статье 48 «Обязанности и ответственность педаго-

гических работников» отмечено, что педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; систематически повышать свой профессиональный уровень.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования обозначил обязательные требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования:

- пункт 3.2.6 определяет, что должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, консультативной поддержки по вопросам образования и здоровья детей;
- в пункте 3.4.2 указано, что педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий для развития детей.

Создать активный мотивированный творческий профессиональный коллектив с развитым психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, способностью к рефлексии, потребностью в самообразовании, обладающий инновационным потенциалом – задача методической службы образовательного учреждения. Разработанная система самосовершенствования педагогов, основанная на максимальной вовлеченности в развитие самообучающейся образовательной организации, позволяет соответствовать требованиям ФГОС ДО к педагогической профессии.

Педагогический коллектив образовательной организации неоднороден, поэтому при планировании системы методических мероприятий учитываются индивидуальные качества педагогов, их профессиональный уровень, организационные умения, психологическая готовность к той или иной деятельности, достигнутые результаты. Ежегодный мониторинг профессионально-педагогического уровня педагогов позволяет выделить группы педагогов по уровню квалификации (вновь прибывшие педагоги, педагоги, перемещенные на новые должности, новички в профессии, молодые специалисты, участники инновационных процессов) и обеспечивает индивидуальный и дифференцированный подходы в совершенствовании профессиональной компетентности каждого педагога.

Проект «Молодой педагог» направлен на обеспечение психологической адаптации и социализации начинающих педагогов, на обучение экспериментально проверять эффективность своей деятельности, разрабатывать мероприятия с воспитанниками на основе собственных достижений.

Задачи проекта:

- ориентировать молодого педагога на применение современных технологий в работе с воспитанниками и их семьями, творческий поиск;
- стимулировать инициативу и творчество;
- формировать у педагога собственный взгляд на образовательный процесс;
- совершенствовать умение анализировать, критически оценивать свою работу, воспитывать ответственность за нее.

В рамках проекта для педагогов разработана система наставничества, девиз которой – «Будущие возможности, а не простые ошибки». Начинающий педагог имеет возможность получить поддержку опытного профессионала, педагога высшей квалификационной категории, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, но без лишней опеки. Характеристика качеств педагога-наставника включает личностные, профессиональные качества, педагогическое мышление, организаторскую деятельность, способность к общению, сотрудничеству.

Для поддержания заинтересованности молодых педагогов в повышении своего профессионального роста действует «Школа молодого педагога».

На первом этапе работы во время адаптации проводится оценка квалификации молодого педагога по следующим критериям:

- подготовленность к осуществлению образовательной деятельности с детским коллективом;
- личная инициатива: готовность и способность решать производственные проблемы по личной инициативе;
- адаптивность, гибкость: способность быстро перестраиваться в связи с организационными изменениями;
- интенсивность труда: готовность качественно работать в условиях ограниченного времени, эффективно работать при больших нагрузках;
- способность к творческой деятельности, умение действовать нестандартно, находить неординарные решения;
- способность работать в коллективе, передавать коллегам самостоятельно полученные знания;
- уровень притязаний: наличие здорового честолюбия, способность ставить достаточно высокие цели, критично относиться к своей деятельности, признавать успехи других;
- заинтересованность в работе в данном учреждении, наличие перспектив.

Педагогом-психологом проводится экспресс-опросник для того, чтобы оценить, насколько ожидания сотрудника соответствуют реальности, сформированы ли профессиональные ценности, позитивное отношение к работе, а также устранить напряжение, снизить уровень стресса.

На основе полученных результатов заполняется информационная карта педагога, заместителем заведующего совместно с педагогом-наставником разрабатываются ежегодные индивидуальные планы формирования профессионализма педагога. Составляется поэтапный план – проект его карьерного роста с перспективой на пять лет, предусматривающий формы и сроки профессиональной подготовки и в случае необходимости – переподготовки. При планировании учитывается уровень базового образования и теоретической подготовки, профессиональных потребностей педагога, его индивидуальных особенностей.

Одной из наиболее эффективных форм повышения квалификации начинающих педагогов является использование методов активного обучения. Методические формы подчинены главной цели – обеспечение максимального участия педагогов в деятельности самообучающейся организации, совершенство-

вание педагогического мастерства, анализ и обобщение опыта, накопленного в педагогическом коллективе:

- экспресс-консультации «Вариации на тему...» – изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками;
- беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем» – осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;
- кейс-метод «Альтернативы» – современные образовательные технологии как ресурс повышения качества дошкольного образования;
- индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения профессиональной эффективности, в интерактивном общении «коуч-сессия»;
- методическая неделя, методический месячник «Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;
- единый методический день с применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.

Для творческого развития молодых воспитателей в процессе профессиональной деятельности организована «Педагогическая мастерская», стажировка «наставник – ученик» – посещение молодыми педагогами мероприятий, организованных наставниками с целью передачи опыта, обучение педагогов экспериментально проверять эффективность своей модели работы, разрабатывать методические рекомендации на основе собственных достижений, поднять профессиональный уровень мастерства педагогов на новый качественный уровень. Ежемесячно рассматриваются ключевые темы, отдельные вопросы с разных точек зрения в форме дискуссии, отчета из опыта работы, открытых просмотров с обязательным анализом мероприятий всеми участниками.

Основная цель семинаров-практикумов – ориентировать молодых педагогов на применение современных технологий во взаимодействии с воспитанниками и их семьями, стимулировать инициативу и творчество. Определению содержания семинаров-практикумов способствуют методическая тема и годовые задачи учреждения. Для освоения ФГОС ДО проведены семинары с использованием метода кейсов «Внедрение инновационных технологий как условие совершенствования образовательной деятельности ДОУ», «Проблемный подход в дошкольном образовании».

На втором этапе работы происходит формирование своего стиля работы, накопление профессионального опыта. Объединение в творческие группы – это эффективный путь развития личности педагога. Они создаются под руководством опытных педагогов и занимаются решением актуальных вопросов. Наставник курирует деятельность молодых педагогов при разработке темы группы. Свежие идеи и нестандартный взгляд молодых педагогов на рассматриваемый вопрос способствуют творческому подходу к решению темы.

Ведение «Портфолио профессионального развития педагога» позволяет более полно отследить показатели профессионального мастерства и творческой активности педагога. Портфолио включает в себя материалы, касающиеся и личностных качеств педагога: исследование коммуникативной и профессиональной компетентности, анализ сильных сторон сотрудника.

Диссеминация передового педагогического опыта для повышения профессионального уровня, творческой активности молодых педагогов привела к необходимости проведения выставок «Грани педагогического мастерства» с презентацией дидактических и методических материалов, наработанных педагогами-наставниками.

Самообразование педагога – целенаправленная работа по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных умений. Разрабатывается таблица планирования и организации самообразования педагогов с определением проблем, целей, этапов, рекомендациями по организации деятельности. Планируются трансляция опыта коллегами, подготовка материала из опыта работы для публикации, в том числе и в «Педагогическом журнале» образовательного учреждения.

Для совершенствования ИКТ-компетентности педагогов создан электронный методический кабинет, содержащий презентации к образовательным темам, демонстрационные материалы, что позволяет экономить силы и время воспитателя, а также повышает качество образовательной деятельности. Для стимулирования саморазвития педагогов разработан перечень основной научно-методической литературы, необходимой для обязательного изучения, предложены адреса интернет-сайтов с методическими материалами. Педагоги активно участвуют в онлайн-форумах, вебинарах, обобщают и распространяют собственный педагогический опыт на страницах интернет-сообществ, участвуют в профессиональных конкурсах институционального, муниципального, межмуниципального, регионального и федерального уровней.

Создана система взаимодействия с коллегами-единомышленниками с привлечением внешнего ресурса: обучающие семинары, дискуссии, посещение городских методических объединений, обмен опытом с коллегами в форме «Гостевого обмена». В методическом кабинете сформирован «Банк инновационных идей», который содержит обобщенный опыт работы педагогов учрежденческого, муниципального, регионального уровней.

Ежегодно в конце учебного года молодым педагогом проводятся саморефлексия профессиональной деятельности, анализ качества деятельности педагога-наставника, SWOT-анализ администрацией, анкетирование родителей (законных представителей). При этом выявляются реальные затруднения молодого педагога, нерешенные проблемы, намечаются перспективы на последующий учебный год.

Анализ анкетирования молодых педагогов на выявление внешних и внутренних мотивов повышения собственной педагогической компетентности показал, что ведущим внутренним мотивом является осознание необходимости в повышении квалификации как средства, способствующего достижению больших профессиональных успехов.

Для предотвращения проявления синдрома эмоционального выгорания педагогов предусмотрены профилактические меры: проведение квик-настройки, оздоровительной гимнастики, работа клуба психологической разгрузки «Радуга настроений», поощрения, благодарственные письма семье за создание условий для плодотворной работы сотрудника.

На третьем этапе работы молодого педагога складывается система работы, используются собственные разработки. По истечении срока наставничества педагог-наставник заполняет отчет по готовности педагога к профессиональной деятельности. Прохождение определенного этапа каждого педагога очень индивидуально, так как профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

Проводимая методическая работа в дошкольном учреждении позволяет педагогам (как молодым, так и опытным) быть в определенном «профессиональном тоне», позволяющем инициировать, создавать атмосферу профессионализма и творчества в коллективе единомышленников.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО

*Гуськова М.В., Бисимбаева Н.В.,
воспитатели МБДОУ «Детский сад №121
«Ромашка», г. Курган*

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

А.С. Макаренко

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, освоении ими новых педагогических технологий. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Такая форма повышения квалификации молодых педагогов как наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности; оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования.

Кто больше других заинтересован во внедрении системы наставничества? Опыт показывает, что пользу получают все участники этого процесса:

- наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в учреждении, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды;
- молодой сотрудник получает своевременную помощь, поддержку в профессиональном и карьерном развитии;
- учреждение стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога мною как наставником была принята такая роль, как «проводник»; подопечному было обеспечено знакомство с системой детского сада «изнутри»; была оказана помощь молодому воспитателю в осознании своего места; осуществлялось пошаговое руководство его педагогической деятельностью, а также была принята роль «консультанта». За основу этих взаимоотношений бралось благополучие личности молодого специалиста, реализовывалась функция поддержки, где практически отсутствовала требовательность со стороны наставника. Подопечный получал ровно столько помощи, сколько ему необходимо, и тогда, когда он об этом просит.

Целью наставничества в ДОУ является оказание помощи начинающему педагогу в его профессиональном становлении, а также формирование в нашем образовательном учреждении кадрового ядра.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие начинающему специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление педагога в ДОУ;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в ДОУ, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

Система работы с молодым педагогом состоит в том, что нами был разработан совместный проект «Профессиональное становление молодого педагога через наставничество». При реализации проекта сначала происходил сбор информации о молодом педагоге, а затем – составление плана работы наставника с учетом всей приобретенной информации.

В процессе осуществления проекта работы наставника происходил процесс развития профессиональных умений молодого педагога в построении образовательной деятельности, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывания авторитета среди детей, родителей, коллег. Посещая открытые мероприятия ДОУ и города, повышалось профессиональное мастерство начинающего педагога.

В результате совместной проделанной работы был определен уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Результатами системы наставничества являлись:

- система работы, которая объединила деятельность молодого педагога и наставника, а также узких специалистов и администрации учреждения;
- копилка эффективных форм и методов работы, которые содействовали дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;
- работа молодого воспитателя по самообразованию, что позволило ему пополнить и конкретизировать свои знания, осуществить анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;
- необходимая помощь и поддержка начинающему педагогу на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Таким образом, использование данной системы наставничества в ДОО позволило начинающему педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА, ФОРМИРОВАНИЕ HARD & SOFT SKILLS

Давыдова Н.В.,

*руководитель методической службы ГБПОУ
«Катайский профессионально-педагогический
техникум», Катайский район, Курганская об-
ласть*

Педагог – важная фигура в системе образования. Современная педагогическая реальность – стремительно меняющееся открытое пространство, которое предполагает постоянное развитие личности самого педагога, совершенствование его существующих и формирование новых компетенций. Сегодня каждый педагогический работник независимо от возраста и стажа работы в отрасли должен быть способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. А современная образовательная организация имеет необходимость в молодых, талантливых, высококвалифицированных педагогических работниках, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Необходимо, чтобы педагог был в курсе последних достижений науки, постоянно совершенствовал средства и методы, используемые в учебном процессе.

В настоящее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в современном образовании.

К молодому специалисту, вновь пришедшему на работу, прикрепляется наставник, человек, который помогает влиться в профессиональную деятельность и преодолеть трудности адаптации к новым условиям.

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодыми специалистами программы учреждения, перспективных направлений деятельности;
- овладение комплексными подходами к воспитательной работе, требованиями к нормативным документам, регламентирующим деятельность воспитательной работы;
- изучение и внедрение в практику вновь прибывшими специалистами передового опыта деятельности, направлений, интересных учреждению на современном этапе развития; организация творческой деятельности педагога.

По этим основным направлениям идет работа с молодыми специалистами не только в период адаптации, но и на протяжении 1-го года, давая возможность педагогу постепенно приобретать профессиональную самостоятельность.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления индивидуального образовательного маршрута или маршрута профессионального роста.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

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

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

Молодой педагог сам заполняет индивидуальный образовательный маршрут под руководством педагога-наставника для его реализации с учетом профессиональных потребностей и проблем, а также выбора более приемлемых сроков его реализации. Данный подход заключается в том, что предоставляется возможность каждому молодому специалисту самостоятельно составлять маршрут его профессионального становления и вырабатывать свой индивидуальный стиль.

Индивидуальная работа с молодым специалистом начинается с вступительного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих затруднениях, проблемах, неудачах. Затем обуславливается единая программа работы начинающего учителя с наставником, составляется маршрут профессионального роста.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется независимость в деятельности, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство», учится общаться с другими педагогами.

В организованной наставнической помощи молодой педагог самостоятельно реализовывает педагогическую деятельность, а наставник осуществляет контроль ее организации, эффективности форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10-30%. Для эффективного становления молодых педагогов необходим опыт не только наставника, но и опыт других коллег.

Результаты деятельности молодого специалиста подводятся в конце года вместе с педагогом-наставником. Предполагаемыми результатами деятельности молодого специалиста являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль преподавателя и (или) мастера п/о, куратора группы;
- установление взаимопонимания с группой;
- умение находить подход к каждому отдельному обучающемуся;
- установление взаимопонимания с родителями;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

В ходе совместной работы наставник оказывает молодому педагогу необходимую поддержку, контролирует выполнение им заданий, помогает поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом и администрацией ОУ. Наставник должен знать интересы и стремления подшефного, считаясь с его мнением даже тогда, когда возникает спор. Проявляя такт и уважение к молодому специалисту, наставник формирует умение критически оценивать свои выступления, разбираться в причинах успехов и неудач.

В конце пройденного года молодой специалист может посмотреть, что ему еще нужно сделать для повышения уровня своей деятельности. В этой работе молодому специалисту помогают навыки *hard skills*, приобретенные при обучении в профессиональных образовательных организациях; кроме того, необходимы навыки *soft skills* – умение работать в команде.

Как только молодой специалист почувствует профессиональную уверенность в своих действиях, тогда он будет нацелен повышать свое мастерство и строить профессиональную карьеру.

Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию, развитию *soft skills* и *hard skills*.

РОЛЬ ПЕДАГОГА В ОРГАНИЗАЦИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОДАРЕННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Демьянов В.С.,

учитель русского языка и литературы;

Ряписов С.О.,

учитель английского языка МОУ «Тираспольская средняя школа №11», г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

В современных условиях работы одной из основных задач школы принято считать интеллектуальное развитие обучающихся: необходимо научить их самостоятельно ставить вопросы, находить на них ответы, обобщать и систематизировать полученные знания. Однако при развитии интеллектуальных способностей учащихся нельзя не учитывать их творческий потенциал. Проблема развития творческих и исследовательских навыков сегодня стоит довольно остро: при относительно неплохой теоретической подготовке наблюдается отсутствие умения применить полученные знания для решения практических и, самое главное, творческих задач, которые требуют нестандартного подхода. Особое внимание при развитии творческих и исследовательских навыков необходимо, на наш взгляд, уделить одаренным ученикам с высокой мотивацией к обучению. Одним из видов работы с такими обучающимися является написание научно-исследовательской работы, ведь такая работа – это процесс, открывающий широкие возможности для развития активной и творческой личности.

Для достижения результатов в ходе написания научно-исследовательской работы должен быть создан ряд условий:

1. Уровень интеллектуального развития учащегося должен соответствовать поставленным в работе задачам.

2. Научно-исследовательская работа должна затрагивать личные интересы ученика.

3. Необходимо постоянно поддерживать интерес учащегося к теме.

4. Создание доброжелательной и ориентирующей на успех среды, в которой находится школьник.

Кратко рассмотрим каждое из условий.

1. Данное условие имеет особое значение при выборе темы: учащийся должен четко понимать, что ему нужно исследовать. Выбранная тема должна быть не только актуальной, но и должна опираться на уже полученные школьником теоретические знания.

2. Работа должна быть интересна обучающемуся. Необходимо выбрать то направление работы, которое будет соприкасаться с хобби, интересами, потребностями ученика.

3. Учителю необходимо постоянно отслеживать успехи и неудачи школьника, помогать ему в решении возникших проблем. Немаловажное место здесь занимают различные способы поощрения и стимулирования.

4. Соответствующая среда дает возможность ученику полностью раскрыть свой потенциал.

Помимо формирования вышеперечисленных условий, учителю также необходимо учитывать некоторые общепринятые психологические особенности одаренных детей. Важно помнить, что у одаренных учащихся зачастую присутствует повышенная критичность к себе, ощущение собственной неполноценности у них, как правило, острее, чем у других учеников. Педагогу необходимо организовать исследовательскую деятельность так, чтобы устранить внутренние барьеры ученика («я не могу», «я не справлюсь», «я не знаю»).

Говоря о роли педагога в организации исследовательской деятельности одаренных обучающихся, следует отметить, что эта роль прежде всего организаторская. Как научный руководитель педагог должен владеть темой исследовательской работы на уровне общего знания, эрудиции. Организация работы должна быть ориентирована на мнение самого ученика, на его возможности и творческий потенциал.

Помимо этого, нередко возникают барьеры и со стороны учителя, которые зачастую останавливают его в работе с одаренными детьми. Один из таких барьеров – сомнение в собственной одаренности, боязнь критики со стороны ученика. Лучший выход из такой ситуации – это найти руководителя в научной среде, который наилучшим образом сможет помочь заложить основы мастерства, отработать технику исполнения, вывести на более высокий профессиональный уровень.

Итак, создав необходимые условия, преодолев собственные барьеры и устранив их у обучающихся, можно приступать непосредственно к написанию научно-исследовательской работы. Рассмотрим подробнее приемы и методы, примененные нами в ходе совместной работы над научным исследованием на тему «Фразеология в английской и русской журналистике»:

1. Теоретические методы: описательный, сравнительный.

2. Метод наблюдения (ключевой и универсальный метод исследования: просмотр учеником 9 класса русских и зарубежных новостных программ, фиксация фразеологических единиц, наблюдение за речью сверстников на предмет использования фразеологизмов).

3. Метод измерения (наличие фразеологизмов в речи английских и русских ведущих в количественном соотношении).

4. Метод опроса и анкетирования с целью выяснения частоты употребления фразеологизмов в речи школьников и определения семантического поля используемых фразеологизмов.

5. Классификационный (структуризация собранных фразеологических единиц).

Анализируя опыт работы с одаренной ученицей 9 класса, мы разработали несколько рекомендаций учителям при работе с данной группой обучающихся:

1. Необходимо укрепить в ученике веру в свои собственные силы методом достижения результатов в задачах повышающейся сложности.

2. Не пытаться побороть отрицательные качества ученика, необходимо создать комфортную среду для работы.

3. Необходимо показать школьнику, что не стоит бояться ошибок и неудач.

4. Проявлять доверие и уважение к ученику, не подавлять его мнение и инициативу.

Безусловно, помимо непосредственной работы педагога с учеником в рамках научного исследования, в успешном конечном результате немаловажную роль занимает и образовательное учреждение в целом.

В МОУ «ТСШ №11» выстроена четкая система работы с одаренными учащимися и педагогами в рамках подготовки к городскому и республиканскому туру конкурса «Исследовательское общество учащихся». Система рассчитана на 1,5 года и включает в себя следующие этапы:

1. Подготовительный (знакомство с требованиями оформления научно-исследовательской работы, проведение методических семинаров для педагогов, выбор направления будущего исследования, организация наставнической деятельности при работе с молодыми специалистами в рамках работы над исследованием).

2. Основной (совместный с учеником выбор темы, проведение внеклассных мероприятий, направленных на активизацию исследовательских навыков учащихся, индивидуальные и групповые консультации с учащимися, проведение экспериментов, тестирования в рамках выбранных тем).

3. Заключительный (представление научно-исследовательских работ на школьном уровне, подведение итогов, презентация работ на городском уровне).

Данная система позволяет максимально эффективно сопровождать учителей и учеников в ходе написания работы, помогает выстроить закономерный и логичный план работы.

Подводя итог, можно сказать, что целью научного исследования является не только результат, имеющий научное значение, но и проявление скрытых талантов учеников. Безусловно, заметить и, что самое главное, раскрыть эти таланты во время обычного учебного процесса в полной мере нет возможности, но именно в предоставлении такой возможности и заключается роль учителя. Знание основных психологических способностей одаренных детей, познание педагогом своих собственных сложностей, системная работа образовательного учреждения и соблюдение некоторых рекомендаций – все это не только поможет достичь результата – подготовить качественную научно-исследовательскую работу, но и окажет благотворное влияние на дальнейшую жизнь ученика.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Емельянова Ю.В.,

учитель начальных классов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №5», г. Курган

В настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. Современной школе нужен профессионально-компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий, к непрерывному профессиональному росту, самоотдаче, с творческим отношением к работе. Важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отноше-

ние к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

Наставничество создано с целью научно-методического сопровождения деятельности начинающих педагогов, повышения их профессионального мастерства, раскрытия индивидуальных педагогических способностей, формирования потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера. Наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами рассматривали В.Ю. Кричевский, О.Е. Лебедев, Л.Н. Лесохина, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев. Данные авторы рассматривали наставничество как метод оказания поддержки молодым специалистам в процессе учебы и развития карьеры.

Основная цель работы педагога-наставника с молодым педагогом – это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования и современной жизнью.

Основные задачи педагога-наставника

1. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

2. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.

3. Развивать творческий потенциал начинающего педагога, проследить динамику развития его профессиональной деятельности.

4. Повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.

5. Создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающего педагога.

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Учитель высшей квалификационной категории – молодой специалист.

2. Молодой специалист – коллега.

3. Молодой специалист – учащиеся, родители.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), практического опыта работы с детьми.

Организация работы с молодым педагогом состоит из нескольких этапов:

1-й этап – адаптационный. Определение круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для разработки плана адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Разработка и реализация плана адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений молодого учителя, помощь в составлении плана по самосовершенствованию.

3-й этап – контрольно-оценочный. Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом выполняются следующие функции:

- определение методики обучения молодого специалиста, разработка плана его профессионального становления;
- рекомендации по выбору необходимой литературы, сайтов;
- привлечение молодого специалиста к разработке планов-занятий и учебно-методической документации;
- составление календарно-тематических планов и других учебно-методических документов по предмету;
- ознакомление с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников, с правилами безопасности в кабинете;
- проведение и анализ показательных уроков, внеклассных мероприятий по предмету;
- посещение и анализ уроков, внеклассных мероприятий по предмету, проведенных молодым специалистом.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Наставник способствует, в том числе личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, воспитывая в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В работе с молодым педагогом используются следующие формы взаимодействия: деловые и ролевые игры (анализ различных ситуаций), индивидуальная работа (практические занятия, консультации, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли).

В зависимости от уровня подготовки молодого педагога и сложности задачи применяются различные стили взаимодействия с ним:

- *инструктаж* – это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе – у наставника есть готовый правильный ответ. Минусы этого метода налицо: часто слепое следование инструкциям приводит к результату, противоположному желаемому;

- *объяснение* – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему. Осознанность и обоснованность действий гарантируют наставнику успех;

- *развитие* – это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать. Ведь обучаемый сам нашел бы ответы на вопросы, и его решение стало бы осознанным. Или можно предложить исправить ошибки самостоятельно: «Как ты думаешь, на сколько вы сделали свою работу, на 100%? А что можно было бы здесь сделать по-другому? Есть какие-то варианты?».

В практике работы наставника используется обратная связь – это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

Другим инструментом успешного наставничества является сетевое общение, которое позволяет использовать накопленный опыт для того, чтобы помочь молодым педагогам решать проблемы, привлекать ресурсы, открывать новые возможности и добиваться поставленных целей.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если подготовить им различные «памятки»: обязанности классного руководителя; организация работы с неуспевающими учащимися; анализ и самоанализ урока; как правильно организовать работу с родителями; методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

Чтобы увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности, молодой педагог составляет «Портфолио молодого специалиста», куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т.д.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчете, в котором начинающий педагог отмечает выполненные им виды работы. По итогам работы составляется характеристика итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста. На основе отчета проводится обсуждение с молодым специалистом особенностей его профессиональной деятельности, разрабатываются рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональной деятельности молодого педагога, способствуя адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности считаю законченным, если: ученик овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей учебной деятельности; проведение уроков стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности, учитель вовлечен в участие в различных конкурсах, смотрах.

Большинство молодых специалистов – члены профсоюзной организации, предоставляющей определенную степень защиты по различным производственным и социальным вопросам и возможность раскрыть свои таланты

в спорте, культурно-досуговых мероприятиях. Молодежь активно участвует в организации и проведении школьных праздников, конкурсов, спортивных состязаниях. За последние два года молодые педагоги совместно со старшими коллегами приняли участие в городских соревнованиях, стали призерами в открытом городском фестивале работающей молодежи «Без границ».

Подводя итог, следует отметить: роль наставника важна для обеспечения профессионального обучения молодого педагога, которое, в свою очередь, дает возможность приобретения навыков практической педагогической деятельности. Т.Ю. Осипова подчеркивает, что «результатом наставничества должна стать подготовка высококвалифицированного специалиста, личности, всесторонне развитой, нравственной, культурной».

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ (КОУЧ-НАСТАВНИЧЕСТВО)

Жамантаева Ж.К.,

заведующая кафедрой психолого-педагогического сопровождения профессионального развития учителя;

Дигенова Б.К.,

старший преподаватель кафедры психолого-педагогического сопровождения профессионального развития учителя

Филиал акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» «Институт повышения квалификации педагогических работников по Акмолинской области», г. Кокшетау, Казахстан;

Палазник Г.В.,

учитель математики ГУ «СШ им. Н. Крупской» Жаркаинского района Акмолинской области, Казахстан

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

В последнее время в нашей стране ощущается нехватка учителей в школе, поэтому правительство принимает ряд мер, чтобы учителя шли в школу. Таким образом, современная ситуация в образовании актуализирует создание системы работы школы по привлечению и закреплению молодых педагогов.

Положительными моментами приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, которые могут быть присущи педагогическим работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству и исследовательским экспериментам;
- социальная и профессиональная мобильность;

- более высокая лояльность молодых специалистов, «выращенных» и «воспитанных» внутри школы, а также ориентированность на совместные результаты в сравнении с пришедшими специалистами, имеющими педагогический опыт работы.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В нашем образовательном учреждении проводится активная разработка модели по организации сопровождения молодых специалистов.

Для определения траектории развития молодых специалистов была проведена подготовительная работа, основным этапом которой являлось выделение основных тезисов, ведущими из которых являются коучинг и наставничество.

Главным помощником молодых специалистов в новом учреждении является наставник, но, идя в ногу со временем, понятно, что функции наставничества ограничены. Поэтому в нашей работе были соединены принципы работы наставника и коуча.

Понятно, что главное отличие коучинга и наставничества заключается в том, что наставник обычно учит своим примером; как правило, это сотрудник с большим опытом работы. И обучение происходит по принципу: делай, как я!

Принцип работы коуча: делай правильно! Причем «правильность» зависит и от ситуации, и от окружающих факторов, и от самого молодого специалиста. И задача коуча заключается в том, чтобы молодой специалист обнаружил правильное в данной ситуации действие и взял на себя обязательство его совершить.

Итак, что же такое коуч-наставничество? Для того чтобы разобраться, за основу было взято следующее утверждение: коуч-наставничество – это часть процесса наставничества, следовательно, это процесс использования различных мероприятий, мотивирующих к развитию, или индивидуально построенного алгоритма беседы для помощи молодым специалистам в профессиональном развитии.

Коучинг (от англ. coaching – тренировать) – это профессиональная помощь человеку в определении его личных целей и их достижении.

Коучинг	Наставничество
Объединяет: профессиональный рост молодого специалиста: выполнение новых задач (которых молодой специалист никогда раньше не делал) или привычных задач другим, новым способом.	
<p>Отличает:</p> <p>Коуч не передает молодому специалисту собственные знания и опыт.</p> <p>Он стимулирует процесс профессионального развития молодого специалиста через самостоятельное приобретение им знаний и педагогического опыта.</p> <p>Коуч направляет, но не дает советов, не учит и не оценивает</p>	<p>Наставничество – это процесс оказания помощи со стороны опытных сотрудников молодым специалистам.</p> <p>Это передача знаний, принятых норм поведения, накопленных в образовательной организации, молодому специалисту.</p>

Целями наставничества – коучинга в нашем образовательном учреждении являются оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и становлении, формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым педагогам интереса к профессиональной педагогической деятельности, индивидуальное финансово-карьерное развитие молодых специалистов и их прочное закрепление в учреждении.

Так было решено опробовать работу с молодыми специалистами в следующем контексте: наставничество – коучинг.

Коуч – специалист, который помогает молодому педагогу прояснить свои цели и спланировать их достижение. Он не учит молодого специалиста чему-либо, а стимулирует обучение таким образом, чтобы в процессе своей работы, исходя из полученного собственного опыта, молодой специалист сам мог находить и получать необходимые знания. Коуч-наставник раскрывает потенциал педагога, а не переделывает его. Коуч-наставник, поддерживая и сопровождая молодого учителя, помогает ему учиться самостоятельно принимать решение своих проблем и задач, актуальных для его жизни, профессии, будущего.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, хорошо овладевший знаниями основ педагогики по профессиональной образовательной программе, проявивший желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных знаний, умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника-коуча по согласованному плану профессионального становления и финансово-карьерного роста.

Школьное коуч-наставничество предусматривает постоянную индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых педагогических и коммуникативных навыков и умений ведения деятельности, всестороннего развития уже имеющихся у него знаний в области предмета и методики преподавания, а также его индивидуальное финансово-карьерное развитие.

Таким образом, коуч-наставничество – это инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений; процесс, позволяющий молодым специалистам при использовании нужных методов и приемов добиться самых высоких личностных и профессиональных результатов.

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ

Завтур А.В.,

учитель английского языка МОУ «Дубоссарская русская средняя общеобразовательная школа №5», Приднестровская Молдавская Республика

В Приднестровской Молдавской Республике вступает в силу положение о наставничестве в целях совершенствования системы поддержки молодых и начинающих педагогов, нормативно-правового сопровождения их професси-

онального развития. Положение использует следующие понятия: наставничество – это целенаправленная деятельность наиболее опытных руководящих и педагогических работников по оказанию молодым или начинающим педагогическим работникам помощи в профессиональном становлении и развитии, адаптации к исполнению должностных обязанностей и повышению заинтересованности в высокой результативности педагогической деятельности.

Наставничество – одна из форм развития педагогических компетенций непосредственно на рабочем месте, в которой молодой или начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством наставника. В то время как наставник – руководящий или педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого или начинающего педагогического работника (педагога), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области управления, методики обучения и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий высокие показатели в работе. Молодой педагог – физическое лицо, впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования, в течение первых трех лет после окончания учебного заведения, далее – получение документа (диплома) Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства. Начинаящий педагог в данном контексте – это физическое лицо, не имеющее опыта педагогической деятельности.

В нашей республике наставничество организуется в целях совершенствования системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации к педагогической деятельности, глубокого и всестороннего развития в области предметной специализации и методики преподавания. Для опытного педагога наставничество – это эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий профессиональный уровень. В период оказания методической помощи наставник выполняет ряд задач: оказание молодому педагогу помощи, совместное преодоление трудностей, касающихся начала профессионального пути, а также развитие важных профессиональных качеств начинающего педагога (самостоятельность, качество выполняемой работы). Кроме всего прочего, наставник оказывает содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам педагогической профессии.

Наставничество базируется на принципах индивидуализации, практической направленности, активного саморазвития, добровольности.

В нашей республике организация наставничества предусматривает взаимную заинтересованность сторон:

- контроль и поддержку со стороны администрации организации образования;
- анализ промежуточных и итоговых результатов взаимодействия.

Согласно положению о наставничестве Приднестровской Молдавской Республики наставничество представляет собой интегрированный на трех уровнях управления образованием процесс по оказанию молодым и начинаю-

щим педагогам конкретной нормативно-правовой, методической, психолого-педагогической, информационной помощи в период их адаптации, становления и профессионального развития, среди которых выделяют республиканский, муниципальный и институциональный уровни.

На республиканском уровне Министерство просвещения осуществляет общее нормативно-правовое и информационное сопровождение процесса наставничества. Республиканская аттестационная комиссия учитывает результаты наставничества при прохождении руководителем или педагогическим работником аттестации на присвоение квалификационной категории.

На муниципальном уровне управление народного образования:

- создает методическую базу для реализации процесса наставничества в организациях дошкольного, общего и дополнительного образования через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;
- организует работу с наставниками (например, через проведение семинаров, мастер-классов, организацию стажировочных площадок и другие формы);
- изучает, обобщает и популяризирует лучшие практики наставничества.

Муниципальная аттестационная комиссия учитывает результаты наставничества при прохождении руководителем или педагогическим работником аттестации на присвоение квалификационной категории, вносит предложения о поощрении наставников, молодых или начинающих педагогов.

На институциональном уровне в организации образования ведется работа по созданию методической базы для реализации процесса наставничества через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала; изучению, обобщению и популяризации лучших практик наставничества; назначению наставника за молодым или начинающим педагогом (на добровольной основе); оказанию организационной, методической, информационной и другой помощи наставнику в выполнении возложенных функций; оценке результатов наставничества; рассмотрению поощрения наставника по результатам оценки деятельности.

Итак, на этом этапе рассмотрим, как осуществляется наставничество в школе. Руководство деятельностью наставников на институциональном уровне осуществляют заместитель руководителя организации образования, наделенный компетенциями по работе с молодыми или начинающими педагогами, руководители методических объединений, направленность функционирования которых связана с деятельностью молодого или начинающего педагога. Заместитель директора организации образования определяет наставника из числа наиболее компетентных руководящих или педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности и работе организации образования (стаж педагогической деятельности – не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по соответствующему профилю деятельности молодого или начинающего педагога), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, гибкостью в общении, демонстрирующих высокие показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом:

- представляет молодого или начинающего педагога коллективу организации образования, готовит локальный акт о закреплении наставника;

- организует (при необходимости) обучение наставников современным формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии;
- оказывает наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми или начинающими педагогами;
- изучает, обобщает и способствует распространению положительного опыта организации наставничества в организации образования;
- определяет меры поощрения наставников;
- осуществляет контроль организации наставничества.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несут руководители методических объединений, которые выполняют ряд функциональных обязанностей: от планирования работы, создания циклограммы до проведения промежуточной аттестации, осуществляя контроль выполняемой начинающим педагогом деятельности.

И тут возникает вопрос: как можно оценить эффективность деятельности наставника? Показателем его эффективности будут высокие или низкие результаты аттестации молодого педагога, высокий уровень дидактических умений, умение преодолевать педагогические трудности, умение взаимодействовать в коллективе и самостоятельность в работе.

С целью оценки эффективности оказания методической и иной помощи молодым специалистам в МОУ «Дубоссарская русская средняя общеобразовательная школа №5» проведено внутришкольное анкетирование. К исследованию были привлечены 23 педагога и администрация школы. Педагогам предложили ответить на вопросы анкеты. Кроме этого, для оценки качества проделанной работы были изучены аттестационные дела 10 молодых педагогов, которые поступили на работу в период с 2014 по 2019 год.

Полученные данные показали, что пять из десяти педагогов успешно прошли первую аттестацию педагогических работников, повысили свои педагогические знания и умения, профессиональные качества: два педагога защитись на первую квалификационную категорию, 2 педагога – на 2 квалификационную категорию, а еще трое проходят подготовительный этап к процедуре аттестации педагогических работников. Важно отметить, что и наставники прошли процедуру аттестации. Результаты психологического тестирования наставников демонстрируют интересные факты: у наставников выросла мотивация к учению как к таковому, т.е. наставничество дает не тот отсроченный результат, который педагоги привыкли наблюдать в обычной педагогической практике, а сиюминутный, быстрый и отслеживаемый.

Из вышесказанного мы можем сделать вполне обоснованные выводы: наставничество – это та ступень к качеству знания учащихся, которая начинается с прихода педагога в школу. Насколько правильно будет организована работа в данном направлении, настолько будет решена проблема кадрового потенциала, притока молодых специалистов в систему образования, повысится качество знания учащихся.

РОЛЬ НАСТАВНИКОВ В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Зайкова Т.С.,

преподаватель ГБПОУ «Шадринский политехнический колледж», г. Шадринск, Курганская область

В системе непрерывного образования методическая работа с педагогами, в том числе молодыми специалистами, занимает значительное место. В ГБПОУ «Шадринский политехнический колледж» седьмой год существует «Школа молодого педагога», на занятиях которой ведущие педагоги делятся с начинающими специалистами своим богатейшим опытом работы в системе профессионального образования.

«Школа молодого педагога» хорошо зарекомендовала себя. В ней в роли наставников выступают в основном методисты колледжа, которые проводят тематические теоретические занятия, посещают учебные занятия и внеклассные мероприятия, давая оценку работе, отмечая положительные и отрицательные стороны в плане методики проведения занятий.

Сегодня все более актуальным становится вопрос о наставничестве. В наш коллектив влились молодые специалисты, обладающие творческим потенциалом. Однако работа в колледже требует не только теоретических знаний, но и практических умений и навыков.

Как грамотно составить рабочую программу? Как оформить журналы? Как применить на уроке новейшую технологию? На эти вопросы человеку, начавшему работать в учреждении профессионального образования недавно, порой нелегко ответить. Конечно, в каждой учебной организации есть и учебный отдел, и методическая служба, специалисты вплотную занимаются молодыми педагогами (анализируют их уроки, разъясняют, как заполнять документацию, помогают в подготовке к занятиям), но недавнему выпускнику вуза или специалисту, пришедшему с производства, подчас нужна сиюминутная консультация, а может быть, и чисто практический совет. В этом случае необходима помощь наставников.

В нашем колледже на данный момент работают девять молодых специалистов, за каждым из них закреплен наставник, опытный преподаватель или мастер производственного обучения, хорошо знакомый с традициями колледжа. Работа наставника и молодого специалиста сначала строится в соответствии с составленными планами.

В планы работы включены следующие темы (направления деятельности):

- ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка колледжа;
- изучение нормативно-правовых документов;
- оформление учебной и другой документации;
- создание учебно-методического комплекса учебного предмета (учебной дисциплины);
- организация и проведение учебных занятий;
- участие в методических мероприятиях колледжа;

- контроль знаний учащихся (студентов);
- разрешение проблем в отношениях обучающихся.

Такие планы составлялись и наставниками, и начинающими педагогами, обсуждались на заседаниях цикловых комиссий и утверждались на методическом совете.

В колледже разработано и действует положение о наставничестве, которое определяет работу молодых специалистов и их наставников. В положении определены:

- цели и задачи наставничества;
- организационные основы наставничества;
- обязанности и права наставника;
- обязанности и права молодого специалиста;
- документы, регламентирующие наставничество.

В помощь наставникам и молодым специалистам в методическом кабинете колледжа собрана библиотека специальной литературы, оформлены тематические папки для самообразования.

Методической службой колледжа предполагалось, что в сотрудничестве наставников и молодых специалистов возникнут своеобразные пары единомышленников, творчески настроенных коллег. Сегодня отрадно отметить, что всего через два месяца сотрудничества «наставник – молодой специалист» мы можем говорить о первых положительных результатах работы. Молодые специалисты проводят интересные тематические классные часы с применением компьютерных технологий, а участники чемпионатов WorldSkills – замечательные мастер-классы.

Молодые специалисты нашего колледжа стремятся перенять опыт своих наставников и творчески применить полученные знания на практике.

Работа педагога сложна, ответственна, требует вложения душевных сил и времени, и именно от наставника в основном зависит, как долго будет адаптироваться к профессиональной деятельности молодой специалист.

Сегодня в образовании в целом осуществляется становление молодого специалиста нового типа, который должен обладать профессиональными умениями и навыками и в то же время конструктивно взаимодействовать с другими людьми, умело выстраивать свою работу и уметь анализировать свои успехи, а порой – и неудачи. В этом становлении главнейшую роль играет опытный и неравнодушный наставник.

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НАЧИНАЮЩЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Зайцева М.Л.,

музыкальный руководитель МБДОУ «Детский сад № 110 «Краски», г. Курган

В недалеком прошлом главным транслятором знаний для ученика был учитель. Сегодня «машины» (информационно-коммуникационные технологии,

компьютер, интернет) – впереди человека по объему и разнообразию представляемой информации. Вряд ли в будущем «роботы» полностью вытеснят «живого учителя», но роль его в обучении значительно изменят. Основатель компании «Puzzle English» Александр Антонов представляет этот процесс следующим образом: «живая, эмоционально насыщенная коммуникация, модерация процесса обучения, умение оперировать широким арсеналом инструментов и органичное внедрение технологических решений в обучение для достижения максимального эффекта – такие роли в профессии «учитель» машина оставит человеку в ближайшем будущем» [5]. «Гибкие» «надпрофессиональные» навыки (soft skills): креативность мышления, умение выступать перед любой аудиторией, инициативность – помогут педагогу достичь успеха не только в конкуренции с искусственным интеллектом, но и в получении качественного результата своей деятельности.

В действующем профессиональном стандарте, регламентирующем работу воспитателя, зафиксированы многочисленные hard skills («жесткие» навыки), но среди них перечислены навыки, близкие к soft skills: например, умение мотивировать детей, организовывать различные виды детской деятельности (в том числе творческую). Для того чтобы успешно раскрывать творческие способности воспитанников, педагогу необходимо быть открытым новому, уметь принимать нестандартные позитивные решения, обладать собственным творческим потенциалом.

Вопрос о необходимости активного поиска наиболее эффективных средств развития творческого потенциала человека в системе профессионального образования будущих педагогов ставили А.Г. Гогоберидзе, И.А. Лыкова, Б.С. Гершунский, И.А. Колесникова и др.

Не менее важным является решение данной проблемы и в сфере адаптации начинающих воспитателей к условиям практической педагогической деятельности. Один из возможных путей развития творческого потенциала молодого педагога дошкольного образования – это создание системы наставнической работы на основе системно-деятельностного и полихудожественного подходов.

Система наставнической работы «Развитие творческого потенциала начинающего воспитателя» была разработана для организации совместной деятельности студента ГБОУ «Курганский педагогический колледж» и педагога-наставника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад №110 «Краски».

Ориентиром при составлении системы наставничества служили гуманистические представления философов о том, что каждая личность неповторима и нуждается в трепетном к ней отношении. При этом личность выступает не как объект обучения и воспитания, а как субъект творчества, а дидактический материал является не предметом освоения, а материалом для достижения определенной созидательной цели. Научная теория «переноса творческих способностей» (Э. Торренс, А.Н. Лук, В.Т. Кудрявцев, В.Б. Синельников и др.) позволяет предположить, что человек, воспитанный творчески в какой-либо деятельности, перенесет свои творческие способности на другие сферы деятельности в будущей практической работе.

Цель деятельности наставника в представленной системе – активизация и развитие творческого потенциала личности будущего педагога. Для достижения цели мы ставили следующие задачи:

- 1) способствовать социально-педагогической адаптации студента-практиканта;
- 2) развивать профессиональное мышление студента;
- 3) вовлечь будущего воспитателя в самообразовательную деятельность;
- 4) содействовать индивидуализации стиля творческой деятельности.

В плане изучения творческого процесса была проанализирована «Теория инвестирования» Р. Стернберга. Согласно его теории, творчество определяется шестью факторами: интеллектом, знанием, стилем мышления, индивидуальными чертами, мотивацией, внешней средой. Соответственно, в рассматриваемой системе наставничества по развитию у будущего педагога творческого потенциала выделены направления:

- усвоение теоретических знаний об организации игровой, музыкальной, театрализованной деятельности детей старшего дошкольного возраста;
- расширение кругозора в области различных искусств;
- развитие креативного мышления;
- развитие эмоциональности;
- развитие эмпатии;
- развитие выразительности речи;
- развитие выразительности движений;
- развитие умения анализировать осуществленные педагогические действия.

В целом наставническая деятельность предполагает выполнение следующих условий: обеспечение общения людей со схожими взглядами и проблемами; удовлетворение образовательных запросов начинающего педагога; нахождение оптимальных путей устранения проблем в профессионально-педагогической адаптации; формирование уверенности будущего воспитателя в своем профессиональном росте; оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.

Для повышения эффективности взаимодействия между наставником и практикантом выбраны следующие формы работы: совместные просмотры отрывков из спектаклей (online) с последующим анализом, виртуальные экскурсии в музеи, тренинги артистических способностей; тренинги на развитие эмпатии; совместное выразительное чтение по ролям; пантомимические этюды; совместное слушание музыки; танцевальные практикумы; праздники и развлечения.

В рамках системы наставничества в учреждении реализован проект «Я – артист!», цель которого – способствовать развитию творческих способностей будущего педагога в ходе проведения праздников, досугов и развлечений для детей старшего дошкольного возраста. Проект предполагает достижение следующих результатов: активное включение студента в образовательную деятельность художественно-эстетической направленности, освоение студентом на практике теоретических основ образования, формирование первоначальных навыков профессионального мастерства будущего воспитателя в области организации творческой деятельности детей дошкольного возраста.

Содержание проекта представлено в таблице 1.

Таблица 1

Содержание проекта

Этап	Направления деятельности	Деятельность наставника	Деятельность студента-практиканта
1	<ul style="list-style-type: none"> • усвоение теоретических знаний об организации игровой, музыкальной, театрализованной деятельности детей старшего дошкольного возраста; • расширение кругозора в области различных искусств 	<p>1. Подбор рекомендаций для посещения театральных постановок, музейных выставок и концертов.</p> <p>2. Составление плана праздничных и досуговых мероприятий для детей старшего дошкольного возраста.</p> <p>3. Выбор упражнений для тренинга артистических способностей, эмпатии.</p> <p>4. Составление медиатеки музыкальных произведений для слушания и использования в ходе праздников и развлечений</p>	<p>1. Изучение учебной литературы по вопросам организации праздников и развлечений детей дошкольного возраста.</p> <p>2. Посещение театральных постановок, музейных выставок и концертов по рекомендациям наставника</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> • развитие креативного мышления; • развитие эмоциональности; • развитие эмпатии; • развитие выразительности речи; • развитие выразительности движений; • расширение кругозора в области различных искусств; • усвоение теоретических знаний об организации игровой, музыкальной, театрализованной деятельности детей старшего дошкольного возраста 	<p>Организация и проведение:</p> <p>1) тренингов на развитие эмпатии и артистических способностей;</p> <p>2) совместного выразительного чтения по ролям детской литературы, сценариев праздничных мероприятий;</p> <p>3) пантомимических этюдов (в соответствии с исполняемыми в праздничном или досуговом мероприятии ролями);</p> <p>4) совместного слушания музыки;</p> <p>5) танцевальных практикумов;</p> <p>6) праздничных и развлекательных мероприятий для старших дошкольников с участием студента-практиканта.</p> <p>Мониторинговое наблюдение за профессиональной адаптацией будущего воспитателя.</p> <p>Разработка индивидуального плана развития творческих навыков студента-практиканта</p>	<p>Участие в творческих мероприятиях:</p> <p>1) тренингах на развитие эмпатии и артистических способностей;</p> <p>3) совместном выразительном чтении по ролям детской литературы, сценариев праздничных мероприятий;</p> <p>4) пантомимических этюдах (в соответствии с исполняемыми в праздничном или досуговом мероприятии ролями);</p> <p>5) совместном слушании музыки;</p> <p>6) танцевальных практикумах;</p> <p>7) праздничных и развлекательных мероприятиях для старших дошкольников.</p> <p>Разработка (совместно с наставником) индивидуального плана развития творческих навыков</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> • развитие умения анализировать осуществленные педагогические действия 	<p>Анализ творческой деятельности студента-практиканта.</p> <p>Мониторинговое наблюдение за профессиональной адаптацией будущего воспитателя</p>	<p>Самоанализ творческой и педагогической деятельности</p>

В процессе реализации второго этапа проекта выявились проблемы в проявлении студентом эмоций, выразительных интонаций, необходимых для исполнения роли сказочного персонажа. Для решения данных проблем был разработан индивидуальный план развития творческих навыков студента-практиканта, который включал дополнительную работу по развитию эмпатии, артистических способностей, выразительности чтения, пантомимики, музыкально-ритмической деятельности (таблица 2).

Таблица 2

Индивидуальный план развития творческих навыков студента-практиканта, разработанный совместно с педагогом-наставником

№ п/п	Мероприятие	Образовательные ресурсы	Сроки реализации
1	Тренинг на развитие эмпатии	«Десять упражнений для развития эмпатии» по рекомендациям психолога Дэниела Кирана [1]	Октябрь-ноябрь
2	Тренинг на развитие эмоциональности	1. Онлайн-тренинг на развитие эмоциональности у взрослых Е. Мечетиной. 2. Онлайн-тренинг «Тренируем эмоции. Актерское мастерство» С. Кротова. 3. Онлайн-тренинг «Актерское мастерство. Эмоции» В. Трегубова	Октябрь-январь
3	Пантомимические этюды	Картотека, составленная студентом на основе пособия М.И. Чистяковой «Психогимнастика» [4]	Октябрь-февраль
4	Танцевальные практикумы	Репертуар к программе Т.И. Суворовой «Танцевальная ритмика»	Октябрь-март
5	Выразительное чтение	Сценарии праздничных и развлекательных мероприятий, детская литература	Октябрь-март

В конце срока выполнения индивидуального плана студента-практиканта и мероприятий проекта «Я – артист!» совместно с наставником был проведен промежуточный анализ развития творческих навыков практиканта, в ходе которого была выявлена положительная динамика данного процесса, и определены дальнейшие шаги саморазвития студента: повторное прохождения онлайн-тренингов на развитие эмпатии и эмоционального интеллекта, занятия психогимнастикой (по М.И. Чистяковой), развитие пластики на занятиях танцевальной студии, систематическое выразительное чтение детской литературы.

В ходе реализации представленной системы наставнической работы доказаны ее практическая значимость и перспективность, что нашло отражение в отзывах студентов и руководителя практики.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Десять упражнений для развития эмпатии по рекомендациям психолога Дэниела Кирана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru> (дата обращения: 16.10.2019).

2. Картавцева, М. Т. Творческое развитие детей средствами музыкального фольклора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/teoriavospitania/tvorcheskoe-razvitie-detej-sredstvami-muzykalnogo-folklor.html> (дата обращения: 16.10.2019).

3. Кожевникова, А. А. Программа работы с молодыми специалистами: Адаптация молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/programma_raboti_s_molodimi_spetcialistami_adaptac_130251.html (дата обращения: 16.10.2019).

4. Чистякова, М. И. Психогимнастика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studopedia.net> (дата обращения: 16.10.2019).

5. Юрченко, И. Роботы повсюду: пора учиться «гибким» навыкам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/razvit-soft-skills> (дата обращения: 16.10.2019).

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ПЕДАГОГА

Зейнелова А.Е.,

заведующая кафедрой инновационного образования и информационных технологий;

Суюндыкова Б.С., Маукаева А.К.,

*старшие преподаватели кафедры инновационного образования и информационных технологий
Филиал акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
«Институт повышения квалификации педагогических работников по Акмолинской области», г. Кокшетау, Казахстан*

Проблема наставничества молодых педагогов современной школы приобретает особую актуальность в условиях обновления содержания образования. Это связано с тем, что к личностному развитию и профессиональной компетентности учителя, ставшему ключевой фигурой современных преобразований, предъявляются новые требования. Известно, что от того, насколько молодой педагог понимает процессы реформирования, от его отношения к ним, от его подготовленности к инновациям зависит эффективность внедрения обновления содержания образования. Современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким образом, учитель становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, профессиональных компетентностей, способностей. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Не секрет, что в настоящее время одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Основной причиной этого является то, что после окончания педагогических вузов и колледжей не все выпускники идут в школы, а из числа поступивших на работу не все продолжают педагогическую деятельность. Согласно статистическим данным последних исследований каждый пятый учитель – 50 лет и старше, а учителей со стажем до 3-х лет всего

13% [1,2]. Это говорит о том, что система наставничества в образовательном учреждении оказалась неэффективной.

Что же такое наставничество? В широком смысле наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками [3].

Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками назначались авторитетные педагоги, имеющие хорошую профессиональную подготовку, богатый жизненный опыт.

Вопросы наставничества широко представлены в работах С.Я. Батышева, А.В. Щербакова, А.В. Лапшовой, А.Г. Фролова, В.А. Сластенина, П.С. Кузнецова, Р.П. Колосова, А.К. Марковой и др. Процессы адаптации молодого педагога представлены в трудах Д.И. Логинова, Н.М. Стукаленко, Н.Е. Тихоновой, Б.А. Альмухамбетова, О.В. Александровой, Е.М. Авраамовой и др.

Как было сказано выше, одной из проблем образования является нехватка педагогических кадров. Сравнительный анализ статистических данных показал, что количество молодых педагогов за последние 3 года уменьшается, несмотря на то, что ежегодно с началом учебного года в педагогические коллективы школ вливается определенное количество молодых специалистов, причем потребность в кадрах тоже увеличивается, что свидетельствует об увольнении молодых специалистов [1]. Некоторые причины этого явления были выявлены в ходе анкетирования, проведенного среди слушателей курсов повышения квалификации, и опроса, проведенного в школах. В обобщенном виде это трудности, связанные с методикой преподавания по обновленным программам, с разочарованием в профессии учителя, большой загруженностью и бумажной волокитой с первых дней работы, низкой заработной платой молодых педагогов, педагогическим одиночеством и др. Следует отметить, что одной из важных причин оттока молодых специалистов из школ является отсутствие наставничества или формальная работа по данному направлению.

Поэтому в процессе профессиональной адаптации именно система наставничества обеспечивает необходимую базовую составляющую становления молодых педагогов, испытывающих затруднения при организации собственной педагогической деятельности, и оказывает им помощь в овладении профессией [4].

Как организуется система наставничества в школе?

Во-первых, за каждым молодым педагогом должен быть закреплен наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный. Если это малокомплектная школа, в которой нет специалиста данного предмета, то назначается учитель близкой специальности: русский язык – английский язык, физика – математика и т.д. Главное, чтобы он мог осуществлять всестороннюю методическую поддержку.

Во-вторых, надо знать, что организация наставничества осуществляется в несколько этапов, представленных в следующей таблице.

Этапы организации наставничества

Этап	Содержание
Адаптационный	Определение наставником целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, проведение диагностики профессиональных затруднений, выявление недостатков в его умениях и навыках для составления программы адаптации
Основной	Разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого учителя, помощь в планировании собственной программы самосовершенствования
Контрольно-оценочный	Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

Еще одной проблемой наставничества является то, что этот процесс является длительным и трудоемким и осуществляется на общественных началах, поэтому не все педагоги хотят быть в роли наставника, а если и становятся им, не всегда выполняют добросовестно свои функции, оставляя молодых учителей один на один со своими нерешенными задачами. Нужно отметить, что работа наставника имеет не только обязанности, требования, но и преимущества.

Рассмотрим основные функции наставника.

1. Наставник должен оказывать помощь молодому педагогу в совершенствовании его профессионального уровня, повышении уровня общенаучной и методической подготовки, в развитии педагогической наблюдательности и воображения, педагогического такта.

2. Наставник должен активно влиять на формирование ценностных ориентиров молодого педагога, воспитывать в нем самостоятельность.

3. Наставник должен влиять на педагога своим авторитетом. В самом начале педагогической деятельности молодого педагога наставник изучает его способности, наклонности, интересы и т.д. Учитывая все это, наставник пытается стать авторитетом для своего подопечного, стимулом для его самовоспитания, более быстрого вхождения в коллектив.

4. Чтобы помочь молодому учителю быть в курсе последних достижений в области психолого-педагогической науки, наставник должен заниматься самообразованием.

Преимущества деятельности наставника заключаются в том, что в ходе наставничества он сможет увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Осуществляя свои функции, он ощутит и увидит свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога и будет удовлетворен общением со своим подопечным. Кроме того, обучая другого, опытный педагог сам будет стремиться к самосовершенствованию. Следующее преимущество состоит в том, что эта деятельность поможет ему в развитии педагогической карьеры учителя, будет засчитана при повышении своего профессионального уровня, аттестации, будет способствовать авторитету, росту личного бренда и доверия к нему в педагогическом коллективе шко-

лы. И, наконец, педагог-наставник будет не только делиться собственным опытом с молодым учителем, но также и учиться у него новому, расширяя свой творческий потенциал, арсенал навыков и умений, осваивая современные технологии обучения.

Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы. Для этого исследователями предлагаются различные разработки модели готовности педагогов к инновационной педагогической деятельности в период адаптации [5]. В практике школ используются такие формы и методы работы, как рефлексивно-деловая игра, работа в составе творческой группы, обучающий семинар, лекция, практическое занятие, педагогические чтения, конференция, просмотр видеоуроков, групповые и индивидуальные консультации, посещение открытых уроков, мастер-класс и др.

В зарубежной практике известны такие методы работы, как *buddying*, *job shadowing*, метод погружения.

Buddying – это такой метод, когда между молодым специалистом и опытным педагогом отношения строятся на равных, в результате чего образуется постоянная обратная связь с обеих сторон.

Job shadowing представляет собой метод закрепления за молодым специалистом опытного наставника, который сопровождает его в течение всего рабочего дня, советует, помогает, обсуждает с ним различные ситуации. При реализации метода погружения молодой специалист полностью погружается в практическую деятельность с первого рабочего дня [6].

Таким образом, молодой учитель проходит трудоемкий путь профессионального становления, и каким он будет, во многом зависит от организованной системы наставничества. Работа в этом направлении должна вестись планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в организации образования.

К каким результатам должна привести такая работа?

Несомненно, наставничество приведет к повышению квалификации и профессионального мастерства молодых педагогов и в целом всего педагогического коллектива, к его сплоченности. На новом уровне будут развиваться личностно-ориентированные отношения между учителями школы, что будет способствовать эффективной взаимопомощи, поддержке друг друга. В школе будет сформирована команда педагогов-лидеров, которая будет ответственна за обучение молодых педагогов. Это станет ценной традицией, так как наиболее эффективна педагогическая деятельность того коллектива, в котором развивались и укрепились свои педагогические кадры.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Национальный сборник «Статистика системы образования Республики Казахстан». – АО «Информационно-аналитический центр»: Астана, 2019. – 319 с.
2. Абсатова, М. А., Ешметова, Г. Ж., Ергалиева, С. Б. Статус профессии педагога в профессиональном самоопределении учащихся / М. А. Абсатова, Г. Ж. Ешметова, С. Б. Ергалиева // Педагогика и психология. – 2017. – №2 (31). – С. 13-19.

3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка. – 2012.

4. Лапшова, А. В., Сундеева, М. О., Татаренко, М. А. Адаптация педагогов в системе профессионально-педагогического образования / А. В. Лапшова, М. О. Сундеева, М. А. Татаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №57. – С. 195-201.

5. Криворучко, А. В. Роль педагогического наставничества в подготовке будущих учителей химии к оцениванию учебных достижений учащихся / А. В. Криворучко // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – №4-2. – С. 120-122.

5. Stukalenko, N. M., Murzina, S. A., Kramarenko, B. V., Ermekova, Z. K., Rakisheva, G. M. Implementation of competence approach in the professional education of prospective teachers in the higher education conditions // International Review of Management and Marketing. – 2016. – VOL. 6. – NO 3S. – PP.175-181. URL: <http://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/2209/pdf> (дата обращения: 18.09.2019).

6. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ РАБОТЫ ОБЛАСТНОГО КЛУБА ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ «ДИАЛОГ»

Зязюлькин П.В.,

методист, старший преподаватель

Государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования»,

Республика Беларусь

Проблема профессионального становления педагога-психолога в последние годы является одной из центральных в обсуждении вопросов оказания эффективной психологической помощи субъектам образования. Наиболее значимо и то, что деятельность педагога-психолога способствует повышению психолого-педагогической культуры педагогов и родителей, переориентации сознания педагогов от «школоцентризма» к «детоцентризму», от педагогики знаний, умений и навыков к педагогике развития, помогает смене акцентов в педагогике: от обучения как нормативно построенного педагогического процесса к учению как индивидуальной деятельности школьника; от воспитания как формирования человека определенного типа в рамках социального заказа к воспитанию как психолого-педагогической поддержке развивающейся личности.

Сложность и многоаспектность деятельности педагога-психолога делают его работу очень значимой и напряженной, а к личности самого специалиста предъявляются высокие требования. Порой в деятельности школьного психолога проявляются хаотичность и неопределенность во многих системах профес-

сиональных отношений, а главное – неясность ожиданий, предъявляемых психологу со стороны школьной администрации и педагогического коллектива. Многие психологи «тонут» в море школьных психолого-педагогических проблем. Предъявляемые им требования и возложенные надежды не оправданы, завышены или просто не стыкуются с их профессиональными возможностями, но у молодых специалистов порой отсутствуют собственные системные представления о целях и задачах своей деятельности, которые они могли бы предложить и отстаивать.

С каждым годом высшая школа увеличивает количество дипломированных специалистов, имеющих различные психологические специальности. Многие из них, проработав два-три года, покидают профессию. Можно привести много объяснений данному факту – отсутствие карьерного роста, профессиональное «одиночество», директивность школьных отношений, низкая зарплата и т.д., но факт остается фактом. Очень часто талантливые, способные и умеющие думать специалисты, приобретая профессиональный опыт, уходят из образования в другие сферы психологической профессии (кадровые службы, бизнес-структуры, частную практику).

Система образования все настойчивее стала требовать результативного и опытного психолога, способного справиться с поставленными перед ним профессиональными задачами, знающего специфику образовательной сферы, учебного процесса и учебных отношений в целом. Квалификационный уровень подготовки работающих в школе педагогов-психологов не всегда позволяет решать данные задачи ответственно и эффективно (прежде всего в силу недостаточной практической направленности обучения в высшем учебном заведении и малого жизненного опыта).

Анализ деятельности педагогов-психологов показывает, что профессиональные затруднения чаще связаны с технологическими аспектами практической работы в системе образования, начиная с общей организации труда, путей и способов взаимодействия с педагогическим коллективом и заканчивая конкретными методиками, применяемыми в работе с различными возрастными группами в наиболее распространенных случаях. К тому же многие технологические подходы в работе с детьми и подростками заимствованы из зарубежного опыта без их достаточной адаптации к белорусским социокультурным условиям.

Эти тенденции подтверждают актуальность и необходимость методического сопровождения профессионального становления педагогов-психологов, повышения их квалификации в системе дополнительного образования взрослых, организации наставничества.

В Витебском областном институте развития образования используются разнообразные формы повышения профессионализма педагога-психолога – через образовательные программы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, деловые игры, выставки-конкурсы опыта деятельности педагогов-психологов и их методической продукции, научно-практические конференции. В последние годы эффективной формой методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов-психологов, оказания помощи молодым педагогам в адаптации к профессии, организации наставничества стал областной клуб «Диалог».

В настоящее время наставничество рассматривается как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которого начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. В то же время наставничество следует понимать не только как форму работы с молодыми педагогами, но и как метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры. Именно в системе наставничества отражена жизненная необходимость начинающего свой профессиональный путь специалиста получить поддержку опытного педагога, педагога-профессионала, который окажет теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

И.В. Кругловой выделены основные признаки, присущие наставничеству:

1. Гибкость в организации (без прописанного набора правил или требований). Наставничество может реализовываться в различных ситуациях, разными методами, стиль обучения не регламентирован трудовыми соглашениями, и деятельность наставника рассматривается как важное общественное поручение.

2. Наставничество направлено на повышение профессионализма в период адаптации начинающего свой профессиональный путь педагога, а не на изменение его личности.

3. Наставничество – эффективная форма работы с начинающими педагогами, включающая систему «обратной связи» и являющаяся структурной составляющей отношений «наставник – ученик», что стимулирует интерес и внимание к процессу обучения, повышает его действенность.

4. Универсальность, выступающая координирующим, стимулирующим и управленческим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу обучения.

Областной клуб педагогов-психологов «Диалог» – это неформальное добровольное объединение педагогов. В его работе принимают участие как постоянные члены клуба – опытные педагоги-психологи, так и молодые специалисты, заинтересованные в своем профессиональном росте и повышении квалификации. Профессиональное объединение педагогов-психологов удовлетворяет естественное стремление к самовыражению своих личностных педагогических воззрений, позволяет организовать наставничество опытных педагогов над молодыми. Позитивной в деятельности клуба является и сама среда общения, которая выдвигает своих лидеров, способных своими профессиональными качествами увлечь других, оказать помощь в профессионально-личностном развитии своих членов, организовать наставничество.

Клуб организует свою деятельность на основе Положения, которое определяет его целевые ориентиры, порядок организации работы, состав участников. Руководит работой клуба и определяет его основные направления деятельности Совет клуба – коллегиальный выборный орган.

Основное содержание деятельности клуба обусловлено содержательными характеристиками избранных на год тем и включает, как правило, следующие направления:

- определение основных приоритетов и актуальных направлений деятельности психологической службы учреждений образования;
- изучение опыта работы педагогов-психологов и педагогических коллективов по проблематике заседания педагогического клуба;

- организация информационного и научно-методического обеспечения деятельности психологической службы системы образования;
- выявление, обобщение и распространение перспективного опыта деятельности психологической службы;
- разработка предложений по улучшению деятельности педагогов-психологов, организация наставничества опытных педагогов;
- защита профессиональных интересов и прав педагогов-психологов;
- обеспечение культурного, профессионального и творческого роста педагогов-психологов и др.

Ежегодно проводится открытое заседание клуба, на котором рассматриваются актуальные вопросы деятельности психологической службы в соответствии с запросами и предложениями участников клуба. Тема заседания требует тщательно продуманной формулировки: с одной стороны, она должна быть конкретной, соответствовать основным задачам деятельности педагогов-психологов, с другой стороны, она должна предоставлять каждому участнику клуба возможность для самореализации и удовлетворения интересов и познавательных потребностей.

При подготовке к открытому заседанию Совет клуба готовит информационное сообщение, в котором указана тематика заседания, и предлагается проблемное поле. Каждое заседание клуба – это многообразие форм и методов взаимодействия его участников. Каждая встреча в клубе проходит в различных формах работы: психолого-педагогические практикумы; познавательные, развивающие, ролевые игры; обучающая диагностика; семинары; мастер-классы; круглые столы, консультации.

Кроме реализации основного содержания заседания клуба, на нем рассматриваются организационные вопросы (например, порядок членства и работы клуба, выбор тем следующих заседаний и др.), происходит обзор новостей в профессиональной сфере, организуется свободный обмен интересной и полезной информацией, имеющейся профессиональной литературой, определяется наставничество опытных педагогов.

С самого начала создания клуба его организаторы договорились: каждый участник принимает в работе клуба активное участие, непременно готовится к нему. Опытные педагоги-наставники проводят мастер-классы, тренинги, деловые игры, практикумы. Молодые педагоги готовят доклады и презентации, участвуют в дискуссиях на «круглых столах», тренингах, деловых играх.

В рамках работы клуба реализуются различные формы наставничества:

1. Коллективная (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника).
2. Групповая (один наставник на группу сотрудников).
3. Персональная (один наставник на одного сотрудника).

Чаще всего можно встретить персональное наставничество, которое является более результативным.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому педагогу-психологу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество в рамках клуба является делом добровольным, надо учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в клубе среди коллег. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в работе клуба, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями оказания психологической помощи.

Самое существенное в работе клуба – ответственное отношение всех участников к своим обязанностям, подготовке клубных мероприятий, следствием чего явились хорошо продуманные выступления, тщательно подготовленные мастер-классы, практико-ориентированные презентации.

В работе клуба широко используются активные и интерактивные методы, имитационное (игровое) моделирование, приемы и техники развития критического и рефлексивного мышления.

Оценивая работу клуба, участники заседания отмечают эффективность такой формы организации наставничества, как благоприятный морально-психологический климат, демократичный характер взаимоотношений в клубе. Участие в работе клуба позволяет, по их словам, получить много положительных эмоций от общения с коллегами, пополнить свои теоретические знания, профессиональный багаж умений и в целом повысить уровень своего профессионализма и мастерства. Все педагоги-психологи выражают единодушное мнение о том, что в дальнейшем будут активно принимать участие в работе заседаний областного психологического клуба «Диалог», отмечают высокий уровень профессионализма педагогов-наставников, оптимальную структуру заседаний клуба, состоящих из пленарной части (теоретических выступлений) и практической части (мастерских, практикумов и «круглых столов»).

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В МИШКИНСКОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

*Кандакова Н.А.,
преподаватель ГБПОУ «Мишкинский профес-
сионально-педагогический колледж», Мишкин-
ский район, Курганская область*

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация, и поэтому деятельность каждого педагога в направлении обеспечения качества образовательных услуг играет наиважнейшую роль. Сфера образования постоянно развивается, меняется содержание педагогической деятельности, предъявляются новые требования к педагогам. Изменения в образовательных стандартах приводят к появлению новых компетенций, которыми должны обладать современные педагоги для достижения целей образовательного процесса. Основная задача заключается в достижении высокого уровня квалификации педагогов и эффективности педагогической деятельности. На ее решение нацелена работа методических служб образовательных организаций. Среди многочисленных форм и методов работы с молодыми и вновь пришедшими в образовательную организацию специалистами можно выделить наставничество.

Наставничество – метод адаптации к условиям профессиональной деятельности, к новой образовательной организации; тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне [3].

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю». Его главное дидактическое достижение – майевтика («повивальное искусство») – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен в первую очередь наставник преклонных лет. В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом [3].

Практика наставничества в Мишкинском профессионально-педагогическом колледже имеет давнюю историю и уже сложившиеся традиции и формы

работы. Педагогический коллектив ежегодно пополняют молодые кадры, поэтому институт наставничества не теряет своей значимости.

Актуальность практики наставничества. Мишкинский профессионально-педагогический колледж – самообучающаяся ПОО, поэтому имеет необходимые и достаточные условия и кадровые ресурсы для быстрой и успешной адаптации молодых и вновь поступивших специалистов к условиям профессиональной деятельности. Это обеспечивает предотвращение «кадрового голода», работу с кадровым резервом, закрепление специалистов на местах, своевременную подготовку специалистов для работы на руководящих должностях.

Цель наставничества – подготовка лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей; оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний, умений и навыков выполнения служебных обязанностей; формирование в колледже высококвалифицированных кадров, подготовка кадрового резерва, содействие карьерному росту.

Задачи видим в следующем:

- ускорение процесса профессионального становления и развития лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью, повышать свой профессиональный уровень;
- обучение эффективным формам и методам учебно-методической работы и общения в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать профессиональные трудности, возникающие при выполнении служебных обязанностей;
- осуществление оценки профессиональных знаний и навыков наставляемых лиц;
- закрепление кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций колледжа [2].

Нормативной базой для осуществления наставничества является Положение об организации наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Мишкинский профессионально-педагогический колледж». Наставниками молодых и вновь поступивших на работу в колледж специалистов назначаются в разные годы педагогические работники:

- заслуженные учителя РФ, заслуженные мастера производственного обучения РФ со стажем работы от 37 до 52 лет;
- Отличники народного просвещения РФ, Почетные работники общего образования РФ, Почетные работники начального профессионального образования РФ, Почетные работники среднего профессионального образования РФ со стажем работы от 20 до 45 и более лет;
- педагоги, имеющие звание Департамента образования и науки Курганской области «Педагог-наставник»;

- педагоги, имеющие звание Департамента образования и науки Курганской области «Педагог-исследователь»;
- педагоги, имеющие многолетний опыт творческой педагогической деятельности, другие опытные специалисты.

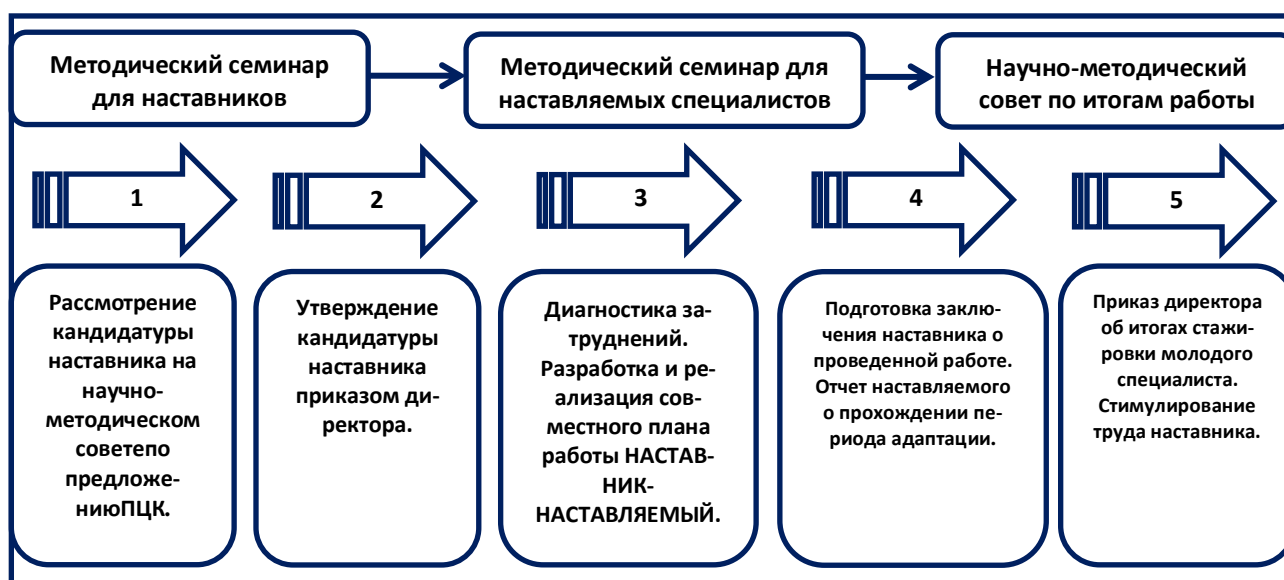
Можно выделить следующие этапы работы во взаимодействии **НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ**:

1 этап – адаптационный (ознакомительный). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки/проблемы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого или вновь принятого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого или вновь принятого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Механизм наставничества в колледже можно схематично отразить следующим образом:



В процессе взаимодействия сложился определенный *алгоритм работы*. Он представлен ниже пятью шагами [1]. Каждый из этих шагов наполняется различными формами методической работы, нацеленными на результат. Приведем некоторые примеры.

Алгоритм наставничества	Формы работы. Наставник – наставляемый специалист	Результат наставничества
1. Я расскажу, а ты послушай	1. Школа молодого педагога. Цель – содействие успешному профессиональному становлению молодых специалистов. Мероприятия в течение учебного года: <ul style="list-style-type: none"> • документация преподавателя в свете ФГОС СПО. Создание учебно-методического комплекса как условия качественной реализации профессиональной образовательной программы; 	Расширение теоретических знаний

	<ul style="list-style-type: none"> • современный урок: компетентностный подход. Методика и техника урока; • организация самостоятельной учебной деятельности студентов на уроке; • контрольно-оценочная деятельность преподавателя, мастера п/о в соответствии с ФГОС СПО; • на уроке – ИКТ; • психологический микроклимат на уроке, владение ситуацией; • оптимизация урока средствами образовательных технологий; • взаимопосещение уроков «Наставник – молодой педагог». <p>2. Круглые столы по актуальным проблемам образования («Активные формы и методы обучения», «Современные подходы к контролю и оценке ЗУН студентов: демонстрационный экзамен»).</p> <p>3. Методические семинары («Компетентностно-ориентированные задания как условие формирования общих и профессиональных компетенций студентов»).</p> <p>4. Консультации («Аттестация на квалификационную категорию: содержание и оформление методической папки, портфолио», «Виды учебно-методических изданий, технология разработки»)</p>	
2. Я покажу, а ты посмотри	<ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки наставников; • методические дни («Современные образовательные технологии», «Технология проектного обучения на уроке»); • мастер-классы («Активные формы воспитания») 	Изучение опыта практической деятельности
3. Сделаем вместе	<ul style="list-style-type: none"> • совместная разработка учебно-планирующей документации (рабочих программ, контрольно-оценочных средств и др.); • совместные публикации статей и методических изданий из опыта педагогической деятельности (Английский язык. Учебное пособие по иностранному языку для студентов; «Формирование толерантной личности» и др.); • совместное участие в экспериментальной работе, в работе пилотных, стажерских, инновационных площадок («Социально-профессиональное образование как основа подготовки конкурентоспособных специалистов»); • совместное участие в жюри профессиональных конкурсов (районный конкурс «Учитель года», межмуниципальный конкурс «Молодой учитель года» Западного образовательного округа) 	Приобретение опыта участия в инновационной деятельности

4. Сделай сам, а я подскажу	<ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки молодых специалистов; • выступление молодого специалиста на заседании ПЦК по актуальным методическим проблемам; • участие в подготовке студентов к внутриучрежденческим и региональным чемпионатам WSR, олимпиадам профессионального мастерства (Наставник – Направляемый специалист – Студент) 	<p>Приобретение опыта практической деятельности.</p> <p>Для наставника – повышение квалификации, статус лидера, удовлетворение от работы, включение в управленческий кадровый резерв, развитие инновационного содержания профессиональной деятельности</p>
5. Сделай сам и расскажи, что ты сделал	<ul style="list-style-type: none"> • открытые уроки и мероприятия молодых специалистов; • самостоятельное участие молодого специалиста в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах; • руководство инновационной деятельностью студентов (участие в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях); • подготовка студентов к внутриучрежденческим и региональным чемпионатам WSR, олимпиадам профессионального мастерства (Направляемый специалист – Студент) 	<p>Презентация опыта практической деятельности, опыта взаимодействия со студентами, коллегами.</p> <p>Профессиональный рост.</p> <p>Аттестация на соответствие занимаемой должности, на квалификационную категорию.</p> <p>Победы в конкурсах профмастерства.</p> <p>Участие в роли экспертов в региональных чемпионатах WSR и т.д.</p> <p>Представление к муниципальным и региональным наградам. Профессиональный портфолио</p>

Известно, что наставничество может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, но и к уже работающим сотрудникам, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить. Например, при переходе специалиста из одного структурного подразделения в другое, при повышении сотрудника в должности и т.д. Передача опыта управленческой деятельности позволяет организовывать работу с кадровым резервом на замещение руководящих должностей в колледже. Например, за последние 5 лет это должности директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по научно-методической работе.

Проводимая работа подчинена основным принципам наставничества: добровольности, гуманности, гибкости, личностно-ориентированного подхода, соблюдения прав молодого специалиста, конфиденциальности, ответственно-

сти, искреннего желания помочь в преодолении трудностей, взаимопонимания, позитивного характера общения, доброжелательности, обратной связи на промежуточных этапах.

Практика показывает, что наставничество имеет целый ряд преимуществ, среди которых: заинтересованность ПОО в профессиональном росте сотрудников; обучение проходит прямо на рабочем месте под руководством опытного специалиста, которого новичок хорошо знает; оно опирается на рабочие ситуации и на реальные проблемы, работа строится на диагностике, на анализе сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого специалиста; осуществляется постоянный контроль за практической деятельностью наставляемого специалиста; отмечается снижение ошибок молодых специалистов в период вхождения в должность, следовательно, повышение эффективности их деятельности; системный подход в процессе наставничества помогает решить проблему кадрового обеспечения образовательного процесса в колледже, способствует снижению текучести кадров [2].

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Гуджев, Д. 5 шагов наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zubakov.pro/880/>.
2. Наставничество [Электронный ресурс] // Бизнес без проблем. – 2011. – №4. – Режим доступа: <http://handbooks.ru/files/pdf/18/1.pdf>.
3. Сагдеева, Р. Л. Методические материалы на тему «Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/index.php/files/mietodichieskiie-matierialy-na-tiemu-nastavnichies.html>.

НЕТРАДИЦИОННАЯ ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Козут Н.М.,
воспитатель МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №1 «Любознайка», г. Курган*

При возрастающей в современном обществе роли педагога в условиях активного введения в практику профессионального стандарта «Педагог» меняются требования к активной и профессиональной позиции педагога дошкольного образования.

Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в дошкольных учреждениях молодых специалистов. При этом профессиональное становление, адаптация в трудовом коллективе и налаживание педагогических контактов молодого специалиста успешнее проходят в рамках системы наставничества, организуемой в учреждении. Деятельность данной системы регулируется локальными положениями, информационно-методическими материалами сопровождения деятельности наставника и молодого педагога.

Методическая служба предполагает, что наставник - это педагог с высокой профессиональной компетентностью, имеющий обобщенный педагогический опыт, опыт руководства методическими формированиями и способный осуществлять сопровождение молодого специалиста в соответствии с профессиональным стандартом: образование, развитие, воспитание.

При этом основное внимание наставника и молодого педагога должно быть нацелено на умение организовывать образовательный процесс с детьми новой формации, которые будут трансформировать мир вокруг нас с использованием высоких технологий, которые смогут системно оценивать последствия тех или иных событий для всего человечества.

Совершая шаг в будущее, в нашем понимании система наставничества есть форма преемственности поколений педагогов, площадка для формирования баланса профессионала с необходимыми умениями и навыками и социально значимыми личностными качествами.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого воспитателя носит поэтапный характер; включает в себя формирование и развитие профессиональных навыков и умений, связанных с технической стороной педагогической деятельности – *hardskills* (англ. – «твердые навыки»), и коммуникативных навыков, личностных качеств для эффективного взаимодействия с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями и детьми) – *softskills* (англ. – «мягкие навыки»).

Постепенное включение молодого педагога в работу учреждения проходит в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать маршрут адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует маршрут адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственный план самообразования. Осуществляет непосредственное сопровождение педагога.

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

В нашем понимании эти этапы можно разложить на 4 ключевые сферы:

- вхождение в профессию, ознакомление с функционалом, правами и обязанностями;
- вхождение в коллектив, ознакомление с формальными и неформальными нормами и правилами, существующими в коллективе (традиции, формы взаимодействия);
- выявление имеющегося социального и личностного опыта и использование позитивных сторон этого опыта в работе учреждения;
- сплочение наставника и молодого специалиста в единую жизнеспособную команду.

Совместная работа дает возможность молодому педагогу окунуться в названные сферы, стимулирует его потребности в самосовершенствовании,

способствует его профессиональной самореализации, а наставнику помогает добиться быстрого и качественного профессионального становления молодого педагога, повысить собственную профессиональную компетентность.

Механизм, инструменты, а также систему наставничества в условиях МБДОУ «Детский сад №1» представляем в виде игры. Игра – это поле возможностей, в котором молодой педагог сможет построить собственную траекторию движения в интересное и творческое будущее. Увлекательная игра-ходилка «Взрослая игра для пользы дела» рассчитана на два года. Пройдя все этапы игры, молодой педагог может успешно представить свои достижения, результаты образовательной деятельности с детьми в рамках будущей аттестации.

В период адаптации молодому специалисту предлагается создать личное перспективное портфолио. В условиях нашего учреждения оно называется «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству»; создается по принципу «тетради-блока», позволяет добавлять новые листы, отделять проработанные, скреплять по тематическому принципу.

Начало игры – пункт «Здравствуйте, я родился!» (как педагог).

В данный период наставник предлагает молодому специалисту анкеты для выявления личного и социального опыта, профессиональных умений и навыков, способов взаимодействия с коллегами и партнерами. Это «Гирлянда знакомства, умений и навыков».

По результатам анкет выбирается компактный и эффективный способ обучения, и составляется план по самообразованию с четко ограниченными сроками и точностью заданий.

Необходимая психолого-педагогическая поддержка может быть оказана одним из инновационных и востребованных приемов «Кубик Блума». Этот прием помогает развивать навыки критического мышления, в активной и занимательной форме проверять знания и умения молодого педагога по определенной теме.

Каждый игровой период заканчивается выставлением на игровом поле определенного хештега #. По окончании адаптационного периода выставляется # *ячленколлектива*.

Адаптационный период плавно перетекает в следующий этап профессиональной игры – пункт «Привет, малыш!».

На этом этапе молодой специалист под руководством наставника осваивает компетенции и тонкости проведения непосредственно образовательной деятельности с детьми, деятельности в режимные моменты.

Разрабатывается совместный план взаимопосещений мероприятий, анализ которых осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

По итогам просмотренных и проведенных мероприятий молодым педагогом составляется личностный файл-лист «Можно – нельзя», оформленный в портфолио в рубрике «Работа над ошибками».

На этом же этапе молодой специалист постигает тонкости взаимодействия с детьми с особыми образовательными потребностями; учится разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут, работать в рамках СИПР (специальной индивидуальной программы развития ребенка-инвалида). Воз-

можные трудности в общении с детьми могут быть откорректированы играми и тренингами: «Наседка» – «Мери Поппинс» – «Фрекен Бок». По окончании этапа в игре выставляется *#таланттрудуспех*.

Важной составляющей профессиональной компетенции молодого специалиста является умение взаимодействовать с родителями (законными представителями) воспитанников. Это следующий важный этап нашей игры – пункт «Родители приводят нас утром в детский сад!».

На данном этапе наставник и молодой специалист ведут совместную деятельность по организации родительских клубов, совместных проектов, массовых мероприятий, флешмобов; иницируют родителей на участие в творческих конкурсах, способных объединить и сплотить педагогический и родительский коллективы. Возникающие трудности общения в совместной деятельности с родителями молодому специалисту помогает решить педагог-психолог, используя индивидуальные консультации, беседы и тренинги («Тропинка родительской любви»).

Возможные методические проблемы у начинающего педагога в работе с семьями воспитанников разбираются с использованием метода «Фишбоун». Этот метод помогает ранжировать проблемы и их причины, выбирать наиболее важные и первоочередные, выявлять суть и приходиться к положительному выводу. По окончании данного этапа выставляется *#мывместе*.

Продуктивное взаимодействие с коллегами также немаловажно, но не всегда эффективно на первых этапах деятельности. Решить эту проблему помогает следующий этап нашей игры – «Уроки Тетушки Совы».

На этом этапе предусматривается эффективная работа методических объединений учреждения «Школа молодого педагога», «Педагогическая студия».

Молодой специалист имеет возможность самопрезентации, то есть представления себя как активного и грамотного субъекта образовательных отношений, как члена творческого коллектива; презентует собственные навыки в ораторском искусстве, в ИКТ-компетенции.

Наставник, как тьютор, предлагает молодому специалисту пройти предварительное электронное тестирование, которое будет необходимо при аттестации. Это предварительное тестирование проходит в форме круглого стола «Вопрос – ответ»; обсуждая, педагоги находят ответ на каждый из предложенных вопросов. Активную помощь на этом этапе оказывают специальные технологии развития креативного мышления, профессиональной компетентности «РАФТ», «ЗХУ». По итогам этого этапа в игре выставляется *#разговорнаодномязыке*.

На заключительном этапе игры, который носит название пункт «Педагог – профессионал», молодой специалист может проявить себя через участие в институциональных, муниципальных и региональных конкурсах, через работу в фестивалях, семинарах, может поделиться своим опытом с коллегами, обогатить собственную «Педагогическую копилку» сценариями, играми и заполнить последнюю рубрику своего портфолио.

Проверка эффективности действующей в учреждении системы наставничества проходит через мониторинг «Профессиональный ростомер».

Заканчивается наша игра выставлением *#развитиедостижениярезультат*.

Подобный подход к работе в рамках наставничества может быть востребован в любом образовательном учреждении. Игра может быть использована как форма методического сопровождения взаимодействия наставника и молодого специалиста. Практические советы, рекомендации и методические разработки нами представлены на сайте lyuboznauka1@mail.ru в разделе «Методический кабинет».

Возврат к активному наставничеству на современном этапе вызван недостаточностью технологий подготовки современного молодого специалиста и является резервом управления профессиональным становлением личности. Наставник, выполняя свою функцию добросовестно и качественно, работает на результат: сохранение и развитие кадрового потенциала города, повышение престижа учреждения и статуса педагога в обществе.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ РАБОТЫ ПЕДАГОГА СО СПОСОБНЫМИ И ОДАРЕННЫМИ УЧАЩИМИСЯ

Козубенко Ю.И.,

*заместитель директора по УВР,
учитель русского языка и литературы;*

Бабич С.В.,

учитель математики

*муниципальное образовательное учреждение
«Тираспольская средняя школа №11», г. Ти-
располь, Республика Молдова*

Проблема раннего выявления способных и одаренных детей – одна из самых важных в сфере образования. От ее решения в немалой степени зависит интеллектуальный и экономический потенциал нашего будущего. Поэтому проблема создания в школе систематизированной и качественной работы с мотивированными, способными и одаренными учащимися является приоритетной. Как известно, талант нуждается в поддержке и создании необходимых условий для развития, иначе он затухает, гибнет и пропадает навсегда. Именно поэтому особую роль в работе по данному направлению играет учитель, наставник. На плечи учителя возлагается вся ответственность за выявление и развитие одаренных детей. В этой связи возникает вопрос: каким способом учителю-наставнику выстраивать работу с одаренными детьми?

Система работы с одаренными детьми включает в себя следующие этапы:

1. Выявление одаренных детей.
2. Развитие творческих и интеллектуальных способностей на уроках.
3. Развитие творческих и интеллектуальных способностей во внеурочной деятельности (олимпиады, конкурсы, исследовательская работа).
4. Создание условий для всестороннего развития одаренных детей.

Прежде всего одаренных детей надо уметь выявить. Они имеют ряд особенностей: любознательны, настойчивы в поиске ответов, часто задают глубоко-

кие вопросы, склонны к размышлениям, отличаются хорошей памятью. Определив таких ребят, учитель должен научить их думать, предпринимать все возможное для развития их способностей. Именно с момента выявления и до последнего выпускного экзамена педагог должен сопровождать воспитанника. Хорошим помощником в этом деле учителю станет интерес одаренных учащихся к предмету. В целях поддержки интереса к предмету и развития природных задатков учащихся на уроках необходимо использовать творческие задания, задания на развитие логического мышления, задания повышенного уровня, занимательные материалы и задачи.

Следует отметить, что использование подобных работ должно носить не эпизодический, а систематический характер. В своей педагогической деятельности педагог-наставник особое внимание должен уделять вовлечению талантливых детей и во внеурочную деятельность по русскому языку и литературе. Невозможно привить интерес учащихся к предмету, если сам учитель своим предметом не увлечен.

Отмечены другие направления выявления одаренных детей – олимпиадное движение, научно-исследовательская деятельность учащихся и конкурсы интеллектуального характера. Цели проведения олимпиад и ИОУ – выявление одаренных детей в определенной отрасли знаний, развитие их познавательных интересов, потребностей и познавательной активности, проверка знаний и умений, приобретение опыта творческой и научной деятельности.

При подготовке обучающихся к участию в олимпиаде, в научных конференциях наставник должен способствовать формированию устойчивой положительной мотивации учебной деятельности. Ученик в данной деятельности должен являться субъектом учебно-познавательного процесса, понимая, что этот процесс организован для него, что цели и задачи этого процесса – его личные цели, что именно он играет не подчиненную, а главенствующую роль. Для осознания этого важного факта нужна разъяснительная, индивидуальная, направленная исключительно на данного ученика работа учителя-наставника.

Важнейшей формой работы с одаренными учащимися являются олимпиады. Работа по подготовке к олимпиадам школьного, муниципального, республиканского и международного уровней проводится в течение всего учебного года и даже в течение ряда лет.

Для подготовки учащихся к олимпиадам используется индивидуальный подход, корректное выстраивание образовательной траектории развития для каждого участника олимпиады. При индивидуальных и групповых занятиях с олимпиадниками выработаны следующие правила для учителей-наставников:

- 1) не навязывать учащимся свое понимание вопроса как единственно верное;
- 2) не оставлять без внимания ни один вопрос учащихся, даже если на него нельзя ответить немедленно;
- 3) не подменять мыслительную работу учащихся своими разъяснениями трудных вопросов.

При подготовке к олимпиаде следует уделять большое внимание и поощрять самостоятельную работу учащихся. Самостоятельный творческий поиск является самой эффективной формой подготовки к олимпиаде.

Перед проведением школьного этапа олимпиады все участники мотивированы на достижение высоких результатов. С победителем ведется индивидуальная подготовка к олимпиаде. Основным методом подготовки к муниципальному этапу заключается в самостоятельном изучении информации и закреплении практикой. Важно, чтобы в данном процессе наставничество переросло в сотрудничество.

Исходя из вышеизложенного, встает вопрос: каким образом привлечь и подготовить школьников к успешному выступлению на предметных олимпиадах? Анализ литературных источников позволяет сделать вывод о необходимости соблюдения наставником следующих принципов:

1. Ненавязчивость и добровольность. Личность учителя, его желание и умение заинтересовать являются толчком к началу занятий. Привлечение по возможности для начального разговора тех, кто на личном примере поделится ощущениями от участия в олимпиадном движении.

2. Высокая мотивация обучения. На примере старших товарищей можно продемонстрировать, как удачное выступление на олимпиаде, конференции, конкурсе повлияло на поступление в престижное учебное заведение.

3. Обратная связь с родителями ученика играет не последнюю роль. Ученик, учитель-наставник, родитель являются звеньями одной команды.

4. Продуманность и систематичность занятий.

Кроме вышеперечисленных этапов и принципов работы с одаренными детьми, осуществляя наставническую деятельность, педагог должен избирательно подходить непосредственно к процессу обучения одаренных детей. Вот почему методы и формы работы учителя должны способствовать решению обозначенной задачи. Так как речь идет об особой группе детей, для этой категории предпочтительны следующие методы и формы работы.

Методы работы

1. Исследовательский.
2. Частично-поисковый.
3. Проблемный.
4. Проектный.
5. Синектика.

Исследовательский метод – метод обучения, направленный на освоение обучающимися всех этапов проблемно-поисковой учебной деятельности, развитие исследовательских умений, аналитических и творческих способностей. Все этапы проблемно-поисковой деятельности осуществляет ученик, моделируя процесс исследования и получая субъективно новый результат.

Частично-поисковый метод – метод обучения, направленный на освоение обучающимся отдельных этапов проблемно-поисковой деятельности, часть из которых реализует учитель, например, задание проблемной ситуации, а часть – ученик.

Проблемное изложение – метод обучения, направленный на демонстрацию обучающимся способов организации мышления; предполагает демонстрацию лектором четырех этапов проблемно-поисковой деятельности: проблемная ситуация и ее анализ – постановка проблемы – ее решение – рефлексия оптимальности найденного решения, а также способов мышления.

Цель проектного обучения состоит в том, чтобы создать условия, при которых учащиеся самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают у себя исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения); развивают системное мышление.

Синектика – это техника решения спорных вопросов, стимулирующая мыслительные процессы, направленность которых, как правило, – неожиданность и случайность. Кроме того, это подход к творческому мышлению, зависящий от понимания возможности комбинирования несовместимых, на первый взгляд, вещей. В общих чертах ее цель заключается в том, чтобы наставник смог «делать необыкновенное привычным и делать привычное необыкновенным». Это способствует, с одной стороны, основательности анализа исследуемого вопроса, а с другой стороны, – устранению начальных проблем творчества через создание аналогий. Таким образом, возникает возможность появления новых и удивительных решений.

Формы работы

1. Класно-урочная (работа в парах, в малых группах), разноуровневые задания, творческие задания.

2. Консультирование по возникшей проблеме.

3. Дискуссия.

4. ТРИЗ.

5. Игры.

ТРИЗ – теория решения изобретательских задач – область знаний, исследующая механизмы развития технических систем с целью создания практических методов решения изобретательских задач.

Цель ТРИЗ – опираясь на изучение объективных закономерностей развития технических систем, дать правила организации мышления по многоэкранной схеме:

- творческие мастерские;
- групповые занятия по параллелям классов с сильными учащимися;
- факультативы;
- кружки по интересам;
- занятия исследовательской деятельностью;
- НОУ;
- конкурсы;
- проекты по различной тематике;
- ролевые игры;
- интеллектуальный марафон;
- научно-практические конференции;
- участие в олимпиадах разного уровня;
- работа по индивидуальным планам;
- сотрудничество с другими школами, вузами.

Эти методы и формы дают возможность одаренным учащимся выбрать подходящие формы и виды творческой деятельности.

Для того чтобы знания учащихся были результатом их собственных поисков, необходимо организовать эти поиски, управлять учащимися, сопровождать их, развивать их познавательную деятельность – в этом функция учителя-наставника. Исключительно в том случае, если педагог станет сотрудничать со своим учеником, их обоих ждет успех. В этой связи постулатом для каждого учителя, работающего с одаренными детьми, должны стать слова Сократа: «В каждом человеке – СОЛНЦЕ! Только дайте ему светить».

МЕНТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

*Колосова-Стрижак Т.Г.,
руководитель методического объединения
учителей английского языка ГУО «Средняя
школа №30», г. Гомель, Республика Беларусь*

Стремительно развивающееся современное общество предъявляет высокие требования к качеству образования, которое должно быть конкурентоспособным и прогрессивным. Такой социальный запрос под силу реализовать только высококвалифицированным и компетентным профессионалам [1]. Именно поэтому вопрос адаптации молодых специалистов, внедрения новейших методик и технологий в процесс обучения остается актуальным на протяжении уже нескольких лет.

На сегодняшний день системы менторинга и родственные форматы активно используются в различных учреждениях образования. Так, в высших учебных заведениях практикуется формат тьюторинга (от англ. – tutor, куратор) – привлечение кураторов из преподавательского состава, или баддинга (от англ. – buddy, приятель) – привлечение студентов старших курсов для более эффективной интеграции студентов в новое образовательное пространство. В учреждениях среднего общего образования распространен формат наставничества как системы методической помощи молодым специалистам с акцентом на практическую часть, а в общественной и культурной сферах широко представлен коучинг (от англ. – coach, тренер), процесс, направленный на активизацию самообучения и саморазвития.

Менторинг (от англ. mentoring – наставничество) в широком смысле определяется как организованный тип отношений между людьми с разным уровнем опыта и сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности [2]. Этим качеством менторинг подходит как для адаптации и обучения молодых и неопытных педагогов, так и для развития кадрового резерва учреждения.

В данной статье автор определяет менторинг в учреждении образования как долгосрочные отношения, отвечающие потребностям развития, которые

помогают полностью раскрыть потенциал и приносят пользу всем участникам – ментору, или наставнику, подопечным и организации.

Целью менторинга, или наставничества, является предоставление поддержки, руководства и рекомендаций учителям, чтобы они могли улучшить свои педагогические навыки для профессионального развития. Наставничество работает лучше всего, когда оно осуществляется в рамках структурированной программы развития, которая включает выявление потребностей и интересов развития, выявление сильных и слабых сторон, планирование действий, наблюдение за уроками и организацию экспертных наблюдений, обзор прогресса, коучинг, например, по аспектам педагогической практики.

Наставничество актуально для всех учителей на любом этапе их карьеры. Зачастую ментор – это наиболее опытный учитель на кафедре (в методическом объединении) в учреждении: педагог-преподаватель. Знания и опыт, полученные в совместной работе с таким ментором, принесут пользу как молодым специалистам, так и более опытным, которым представится возможность обновить свои навыки, углубить свои знания или расширить свой опыт в новой области. В выигрыше остаются все участники менторинга.

Для обучаемого – это возможность изучить идеи и опробовать различные подходы в методике преподавания; поддержка в поиске решений проблем преподавания; поддержка в формулировании проблемных областей; возможность для планирования, обзора и мониторинга прогресса и развития потенциала.

Для ментора – это возможность для развития знаний, опыта и навыков в наставничестве и коучинге; возможность для улучшения навыков получения обратной связи, использования новых подходов; возможность повысить уровень понимания проблем, с которыми сталкиваются учителя.

Для учреждения – это возможность построить репутацию, определить потребности в обучении, чтобы соответствовать образовательным стандартам и политике государства; обеспечить глубокое понимание сильных сторон и областей для улучшения и развития преподавательского состава.

К практическим примерам использования системы менторинга автором можно отнести следующие: общая беседа наставника с подопечным о вопросах преподавания, научно-методическом обеспечении учебного процесса, не ориентированная на конкретный урок; посещение и наблюдение молодым специалистом уроков ментора; обсуждение итогов проведенного урока; обсуждение будущего урока подопечного и его последующий анализ; совместное планирование урока и целеполагание; наблюдение за процессом учебного занятия, которое проводит молодой специалист; использование видеозаписи урока для последующего совместного обсуждения; разработка плана самообразования и критериев успешности подопечного, включение молодого специалиста в работу методического объединения и проведение дней методической коррекции.

Безусловно, менторинг будет наиболее эффективным и результативным, если он представлен в виде цикла, а не как разовое мероприятие. Автор предлагает следующую модель цикла:

1. Краткая беседа ментора и подопечного по согласованию графика консультаций, утверждение плана работы руководством учреждения.

2. Консультация на этапе подготовки урока: обсуждение целей, задач, которые ставит перед собой молодой учитель, соблюдение этапов урока.

3. Наблюдение и сбор практического материала, видеозапись урока для последующего детального анализа.

4. Подробный разбор и анализ проведенного урока с изучением видео, плана-конспекта урока. Обсуждение по заранее оговоренным критериям. Разбор ошибок. Взаимное посещение уроков, внедрение опыта ментора в практику подопечного.

По завершении цикла проводится качественная оценка проделанной работы сначала наставником, затем руководством учреждения. При необходимости цикл повторяется до достижения молодым специалистом намеченной цели обучения.

Рассмотрев приемы работы с молодыми специалистами, заострим внимание на формах совершенствования профессиональных компетенций опытных учителей. Одной из эффективных форм считаем организацию дней методической коррекции. В рамках учреждения образования такая помощь может быть оказана творческой или проблемной группой педагогов, членами методического объединения.

Целью проведения дней методической коррекции является создание условий субъектам методической деятельности для повышения профессионального мастерства посредством организации и проведения дней методической коррекции.

Задачами проведения данного мероприятия являются:

1. Диагностика затруднений педагогов.
2. Соотношение результатов педагогической деятельности со стандартами.
3. Выявление соответствия цели, задач, определенных учреждением образования, реально имеющимся условиям.
4. Разработка программы по осуществлению методической помощи отдельному педагогу.
5. Разработка критериев оценки результатов педагогической деятельности субъектов образовательного процесса.

Инициатива проведения дней коррекции должна исходить от педагога. Принципами их проведения должны стать добровольность, объективность, конфиденциальность, независимость, понятность, открытость и цикличность.

Анализировать следует не только нормативную правовую базу, результаты тестирования, анкетирования учащихся и педагогов, но и результаты непосредственных наблюдений в процессе практического оказания помощи [3].

Практическая значимость проведения дней методической коррекции заключается в следующем:

- данная форма работы создаст условия для стимулирования роста профессионального мастерства педагогов и, в результате, уровня обученности учащихся;
- реализация данной модели позволит осуществить управление личностным и профессиональным ростом педагогических и управленческих кадров;
- данная форма работы может быть использована для оптимизации деятельности методических служб учреждения образования.

Безусловно, работа над развитием профессиональной компетентности педагогов требует больших усилий от всех сторон процесса. Для достижения долгосрочного результата система наставничества должна быть детально продумана, а стороны должны иметь четкую и согласованную цель. Кроме глубокого понимания роли профессиональных знаний и навыков в преподавании, учитель должен иметь осознанное желание к саморазвитию и стремление к самообразованию.

Компетентный ментор не учит, а направляет и вдохновляет своих подопечных, побуждает к размышлениям и мета-когнитивному исследованию по отношению к своей работе и работе учащихся.

Очевидно, что участники программы менторинга нуждаются в соответствующих инструментах: возможность видеофиксации, разработка инструкций по обучению для конкретных педагогов, разработка критериев результативности, определение структуры и средств наставничества, с помощью которых можно будет развивать качества наставничества со временем. Руководители школ должны понимать, что для достижения максимального эффекта менторинг нуждается в поддержке и адекватных ресурсах; им необходимо разработать подход, который соответствует контексту учреждения и индивидуальным потребностям учителя.

Возможно, самым важным выводом является то, что наставничество не предлагает быстрого решения. Вместо этого оно предоставляет средство для изменений путем эволюции, а не революции.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Вдовина, С. А. Качество образования как педагогическая проблема / С. А. Вдовина, Е. А. Вдовина // Научный журнал. Молодой ученый. – 2015. – №23 (103). – С. 940.
2. Равный равному: пособие для менторов / Оксана Иваник [и др.]. – Киев: Інша Освіта, 2015. – 58 с.
3. Булахова, З. Н. Секреты методической работы, или Подсказки методиста : метод. пособие / З. Н. Булахова. – Минск: Зорны Верасок, 2017. – С. 45.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ДОУ В РАМКАХ ШКОЛЫ ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА

*Комарова И.М.,
воспитатель МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №128 «Аленький цветочек»,
г. Курган*

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начи-

нающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – это способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник – это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в организации;
- содействует их профессиональному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

Проблема дефицита кадрового состава на сегодняшний день является актуальной. Это связано как с финансовыми и экономическими трудностями, так и со спадом престижности профессии воспитателя. Тем не менее в настоящее время увеличивается число дошкольных образовательных учреждений, а это, в свою очередь, требует привлечения грамотных, заинтересованных в своем деле молодых специалистов для работы в ДООУ. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем работы, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Результаты анкетирования показывают, что многие молодые воспитатели:

- боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями;
- опасаются критики администрации и опытных коллег;
- постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят.

Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации. Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать. Одной из форм обучения молодых воспитателей в детском саду является работа Школы передового опыта. Школа действует с 2011 года.

Членами Школы являются 8 молодых педагогов. Это начинающие специалисты, имеющие стаж педагогической работы в дошкольном образовательном учреждении менее 2 лет. За каждым молодым педагогом закреплен опытный наставник.

Целью работы Школы является поддержка молодых специалистов, осваивающих профессиональную педагогическую деятельность.

Задачи, направленные на решение поставленной цели:

- выявление специфических трудностей, проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты, а также их сильных сторон;
- развитие у молодого специалиста необходимых умений и навыков ведения педагогической деятельности;
- организация взаимодействия педагогов в рамках общих профессиональных интересов;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательном учреждении.

Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов в ходе собеседования, наблюдения за педагогиче-

ской деятельностью, анкетирования. Разработаны индивидуальные планы профессионального становления для каждого педагога:

- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учетом следующих факторов: уровень базового образования; индивидуальных особенностей: креативный потенциал, стиль, предпочитаемые способы усвоения информации и т.п.; уровень профессиональных потребностей педагога.

В рамках работы Школы используются различные формы и методы. Это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, участие в работе методических объединений. В детском саду регулярно проводятся семинары-практикумы, деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие педагогов с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность педагогов, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения. Планирование и организация обучения проводятся по результатам изучения потребностей педагогов в ходе собеседования, наблюдения за педагогической деятельностью. На протяжении многих лет работы в дошкольном учреждении сложилась определенная система по формированию традиций наставничества, при помощи которой молодой педагог постепенно начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями; овладевает искусством общения, может найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. В основе данной системы работы выделяем три этапа:

1-й этап – адаптационный. Определение обязанностей и полномочий молодого специалиста; выявление недостатков в его умениях и навыках; разработка программы адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Разработка и реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога; определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

За это время в рамках Школы было проведено много интересных мероприятий. Было изучено содержание учебных программ и нормативных документов, обучены организации по планированию непосредственно образовательной деятельности. Проведен семинар по организации развивающей среды в группах. Очень интересно прошло посвящение молодых специалистов, где каждый воспитатель рассказал о себе, своих увлечениях.

В рамках Творческого калейдоскопа представлена информация об организации работы педагога ДОУ по самообразованию. Начинающий воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может

на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. Работа Школы позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При этом используются разнообразные формы взаимодействия друг с другом, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии.

При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Главное – активная позиция молодого педагога.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив, как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. А знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности играет важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста. Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

*Коноплева С.Ю.,
воспитатель МБДОУ «Детский сад №47
«Улыбка», г. Курган*

*Что может быть честнее и благороднее, как
учить других тому, что сам наилучшим обра-
зом знаешь...*

М. Квинтилиан

Дошкольному образованию в настоящее время стало уделяться больше внимания. Реформируется система дошкольного образования, строятся новые детские сады с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях.

Но вопрос обеспечения педагогическими кадрами новых дошкольных учреждений, а также уже действующих становится только острее. Выпускники педагогических институтов и колледжей все реже работают по специальности. Появление молодых специалистов в коллективе – это радость и для руководителя, и для педагогов. Но бывает, что в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.

Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги-стажисты, а руководство ожидает от них безупречного профессионализма. Помочь молодому специалисту в освоении педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживанию контактов с коллегами, родителями воспитанников может опытный педагог – наставник.

Но чтобы быть наставником, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Педагог-наставник должен развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками.

Целью наставничества является оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении.

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в ДОУ;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

В нашем учреждении приемлемый вид наставничества – «желательный наставник», который предполагает прежде всего учет интересов молодого педагога. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого педагога со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги. В опыте работы учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Чтобы работа с молодым специалистом была более эффективной, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Необходимы постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы работы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе педсоветов и семинаров;

- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- посещение открытых занятий коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий.

Для осуществления систематической работы с начинающим педагогом можно использовать следующие направления деятельности:

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

Выбор формы работы необходимо начать с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником.

Совместно с молодым специалистом разрабатывается план предстоящей работы, направленный на умение более эффективно организовать учебный процесс и овладеть различными приемами и методами педагогической деятельности. Чтобы понять проблемы подшефного, наставник посещает занятия, различные мероприятия и дает необходимые рекомендации по разработке планов занятий и учебно-методической документации, советы по правильному составлению календарно-тематических планов и методических документов.

Особое внимание на этом этапе необходимо уделить формированию навыков самоорганизации, позитивному принятию выбранной профессии.

Ведущее место в наставнической деятельности занимают информационные и творческие методы и приемы, направленные на формирование у молодого воспитателя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании своего профессионального уровня.

В процессе работы необходимо сформировать у молодого педагога умения критически оценивать степень своего профессионального становления, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями.

В нашем образовательном учреждении выбирают различные методы работы с начинающими педагогами: проведение психологических тренингов; прохождение курсов повышения квалификации; обобщение педагогического опыта опытных преподавателей; выступления на конференциях, семинарах; применение технологий педагогического проектирования; разработка методических рекомендаций для молодых специалистов по повышению качества образования; посещение «Клуба молодого педагога».

Каждый молодой специалист получает необходимую помощь. Итоги наставнической работы фиксируются ежегодно в отчете, в котором видна работа обеих сторон. На основе отчета проходит обсуждение особенностей профес-

сиональной деятельности молодого педагога, и даются рекомендации по ее дальнейшему совершенствованию.

Таким образом, наставничество в системе образования играет важнейшую роль в становлении начинающего воспитателя. Такая помощь позволяет быстрее адаптироваться в коллективе, придает уверенность в собственных силах, дает мотивацию к дальнейшему самообразованию и профессиональному росту.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС ДО

Корзухина О.В.,

*старший воспитатель МКДОУ Детский сад
комбинированного вида №2 «Березка»,
г. Катайск, Курганская область*

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирует дошкольные образовательные учреждения на организацию образовательного процесса в совершенно новом формате, что вызывает множество вопросов у педагогов об особенностях данной деятельности.

Сегодня педагогам детских садов важно перестроиться. ФГОС ДО предусматривают интеграцию и «проживание» ребенком содержания дошкольного образования не только на занятиях, как это было раньше, но и во всех видах детской деятельности. Современный образовательный процесс в детском саду должен быть построен на значимых для развития дошкольников видах детской деятельности: игровой, коммуникативной, двигательной, музыкально-художественной, познавательной-исследовательской, продуктивной, коммуникативной, трудовой и других.

Следует также отметить, что существенно изменилось представление о способах, видах и формах организации детских видов деятельности. Сегодня основная форма и ведущий вид деятельности – игра, а способ организации детских видов деятельности – совместная (партнерская) деятельность с детьми. Таким образом, смещены акценты в деятельности дошкольных образовательных учреждений с учебной деятельности на совместную образовательную деятельность, которая осуществляется в процессе организации различных видов деятельности, а также в ходе режимных моментов. И если раньше совместная деятельность взрослого и детей осуществлялась вне занятий и воспринималась как «довесок» к учебной деятельности, то теперь она становится основной линией работы воспитателя.

Достаточно сложно дается перестройка с учебно-воспитательной модели обучения на личностно-ориентированную педагогам, имеющим определенный опыт работы; сложнее вникнуть в новые требования ФГОС ДО педагогам, только начинающим свою профессиональную деятельность. Определенную

помощь в понимании основных линий модернизации, аспектов стандарта российского образования оказывает профессиональный стандарт педагога. Это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Особенно важен этот документ для изучения молодыми специалистами. Изучив его, молодые педагоги постигают смысл понятий «компетенция», «профессиональная этика» и др.

В последнее время очень мало молодых специалистов, приходящих в дошкольные учреждения, поэтому их появление в коллективе – это радость и для заведующего ДООУ, и для педагогов.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития.

Молодые педагоги, приходящие в образовательные учреждения, сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, проблемой «незнания» документов и неумения их применять; не могут аргументировать основные направления своей деятельности с детьми: на какие основные документы необходимо ориентироваться при организации образовательного процесса, какие документы являются обязательными для исполнения, а какие – рекомендательными. Испытывают затруднения в организации образовательной деятельности, написании различных видов планов, конспектов, рефлексии детской и собственной деятельности.

Актуальность проблемы методического сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в ДООУ в соответствии с современными требованиями в настоящее время приобретают первостепенное значение.

От того, как пройдет этот период, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Нам предстояло помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Хочется отметить, что прохождение этапов становления молодого специалиста для каждого педагога очень индивидуально.

Нельзя не согласиться, что процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДООУ. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и развивает способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всем коллективом.

С выбором наставников для молодых педагогов трудностей не возникло. Из педагогического коллектива каждому молодому специалисту был определен наставник из числа опытных, знающих коллег.

Особенностью любого дошкольного образовательного учреждения является то, что «дети ждать не будут», в детском саду процесс воспитания и образования остановить нельзя, и вновь пришедший педагог включается в работу сразу по всем направлениям. На раздумья просто нет времени.

Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем,

а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В связи с этим мы постарались определить алгоритм работы с данной группой педагогов.

1. Ознакомление с распорядком рабочего дня, основами и нюансами трудовой дисциплины.

2. Знакомство с членами коллектива, с детьми и их родителями, налаживание контактов для взаимодействия.

3. Знакомство с документацией, планами работы, целями и задачами воспитательно-образовательной деятельности, инструкциями, имеющимися методическими пособиями.

4. Оформление необходимой документации, составление собственных планов работы, подбор методической литературы и пособий, необходимых для непосредственной образовательной деятельности с детьми.

Как и в любом педагогическом коллективе, несмотря на возникающие время от времени проблемные ситуации, у нас в детском саду живут хорошие традиции, царит дух ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы; между нами доброжелательные отношения, которые способствуют начинающему педагогу быстро и безболезненно войти в педагогический коллектив.

Для обучения молодых педагогов в нашем детском саду используются традиционные формы и методы. Это обучение на рабочем месте, осуществление практики наставничества, посещение различных мероприятий своих коллег, участие в работе методических объединений, самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы, обучение на курсах повышения квалификации, методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых специалистов в ДОО проводятся разнообразные выставки творчества, молодые педагоги привлекаются к участию в различных профессиональных конкурсах.

Сегодня уже можно говорить о результатах нашей работы:

- в ДОО создана система работы с молодыми специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, специалистов, администрации;

- в ДОО применяются эффективные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста;

- молодые педагоги ведут работу по самообразованию, что позволяет им пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе с детьми ситуаций;

- у молодых педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируются гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;

- закрепление за молодым педагогом педагога-наставника обеспечивает необходимую помощь и поддержку на самом трудном этапе вхождения в новый коллектив и профессию.

Создание системы методической работы, обеспечивающей сопровождение педагогов на этапе введения ФГОС ДО в дошкольные учреждения, – актуальная потребность, которая позволяет грамотно организовать обучение специалистов и плавно перейти на новые формы работы с детьми дошкольного возраста.

В ходе работы с молодыми педагогами наставники приобретают новые знания, ориентируются на новые реалии современного дошкольного образования.

В тесном сотрудничестве наставника и наставляемого решаются сразу несколько задач: успешная адаптация молодого педагога, сплочение коллектива, совместное проектирование интегрированного образовательного процесса, изучение нормативных документов, оказание адресной методической помощи педагогам, самообразование, создание и усовершенствование развивающей предметно-пространственной среды, способствующей социализации и индивидуализации детей в ДООУ.

Происходит передача молодым педагогам опыта по рефлексии своей педагогической деятельности (выявление своих слабых и сильных сторон в работе и умение сконцентрировать свое внимание на тех аспектах, которые требуют улучшения).

Используя такую форму работы с молодыми специалистами, дошкольное учреждение создает условия для повышения квалификации педагогов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ

*Лазинская О.В., Михайловская Е.А.,
методисты центра педагогических инициатив
в работе с интеллектуально одаренными
и высокомотивированными учащимися Государственного учреждения
дополнительного образования взрослых «Витебский областной
институт развития образования», Республика Беларусь*

Современный этап развития системы образования характеризуется лавинообразно нарастающим потоком информации и всесторонним использованием информационно-коммуникационных технологий. Соответственно, наиболее востребованными становятся учителя, владеющие и активно использующие ИКТ в своей профессиональной деятельности, готовые к постоянному саморазвитию [2].

В современном информационном обществе ИКТ-компетентность является важнейшей составляющей профессиональной компетентности педагога. Но возникает противоречие:

- между необходимостью обладать ИКТ-компетентностью и недостаточным уровнем этой компетентности у большинства современных педагогов;

- между активным развитием и совершенствованием современных ИКТ и недостатком времени на осознание их образовательного потенциала и изучение;
- между пониманием педагогов о необходимости освоения и применения ИКТ в образовательном процессе и недостатком собственных ресурсов для их освоения.

Повышение ИКТ-компетентности педагогов должно быть непрерывным процессом. На наш взгляд, перспективной формой организации непрерывного обучения педагогов является дистанционное обучение. Только ему присущи возможности учиться вне зависимости от места работы и проживания, гибкость (возможность для обучающихся получать образование в удобное время и в удобном месте) и экономичность (существенное сокращение расходов на поездки к месту обучения). Дистанционная форма обучения позволяет сделать образовательный процесс более гибким, удобным, практико-ориентированным и ориентированным на повышение ИКТ-компетентности, а значит, и более востребованным учителями. К перспективным направлениям дистанционного обучения следует отнести дополнительное образование взрослых [1, с. 12].

Современные исследования показывают, что небольшое количество учителей обладает ИКТ-компетентностью, сформированной на уровне, необходимом для осуществления эффективной профессиональной деятельности. Система работы нашего центра способствует внедрению в педагогическую практику современных достижений в области ИКТ, раскрывает их образовательный потенциал, повышает ИКТ-компетентность каждого учителя.

В работе по формированию ИКТ-компетентности учителей мы используем следующие формы: обучающие курсы (дистанционные семинары), дистанционные конкурсы и игры, организационно-методическое сопровождение виртуальной образовательной среды.

Безусловно, организация любого мероприятия начинается с изучения запросов и потребностей учителей в области ИКТ, при этом учитываются категория и стаж предполагаемых участников. После анализа полученных данных создается база сервисов веб 2.0, которые будут наиболее актуальны и доступны для выбранной группы слушателей, например, сервисы для создания лент времени, лонгридов, сторителлинга наиболее полезны для учителей гуманитарного цикла, а сервисы по созданию ментальных карт, инфографики, графических объектов – для учителей естественно-научного цикла; овладение онлайн-сервисами по созданию тестов, опросов, голосований и интерактивных рабочих листов, учебного видео будет полезно всем учителям (независимо от преподаваемой дисциплины).

Создавая информационное пространство для такой формы работы, как дистанционный семинар, мы выбираем удобную среду для его проведения. Интерфейс ресурса должен быть интуитивно понятен и не должен вызывать сложностей в работе, среда должна позволять размещать не только теоретические материалы, но и видеолекции, тесты, опросы, ссылки. Немаловажную роль играет возможность эффективной обратной связи тьютора и участников дистанционного семинара, возможность добавления чатов для обсуждения вопросов.

Всем этим требованиям отвечает система дистанционного обучения Moodle. Как правило, дистанционный семинар включает несколько разделов: организационный, теоретический, который может содержать несколько образовательных модулей, обязательную контрольную работу, раздел для обсуждения работ и общения участников, анкету удовлетворенности качеством обучения.

Таким образом, обучающиеся в удобное для них время, в удобном для них месте, используя привычные для них технические устройства с выходом в интернет (планшеты, ноутбуки, компьютеры, смартфоны и др.), изучают теоретический блок. Каждый из участников параллельно с изучением теоретического материала может попробовать себя в создании и апробировании электронных образовательных ресурсов, получить консультацию руководителя и поддержку коллег. Такой способ обучения носит эффективный характер, помогает охватить значительное количество учителей, желающих повысить ИКТ-компетентность и научиться применять в своей образовательной деятельности современные информационно-коммуникационные технологии.

Для проверки качества усвоения изученного мы предлагаем участникам семинара выполнить контрольную работу: создать электронный образовательный ресурс и описать возможности его использования в образовательном процессе.

Большой интерес для участников дистанционного семинара представляет создаваемая тьютором виртуальная среда общения: в каждом курсе создается форум, на котором можно задать вопрос руководителю, получить консультацию коллег. Помимо форума, организовывается виртуальная доска объявлений (как правило, padlet.com), на которой размещаются ЭОР, созданные участниками семинара. Каждый участник знает, что его работу оценивает не только руководитель дистанционного семинара, но и коллеги. Именно в этом разделе участники семинара черпают друг у друга образовательные идеи, активно обсуждают созданные ресурсы и предлагают возможности доработки и совершенствования созданных. И, конечно, просто ставят «лайки» самым понравившимся проектам, что способствует созданию доброжелательной атмосферы.

Заключительным этапом дистанционного семинара является рефлексия, которая позволяет не только получить отзывы об организации и содержании семинара, но и выявить запросы слушателей для организации будущих дистанционных мероприятий.

Еще одним направлением работы по повышению ИКТ-компетентности учителей является организационно-методическое сопровождение дистанционных конкурсов для учащихся и учителя-руководителя детской группы.

Организовывая и контролируя работу команды учащихся, вместе с ними педагог-руководитель изучает предлагаемые технологии, разбирается в возможностях использования интернет-ресурсов в своей педагогической деятельности. Особый интерес у учащихся вызвала образовательно-познавательная игра «Педагогический баттл «Будущие педагоги – о школе будущего».

В ходе дистанционной игры обучающиеся изучали различные направления педагогической деятельности, задавали друг другу «каверзные» образова-

тельные вопросы и отвечали на вопросы команд-соперниц в режиме онлайн, изучали онлайн-сервисы для создания инфографики (реклама профессии «учитель»), изучали сервисы для создания видеороликов «Проблемная, педагогическая ситуация» и др. В итоговых анкетах педагоги высказали положительные отзывы о дистанционном мероприятии, проявили интерес к участию в иных дистанционных мероприятиях нашего центра.

Отдельным направлением в работе по повышению ИКТ-компетентности учителей в дистанционной форме можно выделить дистанционную обучающую игру. Даже взрослые, серьезные учителя не прочь поиграть и в непринужденной игровой обстановке с легкостью воспринять, переработать и осознать достаточно большой объем информации, проанализировать его и апробировать в своей педагогической деятельности. Примером работы в этом направлении стал образовательный проект-игра «Методический квилт «ИКТ-ароморфоз учителя XXI века».

В проекте использовались интересные формы интерактивного дистанционного общения: работа в виртуальных группах, объединенных одной общей тематикой; виртуальное обсуждение результатов работы, реализуемое посредством гугл-документа; технология «равный обучает равного»; виртуальный баттл; разработка фрагментов мероприятий и уроков с применением изученных информационно-коммуникационных технологий и их последующее удаленное обсуждение по технологии 3-2-1 (3 вопроса, 2 замечания, 1 предложение).

В процессе игры учителя не только познакомились с возможностями применения современных технологий веб 2.0 в образовательной практике, они научились создавать собственные ресурсы, отвечающие требованиям современной педагогики. Помимо этого, участники игры отработывали навык работы в группе, навык создания совместного продукта. Это очень важный момент, так как умение работать в группе (часто удаленно) – одно из важнейших требований современного рынка труда. Это новое требование, диктуемое современными условиями труда, и учителя, для того чтобы научить совместной работе учащихся, вначале должны научиться сами, тем более, что это удобно и широко применимо в современной школе, например, подготовка совместного доклада к защите исследовательской работы или совместной презентации к уроку.

Для полноты и непрерывности процесса по формированию ИКТ-компетентности организовывается дистанционная методическая помощь педагогам по вопросам использования информационных технологий.

Этой цели служит организация виртуального образовательного пространства «Методический инкубатор по информационным технологиям».

Цели Инкубатора – активизация профессиональной деятельности педагогов и учащихся в области ИКТ-технологий; развитие мотивации, самосовершенствования; организация методической работы с педагогами в межкурсовый период; реализация допрофильной и профильной подготовки учащихся и профориентационной работы в учреждениях образования.

Материалы Инкубатора: актуальные новинки в области образовательных технологий веб 2.0, методические рекомендации по их применению в образовательном процессе, электронные учебники, статьи, разработки образовательных

мероприятий, которыми делятся коллеги друг с другом, обобщение опыта профессионалов в области технологий и анонсы и отчеты проводимых мероприятий центра. Наибольший интерес Инкубатор представляет для самообразования учителей в силу своей доступности, обновляющейся актуальной информации.

Таким образом, дистанционная форма проведения обучающих мероприятий позволяет повысить ИКТ-компетентность учителей, ввести инновационные компоненты в методику преподавания предметов.

С целью анализа эффективности дистанционной формы обучения и результативности повышения ИКТ в образовательном процессе проведено анкетирование педагогов – участников дистанционных мероприятий 2018-2019 гг.

Анкетирование показывает, что 98% учителей после обучения на дистанционных семинарах начали использовать ИКТ в своей профессиональной деятельности. Многие участвовали в нескольких дистанционных семинарах и предлагают нам новые, интересующие их темы. 92% опрошенных показали, что дистанционная форма проведения подобных мероприятий удобна и эффективна. 8% опрошенных предпочли дневную форму обучения, но в эту группу вошли исключительно учителя с педагогическим стажем более 25 лет.

Таким образом, дистанционная форма обучения отвечает требованиям, предъявляемым к процессу наставничества в образовании, содержит все требуемые компоненты: заинтересованность обучаемых, постановка конкретных целей и задач, выработка программы работы, процесс профессиональной адаптации, межличностное общение.

Использование дистанционной формы обучения для совершенствования ИКТ-компетентности учителя позволяет ему:

- приобретать навыки самостоятельного проектирования индивидуальной образовательной траектории;
- постоянно совершенствовать навыки работы с информацией;
- обучаться применять ИКТ непосредственно в учебном процессе;
- осуществлять самокоррекцию процесса повышения квалификации в области ИКТ.

В то же время дистанционная форма обучения предполагает высокую мотивацию обучаемого (обучаться нужно в достаточно высоком темпе, выполняя свою основную работу), наличие начальных навыков работы на компьютере (что более характерно для молодого поколения) и стремление к постоянному саморазвитию.

Предложенная вниманию система работы позволяет учителю адаптироваться в образовательном информационном пространстве и в полной мере использовать те возможности, которые нам предоставляют современные компьютерные технологии, чтобы повысить эффективность образовательного процесса.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Концепция информатизации системы образования Республики Беларусь на период до 2020 года [Электронный ресурс] / ГИАЦ. – Режим доступа: <http://www.giac.by/deyatelnost/informatizatsiya-obrazovaniya.php> (дата обращения: 22.02.2019).

2. Анисимов, М. В. Совершенствование компетентности учителя в области информационных и коммуникационных технологий в процессе дистанционного обучения в системе дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс] / М. В. Анисимов. – 2009. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/sovershenstvovanie-kompetentnosti-uchitelja-v-oblasti-informacionnyh-i.html> (дата обращения: 02.03.2019).

СИСТЕМА РАБОТЫ В ДЕТСКОМ САДУ ПО ПОДДЕРЖКЕ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

Мальцева Е.В.,
воспитатель ФИЗО «Детский сад №47»;
Сатурдинова Е.А.,
педагог-психолог МБДОУ «Детский сад №47»,
г. Курган

*Гении не падают с неба, они должны иметь
возможность образоваться и развиваться.*

А. Бебель

На данном этапе развития современного общества, когда в моду вошли «культ тела» и «здоровый образ жизни», детские дошкольные учреждения просто не должны оставаться в стороне. Ни для кого не секрет, что современные дети болеют намного чаще своих сверстников лет этак 20-30 назад. Проблема ли это экологии, окружения или еще чего – оставим разбираться с этим ученым. Мы, педагоги ДОУ, намного ближе к детям. В нашем детском саду, как и в любом другом, при более внимательном рассмотрении можно заметить особенных детей, тех, что обладают какими-либо исключительными способностями: либо рисуют, либо поют, а возможно и обладают особенной гибкостью или силовыми качествами. Еще их называют «одаренными».

Так что же такое «одаренность»? Это понятие интересовало ученых в течение многих лет, каждый из них давал свою трактовку. Ясно одно – *одаренность* тесно граничит со способностями. *Одаренность или общая одаренность* – уровень развития каких-либо способностей человека, связанный с их развитием, но, тем не менее, от них независимый. Понятие как таковое впервые было сформулировано в середине XIX века английским психологом Фрэнсисом Гальтоном.

Отметим, что одаренность обеспечивает не успех в какой-либо деятельности, а только возможность достижения этого успеха. Кроме наличия комплекса способностей, для успешного выполнения деятельности человеку необходимо обладать определенной суммой знаний, умений и навыков.

Часто общая одаренность сочетается со специальной. Многие композиторы, например, обладали и другими способностями: рисовали, писали стихи и т.д.

Одаренность обычно проявляется в разносторонних способностях и граничит с талантом. Талант – это способности к определенной деятельности, проявляющиеся как творчество.

Дошкольные учреждения ориентированы на выявление таких детей с раннего возраста. Ведь у каждого ребенка с рождения есть шанс проявить себя в чем-то! Инструкторы по физической культуре стараются не отставать от других педагогов. Несомненно, мы встречаемся с определенными трудностями с такими детьми при организации работы в условиях ФГОС:

- необходимость усиления материально-технической базы;
- низкая культура социума, в котором растут и развиваются дети;
- общая недостаточность знаний в области психологии дошкольника и педагогов, и родителей.

Основная цель работы нашего педагогического коллектива – организация необходимых условий (материально-технической базы, методического обеспечения, подготовки педагогов) для выявления одаренных дошкольников и комплексного решения проблемы развития личности ребенка, его физических способностей. Перед коллективом педагогов ставились следующие задачи:

- разработка системы мониторинга для выявления одаренных дошкольников с привлечением тренеров спортивных школ;
- объединение педагогов в творческие группы для дальнейшей работы с детьми;
- разделение дошкольников на группы по видам физических способностей, а также им сопутствующих (*творческих, музыкальных*);
- организация проектной деятельности для системного развития физических способностей дошкольников, где будут задействованы педагоги и родители детей;
- организация просветительской работы с родителями;
- приобретение дополнительного методического обеспечения для реализации проекта; улучшение материально-технической базы.

Как распознать детей, наделенных физическими способностями? Какие они? Они очень старательные, упорные, такие детки прикладывают все усилия для достижения определенной цели. Любят соревноваться, бегают, прыгают – и не боятся упасть, пораниться, ушибиться, не проливают слезы по каждому пустяковому синяку. В то же время они могут быть наделены и творческими способностями: например, умением слушать музыку и сочетать гимнастические упражнения с музыкальным сопровождением, при этом проявляя незаурядный артистизм. Важной психологической чертой спортивно одаренных детей является умение соревноваться. Данное умение проявляется в стремлении к победе, умении рисковать, доводить результаты своей деятельности до их соответствия самым высоким требованиям.

Воспитатель по физической культуре ежегодно (два раза в год) проводит диагностику физического развития детей, выявляет количество воспитанников, имеющих высокий уровень развития двигательных качеств. Да и визуально такие детки выделяются сразу. У них преобладает высокий уровень двигательной активности. Занятия физкультурой и спортом таким детям доставляют массу

радостных эмоций и переживаний. В спортивных и подвижных играх они получают уникальную возможность проявить собственную активность и утвердить себя. Это говорит о наличии у таких детей спортивных способностей или психомоторной одаренности.

На основе мониторинговых исследований и дополнительного диагностирования выделяются две группы дошкольников: первая группа – девочки и мальчики, которые хорошо выполняют упражнения на гибкость, с акробатическими элементами, при этом умеют сочетать эти движения с музыкой; вторая группа – ребята, которые обладают потенциальными данными для обучения в спортивных секциях: спортивная акробатика, акробатический рок-н-ролл и др.

Следующим нашим шагом является организация проектной деятельности для ребят обеих групп. На каждую группу составляем долгосрочный проект. Реализация проекта предполагает дополнительные занятия один раз в неделю.

Первая часть дошкольников попадает под реализацию проекта *«Малыши-крепьши»*, в котором они будут совершенствовать основные физические умения и качества, обучаться не только подвижным, но и спортивным играм; вторая часть воспитанников объединена в группу *«Радость движения»*; они будут учиться выполнять упражнения под музыку гимнастического и акробатического характера.

«Радость движения» – проект, который поможет детям раскрыть не только физические, но и творческие способности. Одним из основных направлений деятельности при реализации данного проекта является ритмическая гимнастика. Ритмическая гимнастика – традиционный вид гимнастики оздоровительно-развивающей направленности. Он основан на подчинении двигательных действий задающему ритм и темп музыкальному сопровождению.

«Малыши-крепьши» – проект, который всегда радует ребятшек. Он направлен на укрепление физических качеств воспитанников, реализуется с привлечением тренеров СДЮШОР №1 и решает уже сугубо специфические задачи. Основным результатом плодотворной работы педагогов – это рекомендации для посещения спортивной секции в подготовительной группе дошкольного возраста и в перспективе – в начальной школе, так как преемственность между образовательными учреждениями обязательна. Многие воспитанники по нашим рекомендациям посещают СДЮШОР №1 (спортивная гимнастика, спортивная акробатика и акробатический рок-н-ролл и др.). С каким же восторгом наши бывшие выпускники демонстрируют нам медали, кубки и грамоты, завоеванные в различных соревнованиях не только в нашем городе, но и по всему УрФО!

Таких деток в нашем ДОУ мы называем «звездочки». Мы гордимся, что наши «звездочки» играют в хоккей, занимаются спортивной акробатикой, легкой атлетикой, греко-римской борьбой и футболом и спустя десятки лет помнят свой детский сад. Конечно, без помощи родителей нам пришлось бы туго, но если педагог сможет убедить маму-папу, что все это не зря, что ребенок талантлив и одарен, что не надо бросать спорт, то таким образом можно и олимпийских чемпионов вырастить.

Хочется отметить, что способности есть в каждом ребенке. Надо лишь уметь найти в каждом изюминку, которая сделает его сильнее, увереннее в себе. Современный педагог – чуткий, отзывчивый, понимающий, следует трем разумным правилам при развитии способностей своих воспитанников:

1. Подскажи, помоги, но не навреди!
2. Заинтересуй, мотивируй, но не настаивай!
3. Каждый ребенок индивидуален!

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Мицула А.А.,

ведущий методист кафедры общеобразовательных дисциплин и дополнительного образования ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации», г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

В настоящее время в век инноваций система образования тоже подвергается значительному реформированию. Роль педагога возрастает, требования к его личностным и профессиональным качествам высокие, повышаются требования и к его социальной и профессиональной позиции.

Трудовые функции одинаковы и у педагогов со стажем, и у молодых специалистов [5, с. 24-28]. Но на сегодняшний день наступил «кадровый голод» из-за старения педагогических кадров, низкого профессионального уровня молодых специалистов и того, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Поэтому для того, чтобы молодые педагоги, поступающие в образовательные учреждения, после первых недель душевного подъема и эйфории не начали сомневаться в собственной состоятельности, в профессиональной компетентности и в личностной, не испытывали потребность в общении, более глубоком знании психологии школьников, психологической компетентности, методик школьного воспитания, освоении ими новых педагогических технологий, необходимо возрождение наставничества.

Система наставничества в образовательных учреждениях вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Современному образованию нужен профессионально компетентный, грамотный педагог, способный к реализации инновационных технологий. В то же время практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого педагога может протекать долго и сложно [6, с. 18-22].

Особенность труда начинающих педагогов заключается в том, что они с первого дня работы имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и их более опытные коллеги, а руководство ожидает от них столь же безупречного профессионализма, что и от опытных коллег. Профессиональное становление молодого специалиста, полное освоение педагогической профессии, адаптация в коллективе, налаживание педагогических контактов возможны через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения. В педагогической литературе существует большое количество определенных понятий «наставничество» и «наставник». Рассмотрим некоторые из них.

Наставничество – это вид подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует освоению работы на практике и в широком диапазоне [7, с. 55].

Наставничество – это планомерная деятельность по передаче навыков от начальника к подчиненному. Обычно существует в крупных компаниях и становится инструментом воспитания подрастающих кадров.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [6, с. 18-22].

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому специалисту приобрести необходимый опыт, достаточный для овладения профессией.

Наставник – учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы и оказывающий помощь и поддержку молодым специалистам.

Имея уже стаж работы, полностью поддерживаю идею введения наставничества при трудоустройстве молодых специалистов, но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Нового сотрудника нужно ввести в коллектив и помочь ему в работе. Наставничество – постоянный диалог, межличностная коммуникация. В общении не должно быть дистанции и формальных ограничений для правильного формулирования целей адаптации. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов [1, с. 6-15]:

1 этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для наставника.

2 этап – 2-3-й год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

3 этап – 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки.

4 этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Самым важным и сложным является первый этап. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого (получает знания, развивает навыки и умения, повышает профессиональный уровень), самого наставника (развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в обучении) и организации-работодателя (повышает уровень подготовленности кадров; улучшение отношений между сотрудниками).

Изучая особенности наставнической деятельности, Г. Льюис выделил признаки, объясняющие ее высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта [4, с. 35-37]:

- гибкость в организации: нет прописанного набора правил или требований;
- деятельность может осуществляться разными путями и в различных ситуациях;
- основа наставничества – взаимодействие при взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих студентов;
- это наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество индивидуально;
- ориентировано на людей;
- направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи;
- наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу.

Также можно назвать основные требования к самому наставнику:

- умение четко и грамотно ставить цели и задачи своей деятельности;
- умение разрабатывать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу с учетом его индивидуальных особенностей;
- умение наладить продуктивный межличностный контакт и предложить оптимальные формы и способы взаимодействия;
- умение диагностировать, наблюдать, анализировать деятельность подопечного;
- моральная и административная ответственность за подготовку молодого специалиста;
- способность креативно, творчески организовывать процесс поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности;
- способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, постоянное самообразование.

Исследователи наставничества выделяют этапы взаимодействия наставника и «опекаемого» [3, с. 45-48]:

1. Информационно-ориентирующий (по Г. Льюису – первая фаза): определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал профессиональной карьеры, проблемы умений и способностей претендентов.

2. Практический: делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения в практику образовательного учреждения. Выработка стиля наставничества и корректировка профессиональных умений претендента.

3. Заключительный (оценочный): определяются уровень профессионально-педагогической культуры и степень готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

Наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом.

Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Становясь наставником, педагог открывает для себя ряд преимуществ: можно увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; ощутив свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получить удовлетворение от общения с педагогом-воспитателем; стремиться к самосовершенствованию; выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры воспитателя, в повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе; поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но также могут и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т.п., и главное – быть открытыми для педагогических инноваций!

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, неотъемлемая часть повседневной жизни педагогов для создания прочной профессиональной культуры в образовательных учреждениях, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Наставничество помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Беляева, И. В. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – №12 – С. 6-15.

2. Лабунская, Н. Л., Максимова, Н. П., Наумова, В. И., Никонова, Е. П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова // ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

3. Лапина, О. А., Магальник, Л. А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О. А. Лапина, Л. А. Магальник // Школьные технологии. – М., 2001. – №6.

4. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – М., 1998.

5. Профессиональный стандарт. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013г. №544н. – Режим доступа: <https://www.menobr.ru/article/65401-qqq-18-m1-profstandart-pedagoga> (дата обращения: 02.04.2016).

6. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.) – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22.

7. Кадровый словарь. – Режим доступа: <http://www.kadrotvet.ru/glossary/> наставничество (дата обращения: 01.04.2016).

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ОДАРЕННЫМИ УЧАЩИМИСЯ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ НА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ

Молдован В.М.,

*учитель технологии МОУ «Рыбницкая русская
средняя общеобразовательная школа №10
с гимназическими классами», г. Рыбница,
Приднестровская Молдавская Республика*

В образовательных системах различного уровня происходят масштабные изменения, связанные с интенсивным развитием и использованием современных перспективных технологий. Это обуславливает необходимость формирования научно-технологического кадрового потенциала, адекватного современным вызовам мирового технологического развития. Концепция государственных образовательных стандартов общего образования Приднестровской Молдавской Республики определяет обеспечение способности системы образования гибко реагировать на запросы личности, изменение потребностей экономики и нового общественного устройства как значимую социальную функцию школы.

Выпускник современной школы должен быть ориентирован на выбор профессии с учетом личных интересов, способностей, а также с учетом потребности рынка труда. Наиболее востребованными в социально-экономических

условиях развития Приднестровской Молдавской Республики являются инженерно-технические профессии в области металлургии, машиностроения, строительства и др.

Профессиональное самоопределение учащихся напрямую зависит от организации профориентационной работы в школе, методологическую основу которой составляют исследования К.М. Гуревича, А.Е. Голомштока, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, Б.Ф. Ломова, А.К. Марковой, К.К. Платонова, Н.С. Пряжниковой, М.В. Ретивых, В.Д. Симоненко, С.Н. Чистяковой, Н.Ф. Родичева, П.С. Лернера, В.П. Бондарева и др.

Одним из направлений работы учителя технологии у мальчиков в МОУ «Рыбницкая русская средняя общеобразовательная школа №10 с гимназическими классами» является профориентация на инженерно-технические профессии. Основные задачи организации работы по данному направлению направлены на выявление одаренных учащихся, развитие их научно-технического творчества, вовлечение учащихся в научно-исследовательскую и проектно-конструкторскую деятельность.

Профориентационная работа осуществляется на уроках по учебному предмету «Технология. Технический труд» и во внеурочной деятельности со способными и талантливыми учащимися. Уроки технологии формируют представления о современном производстве и о распространенных в нем технологиях, а также подготавливают учащихся к самостоятельной трудовой жизни в условиях рыночной экономики. Основная особенность этого предмета заключается в его гибкости при условии общего старта всех школьников, но различного финиша:

- а) подготовка к приобретению как рабочих, так и инженерных профессий;
- б) подготовка к поступлению в технические учебные заведения разного профиля и сложности;
- в) подготовка к приобретению наукоемких и сложных профессий.

Уроки технического труда позволяют вовлечь школьников в разнообразные виды полезного труда с целью передачи им минимума производственного опыта, трудовых умений и навыков, способствуют развитию у них творческого практического мышления, трудолюбия, дисциплины, так как это, пожалуй, единственный школьный предмет, дающий возможность ученикам использовать свои теоретические знания на практике.

На уроках технологии учащиеся знакомятся не только с профессиями, но и с экономикой, организацией, техникой и технологией производства, путями освоения профессии. Учитель наблюдает на уроках за каждым учеником, видит его отношение к выполняемой работе, выявляет интересы, способности, что необходимо в проведении профориентационной работы.

Основной целью в деятельности учителя по предмету «Технология» является подготовка школьников к сознательному выбору профессии. Для этого он в процессе обучения решает задачи, направленные на достижение конкретных целей: освоение обучающимися теоретических знаний по предмету, формирование умений и навыков в результате производительного труда, раскрытие творческих способностей у каждого обучающегося в отдельности. Выявление

личностных качеств необходимо для того, чтобы помочь школьнику выбрать ту профессию, которая совпадала бы с его возможностями и интересами. К концу 9 класса выпускник, изучив самого себя, овладев технологическими знаниями и умениями на уроках технологии, ознакомившись с миром профессий, осознанно и самостоятельно должен сделать определенный выбор.

Во внеурочной деятельности в школе организованы занятия со способными и талантливыми учащимися в кружке «Техническое творчество». В рамках этих занятий учащимися разрабатываются и реализуются творческие проекты.

Одним из проектов, направленных на изучение учащимися основ электроники в интерактивном режиме, стал проект «Конструирование мультиуниверсальной аппаратуры радиуправления на базе Arduino». Доступная и универсальная платформа Arduino может применяться в различных областях техники и позволяет создавать с учащимися различные устройства: от игр до систем управления «умного дома». Результатом реализации проекта стало построение учащимися 8-9 классов авиамodelей с использованием данной системы дистанционного управления.

На занятиях в кружке «Техническое творчество» учащиеся не только приобретают навыки конструирования и моделирования, но используют нетрадиционные материалы, материалы из вторсырья. Так, в 2019 году учащимися 7 классов разработан и реализован проект «Изготовление и применение пластиковых веревок как метод переработки ПЭТ-бутылок». Работа над проектом позволила учащимся изучить промышленные методы переработки пластика, такие, как пиролиз, гидролиз, гликолиз, метанолиз, а также определить наиболее доступную в условиях школы технологию переработки ПЭТ-бутылок и изготовления из них изделий. В процессе реализации проекта учащимися разработаны и подробно описаны приспособления и оборудование для изготовления пластиковых веревок, доступные для использования школьниками при условии соблюдения техники безопасности. Учениками разработаны алгоритмы изготовления изделий из пластиковых веревок – алгоритм изготовления метлы, алгоритмы плетения корзин. Использование пластиковых веревок, полученных в результате переработки пластиковых бутылок, предоставляет широкие возможности для реализации творческих замыслов, каждое изделие может быть уникальным и неповторимым, а самое главное – имеет практическую значимость.

Традиционно с учащимися на занятиях кружка организуются групповое и индивидуальное консультирование по профессиональному самоопределению, презентации востребованных инженерно-технических профессий, встречи с представителями различных направлений инженерной деятельности, а также экскурсии на ведущие предприятия города Рыбницы – Молдавский металлургический завод и Рыбницкий цементный завод.

Полученные на уроках и на занятиях в кружке знания, умения и навыки по обработке металла и древесины, разработка и успешная реализация творческих проектов учащимися МОУ «Рыбницкая русская средняя общеобразовательная школа №10 с гимназическими классами» позволяют успешно демонстрировать высокие результаты на муниципальной олимпиаде по технологии и занимать на протяжении ряда лет первые места (2011-2019 гг.).

Итогом учебной, творческой, практической, исследовательской деятельности учащихся на уроках технического труда и во внеурочной деятельности, связанной с решением учащимися творческих, исследовательских задач в различных областях науки и техники, является высокая результативность участия в республиканской и городской конференциях исследовательского общества учащихся (ИОУ), организуемых раз в два года: 2011 год – третье место в республиканской и городской конференции ИОУ в номинации «Техническое творчество (мальчики)»; 2013 год – первое место в республиканской конференции ИОУ в номинации «Техническая физика», два первых места в городской конференции ИОУ в номинациях «Техническое творчество (мальчики)» и «Техническая физика»; 2017 год – второе место в городской конференции ИОУ в номинации «Автомобили»; 2019 год – два первых места в республиканской и городской конференциях ИОУ.

В 2019 году учащиеся принимали активное участие в различных творческих конкурсах профессиональной направленности, став их победителями и призерами: второе место в Международном дистанционном конкурсе «Молодежь и наука – шаг в будущее», организованном Саратовским государственным аграрным университетом им. Н.И. Вавилова; первое место в номинации «Токарная обработка древесины» и второе место в номинации «Токарная обработка металла» в городском конкурсе профессионального мастерства по обработке металла и древесины, организованном научно-производственным закрытым акционерным обществом «Электромаш».

Анализ социализации выпускников МОУ «Рыбницкая русская средняя общеобразовательная школа №10 с гимназическими классами» показывает положительную динамику при выборе технических специальностей выпускниками 9 классов. За три года численность выпускников 9 классов, поступивших в СПО на технические специальности, увеличилась на 30% и составила 93%.

За последние три года численность выпускников, поступающих в 10 класс, увеличилась на 15%. Отмечается уменьшение численности выпускников 11 классов, поступивших в СПО, в том числе и на технические специальности, при этом численность выпускников 11 классов, поступивших в вузы, остается стабильно высокой (более 95%), из них 15% являются студентами технических высших учебных заведений.

Осознанию склонностей и способностей, развитию профессиональных интересов выпускников способствует социальное партнерство школы с МОУ «Рыбницкий межшкольный учебный профориентационный центр». Сформированные на уроках технического труда знания, умения и навыки являются базовым фундаментом для обучения будущих выпускников школы по профилю «Электротехника» в межшкольном учебно-производственном комбинате. Ежегодно 10% выпускников, успешно сдавших квалификационные экзамены в 11 классе, получают свидетельство государственного образца о присвоении квалификации «Электромонтер по техническому обслуживанию и ремонту электрооборудования 2 разряда».

Таким образом, результатом организации работы с одаренными учащимися по профориентации на инженерно-технические профессии является фор-

мирование у учащихся базовых умений и навыков – овладение умениями ориентироваться в мире инженерно-технических профессий, оценивать свои профессиональные интересы и склонности к трудовой деятельности, составлять жизненные и профессиональные планы, успешно и эффективно реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Ефимова, Е. В. Проблема педагогической поддержки при выборе профиля обучения выпускников основной школы / Е. В. Ефимова // Народное образование. – 2008. – №5. – 287 с.

2. Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению / под ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкина. – М., 1992.

3. Лернер, П. С. Проблемы проектирования профильного образования старших школьников / П. С. Лернер // Инновации в высшей технической школе России: Вып. 2. Современные технологии в инженерном образовании : сб. ст. – М.: МАДИ (ГТУ), 2002.

4. Методика формирования профессионального самоопределения школьников на различных возрастных этапах. Книга для учителя / под ред. А. Я. Шуркиной, С. Н. Чистяковой. – Кемерово, 1996.

5. Технологическое образование для инновационно-технологического развития страны. Материалы XIX Международной научно-практической конференции по проблемам технологического образования школьников // под ред. Ю. Л. Хотунцева. – Москва, МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2013.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СОХРАНЕНИИ И УКРЕПЛЕНИИ ЗДОРОВЬЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Молдован О.А.,

заведующий;

Осадчая Н.Е.,

воспитатель-методист по физической культуре МДОУ «Рыбницкий детский сад №6 общеразвивающего вида», г. Рыбница,

Приднестровская Молдавская Республика

Требования общества и потребителей образовательных услуг определяют жесткий круг профессиональных обязанностей педагогов дошкольных образовательных учреждений. Предъявляемые требования и те условия, в которых молодой педагог, вчерашний выпускник педагогического вуза или колледжа начинает свою педагогическую деятельность, вызывают не только профессиональные затруднения, но и могут негативно отразиться на его здоровье. Сохранение потенциала соматического, психического, социального и нравственного здоровья молодого педагога позволяет ему качественно выполнять профессию-

нальные функции в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, удовлетворять потребности и интересы потребителей в оказываемых им образовательных услугах.

В исследованиях А.В. Андрианова, Ю.Г. Быченко, И.В. Ильинского, А.В. Корицкого и др. здоровье человека рассматривается как экономическая категория. По мнению И.В. Ильинского, капитал здоровья – это инвестиции в человека, цель которых – поддерживать работоспособность. Ю.В. Дякина отмечает: у здорового человека в большей степени выражена способность к адаптации к окружающей действительности, смене ситуаций, он более устойчив к стрессам, оптимистичен.

Для воспитателя важным является и уровень его физической подготовки. Выносливость, ловкость и другие физические кондиции необходимы специалистам, работающим с детьми дошкольного возраста, которые отличаются особой подвижностью и активностью. Гармоничное физическое функционирование придает субъекту профессиональной деятельности уверенность в себе, подтверждает значимость и статус среди коллег, способствует качественному, позитивному, стабильному функционированию в профессиональной среде, усвоению новой информации, необходимой для совершенствования образовательного процесса, сохранению социально-психологических компетенций, успешному профессиональному становлению молодого педагога.

Для создания условий профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность, в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Рыбницкий детский сад №6 общеразвивающего вида» функционирует «Школа молодого педагога», направленная на передачу передового педагогического опыта от одного поколения другому. В рамках работы «Школы молодого педагога» педагоги-наставники оказывают адресную методическую помощь молодым специалистам на занятиях, организуемых два раза в месяц в соответствии с планом работы, а также на индивидуальных консультациях по запросам педагогов.

Одним из приоритетных направлений деятельности педагогов-наставников «Школы молодого педагога» является сохранение и укрепление здоровья молодых педагогов. Для реализации этого направления в «Школе молодого педагога» один раз в месяц проводятся комплексные занятия в блоке «Здоровье»; кроме того, вопросам здоровьесбережения уделяется внимание на занятиях с педагогами в других блоках в форме динамических минуток, выполнения комплексов упражнений на снятие мышечной усталости, гимнастики для глаз, психологической зарядки и аутогенных тренировок.

Занятия в блоке «Здоровье» разработаны воспитателем-методистом по физическому развитию и педагогом-психологом и направлены на профилактику соматических и психологических нарушений, обучение педагогов практическим методам и приемам, укрепляющим физическое и психическое здоровье, приемам снятия напряжения, утомления, обретения внутренней стабильности. Каждое занятие состоит из несложных упражнений, которые педагог в течение недели может выполнять самостоятельно.

На занятиях с педагогами-наставниками в форме мастер-классов и тренингов рассматриваются вопросы, интересующие педагогов: «Здоровье позвоночника», «Как надолго сохранить женское здоровье», «Оздоровление йогой» и другие.

Чтобы привлечь внимание и поддерживать интерес педагогов к своему здоровью, нами было взято за правило сочетать теоретическую и практическую части занятия. Так, например, после рассказа о траволечении, фитотерапии и цветочной терапии педагогам были предложены ароматные чаи из различных лекарственных сборов. Занятия заинтересовали педагогов нетрадиционными способами оздоровления, сплотили их, многие педагоги стали совместно посещать занятия фитнесом, баню, бассейн.

Эффективная работа педагогов-наставников, направленная на укрепление организма педагогов, повышение физического тонуса, позволила молодым педагогам в 2018 году стать призерами (II место) физкультурно-спортивных конкурсов «Семейные старты» среди работников народного образования г. Рыбница и Рыбницкого района.

Педагогами-наставниками в рамках работы «Школы молодого педагога» проводится работа по развитию социально-психолого-педагогической компетентности молодых педагогов, изучению собственной личности, психофизических возможностей, овладению психогигиеническими навыками (такими, как саморегуляция), повышению уровня педагогической толерантности, что является значимым условием для профессионального роста и строительства дальнейшей карьеры.

Своеобразным подведением итогов профессионального становления молодых специалистов муниципального дошкольного образовательного учреждения «Рыбницкий детский сад №6 общеразвивающего вида» стал конкурс «Педагогический дебют – 2019», проведенный в детском саду в рамках муниципального семинара заведующих учреждениями дошкольного образования. Участие в таком конкурсе позволило молодым коллегам публично заявить о себе как о профессионалах, обеспечивающих качественный уровень дошкольного образования. Молодые педагоги детского сада являются победителями и призерами международных, республиканских и муниципальных конкурсов; с 2016 года молодые педагоги вместе с воспитанниками заняли 34 призовых места в 18 различных конкурсах, из них в 6 профессиональных, таких, как Международный конкурс «Акварели Днестра», IV Региональный этап Международной ярмарки социально-педагогических инноваций, конкурс на присуждение премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых педагогов системы дошкольного и общего образования, республиканский конкурс «Жемчужинка», республиканский конкурс «Лучшая методическая разработка», городской конкурс «Ярмарка мастеров», городской конкурс «Трудом заслуженный почет» в номинации «Молодое открытие»; принимают активное участие в международных и республиканских научно-практических конференциях.

Организация наставничества в детском саду обеспечивает слаженную работу коллектива как единой команды профессионалов-единомышленников с оптимальным соотношением молодости и опыта, традиций и инноваций для преодоления трудностей на пути профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Голиков, Н. А. Педагогика оздоровления в условиях полифункционального образовательного учреждения / Н. А. Голиков. – Тюмень, 2006.
2. Дякина, Ю. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста в условиях современной России. Дисс. канд. экон. наук / Ю. В. Дякина. – М., 2004.
3. Жирнов, В. Д. Здоровье – атрибут антропийности / В. Д. Жирнов // Философия здоровья. – М., 2001.
4. Козлова, Л. Как сохранить здоровье педагога / Л. Козлова // Здоровье дошкольника. – 2010. – №1. – С. 41-45.

ОТ НАСТАВНИЧЕСТВА К МЕНТОРИНГУ

Назарина И.А.,

учитель математики МОУ «Тираспольская средняя школа №11», г. Тирасполь, Приднестровская Молдавская Республика

Платон говорил, что учителя становятся своего рода правителями, ибо они имеют власть над умами тех, кого они ведут. Хорошие учителя, как и хорошие философы, должны быть умеренными, не алчными, мелочность не совместима с созерцанием всего пространства и времени. Французский мыслитель Жан-Жак Руссо склонялся к той мысли, что наиболее сложное искусство наставника заключается в том, чтобы уметь ничего не делать с учеником. К.Д. Ушинский, будучи основоположником научной педагогики в России, считал, что гордиться своим опытом воспитательной деятельности нельзя, это превращает педагога в машину, призванную лишь задавать уроки и спрашивать их. Теоретические знания и опыт должны не замещать, а дополнять друг друга.

Начиная с 90-х годов, наставничество стало неактуальным в образовательном процессе. Это времена, когда педагогу приходилось «становиться на ноги» самостоятельно.

Наставничество имеет много определений. Вот одно из них. Наставничество – обучение практическим навыкам новичков прямо на рабочем месте опытным, авторитетным, высококвалифицированным сотрудником. Как бы не интерпретировали это определение, смысл его остается один – вырастить высококвалифицированного специалиста. В наше время наставничество набирает свои обороты заново. И в учебных заведениях стараются поддержать молодого специалиста, и государство привлекает различными способами молодых педагогов. В нашем учреждении действует методическое объединение математиков, состоящее из 4 педагогов. Педагоги достаточно опытные, поэтому о молодом наставничестве речь идти не может, а вот о ментинге как векторе увеличения профессиональных качеств педагогов в классах с низкими показателями качества знаний и в классах с высоким показателем – может.

Менторинг (mentoring) – это техника, которая позволяет передавать знания, умения и опыт в атмосфере поддержки, предполагая определенный вызов (сложность для обучаемого). Понимание этого ключевого отличия наставничества и менторинга во многом обуславливает и разницу в методах работы с подопечными, которые в менторинге называются «менти». Этимология слова «менторинг» – ментор, имя собственное. Слова «ментор» и «менторинг» происходят от имени одного из героев гомеровской «Одиссеи» Ментора, который, согласно сюжету, должен был оберегать королевство Итака в течение долгого отсутствия его короля Улисса. Ментор занимался воспитанием его сына Телемака. При этом Ментор не был учителем Телемаку в классическом понимании, а скорее сопровождал молодого человека в его повседневной жизни, давал практические советы для решения проблем и психологически поддерживал его. Кто может быть наставником и ментором? Ресурсный человек, которому есть чем поделиться (активность в мышлении и поведении). Фокус на саморазвитие подопечного (нет готовых решений, развивающие вопросы важнее готовых ответов и подсказок). Желание обучаться и развиваться самому. Умение слушать и задавать вопросы, терпение и желание успеха своему подопечному.

Основные требования к «менти» (подопечному) – готовность принять то, что дает ментор, пригодность к управленческой работе, наличие желания занять должность, для которой осуществляется подготовка, обучаемость. Условия успешного менторинга для пары «ментор – менти» – конструктивные отношения сотрудничества в паре «ментор – менти», комфортные для обоих ритм и стиль взаимодействия, наличие взаимной симпатии и уважения (конфликты не исключены, но они должны быть конструктивными), регулярность встреч. Формы взаимодействия ментора и «менти» – личные встречи и иное общение.

В менторинге нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается (в наставничестве это очевидно, а в менторинге – нет). Ментор, систематизируя передаваемую информацию и задавая развивающие вопросы своему подопечному, может по-новому увидеть ситуацию в организации или на предприятии, сделать важные для управления выводы, принять значимые решения.

С чего мы начали работу? С постановки конкретных целей и задач. Была поставлена конкретная задача – довести менти в его профессиональном развитии до такого этапа, на котором он сможет самостоятельно и с полной ответственностью выполнять порученные ему профессиональные задания. Процесс менторинга – достаточно объемный и последовательный, поэтому я как ментор постаралась тщательно распланировать этапы работы с менти, после чего новые подходы были внедрены в практику подопечной. Ознакомление менти с методикой менторинга; посещение урока менти с дальнейшим подробным обсуждением – другие задачи. Обсуждались все этапы урока, даже эмоциональная составляющая учителя и учащихся.

Следующий этап – обсуждение урока вместе с подопечной, который будет проводить ментор. На уроке предполагалось продемонстрировать те изменения в практике, которые были предложены подопечной, в том числе: совместное целеполагание, организация групповой работы, применение формативного оценивания; работа с одаренными детьми; применение приемов для развития критического мышления; заполнение листов саморефлексии.

Далее был обсужден план реализации менторинга в классе. Это проведение цикла уроков по темам «Дробное выражение» и «Тождественные преобразования рациональных выражений».

В ходе менторинга были посещены 3 урока менти, и велся подробный дневник.

Так как это первый опыт менторства, то было достаточно сложно продумать правильно построенный следующий урок. Точка зрения ментора не навязывалась по составлению следующего урока, а просто давались советы по подготовке к уроку. Важно в такие моменты, чтобы между менти и ментором оставались хорошие, дружеские отношения. В целом не хотелось навязать свои педагогические видения, а предполагалось создать диалогическую атмосферу общения, стимулировала независимость, самостоятельность и активность менти. Так как основными аспектами, которые прежде всего будут внедряться в практику учителя, являются диалогическое обучение и работа с одаренными учащимися, особое внимание в процессе менторинга уделялось групповым формам работы и составлению заданий высокого уровня. На первом уроке подопечная хорошо построила урок, с очень многими методиками развития критического мышления; очень интересно был закреплен новый материал в стиле «Фишбоун»; в течение урока велась групповая работа: «Корзина идей», «Денотатный граф», «Метод тонких и толстых вопросов». Этот урок дал хороший итог. Все ребята отметили, что это очень продуктивный и интересный урок.

Второй урок был проведен в основном с использованием компьютерных технологий. Такой метод всегда позволяет учителю в конце урока выставить огромное количество оценок, так как учащиеся проделали много заданий в тестовом режиме. Третий урок был очень плодотворный, так как тут была работа строго по группам, которым давались задания повышенной сложности. На этом уроке возникли сложности, так как учащиеся не всегда могли определиться с капитаном команды, не всегда могли выбрать правильный ответ среди участников команды. Поэтому над такими видами занятий стоит еще работать.

За время этого ментинга обучающиеся научились:

- 1) активно и продуктивно работать в группе, строить диалог;
- 2) проводить оценивание и взаимооценивание по критериям;
- 3) формулировать вопросы высокого порядка.

Менти получил опыт в организации диалогического обучения учащихся через взаимодействие в группе, использование исследовательской дискуссии при выработке стратегий решений задач повышенного уровня; применении разных видов формативного оценивания; выдерживании паузы после заданного вопроса.

Педагог в качестве ментора приобретает навыки наблюдения за учащимися с определенной целью, анализа на основе наблюдений; систематизирования и исследования своей деятельности в качестве ментора, нахождения проблем с целью их дальнейшего решения; создания атмосферы сотрудничества, корректирования убеждений (свои и менти) на основе полученного опыта.

Пройдя через данный формат сотрудничества с коллегой, возникло убеждение в том, что менторинг отличается от традиционного наставничества тем,

что этот процесс обязательно двунаправленный. И ментор, и менти получают каждый свой результат, общий в постановке единых целей и задач, и индивидуальный в практической деятельности.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
2. Круглова, И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.
3. Наставничество, менторинг. – Режим доступа: <http://formatta.ru/pages/id/317>.

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

*Онучина С.В.,
педагог-библиотекарь ГБПОУ «Мишкинский
профессионально-педагогический колледж»,
Мишкинский район, Курганская область*

Специалист XXI века должен быть интеллигентным, культурным человеком, умеющим ценить мировой опыт и мировые ценности. Он должен научиться самостоятельно находить нужную для себя информацию и грамотно использовать ее в своей работе.

Самостоятельность – одна из важнейших черт личности человека. Ее следует рассматривать как неотъемлемое обязательное звено в процессе самовоспитания, без которого человек не может состояться. Самостоятельные активные действия, в свою очередь, способствуют развитию инициативности, креативности, творческих способностей, а также способности принимать решения в нестандартных ситуациях.

Выход из такой ситуации только один – активное включение студентов в деятельность самоуправления и развитие творческих способностей.

Одним из органов студенческого самоуправления Мишкинского профессионально-педагогического колледжа является Первичная профсоюзная организация студентов (ППОС).

Профсоюз – это добровольное объединение граждан, связанных между собой общими профессиональными интересами по роду их деятельности. Одной из таких категорий граждан являются студенты.

Студенческие профсоюзы играют важную роль в самоуправлении и становлении личности студента как высококвалифицированного специалиста. Сам по себе студенческий профсоюз является феноменом. Профсоюзы образуются по профессиональному принципу, а если студенты – это не профессия, то в лю-

бом случае его «работа» – временная. Студенты в первую очередь – социальная группа, объединенная для определенной цели – получить профессиональное образование. При этом не стоит забывать о том, что если цели у студентов одинаковы, то мотивы у каждого свои.

Каким образом проходит реализация системы наставничества в деятельности Первичной профсоюзной организации студентов? Прежде чем ответить на этот вопрос, определим, кто же такой наставник и какими качествами он должен обладать?

В Толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой «наставник» – учитель и воспитатель, руководитель.

Энциклопедический словарь Ф. Брокгауза и И. Ефрона знакомит нас со следующим определением: в классических гимназиях и реальных училищах 1871-1872 гг. это один из преподавателей, на которого возложено специальное наблюдение за поведением и успехами учеников данного класса.

Согласно словарю по экономике и финансам наставничество можно определить, как индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными начинающими рабочими или их группами, или как форму воспитания, профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание обучаемому культуры труда.

В определении словаря управления персоналом наставничество определяется как метод воспитания и профессиональной подготовки сотрудников непосредственно на рабочем месте, имеющий как индивидуальную, так и коллективную формы.

В широком понимании наставничество – это метод развития личности, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный помогает менее опытному или менее осведомленному. Понятие наставничества объемнее простой информационной помощи в работе, поскольку включает в себя также и взаимоотношения по личностному развитию, и постоянный диалог, и работу с такими задачами, которые обучаемый не смог бы решить самостоятельно.

По сути наставничество – это живой процесс обмена знаниями и социальным опытом, более того, это психологическая поддержка, получаемая обучаемым в профессиональном развитии.

Какими личностными качествами должен обладать наставник в деятельности со студентами?

Во-первых, наставник должен обладать ключевыми ценностями корпоративной культуры, соблюдать правила и нормы, брать на себя ответственность и проявлять гибкость.

Во-вторых, это стаж в должности и богатый практический и жизненный опыт.

Не следует упускать и желание быть наставником, т.е. искреннее стремление помогать подопечному, всячески способствовать его личностному и профессиональному росту.

Далее – это готовность инвестировать свое время в развитие другого человека, т.е. стремление помогать является безусловной ценностью.

Одним из показателей в характеристике наставника является способность к конструктивной критике и обратной связи: наставник способен давать оценку действий того или иного человека, содержащую конкретные предложения и рекомендации по улучшению его работы.

Кроме того, показателями наставничества являются обучаемость и способность к личному развитию и профессиональному росту: наставник демонстрирует желание и способность постигать что-то новое, повышать свою квалификацию и производительность, является экспертом для студентов.

Немаловажными составляющими являются коммуникабельность и лидерство: наставник умеет находить общий язык со студентами, способен увлечь, повести за собой и подобрать правильные слова для мотивации других.

Председатель Первичной профсоюзной организации студентов должен обладать такими личностными и профессиональными качествами, как владение искусством коммуникации, умение организовывать и вести дискуссии, не навязывая свою точку зрения, не давя на аудиторию своим авторитетом; способность генерировать новые идеи, направлять студентов на поиск путей решения поставленных проблем; умение устанавливать и поддерживать устойчивый, положительный эмоциональный настрой.

Непосредственной и первоочередной целью комплексного взаимодействия является оперативное вовлечение студентов в учебную, научно-методическую, социально значимую, спортивную и иные виды деятельности. Для председателя Первичной профсоюзной организации студентов и профкома важна и та роль, которую наставничество играет в формировании личности студента, ведь наставник, помогая студентам реализовать личностный потенциал, дает им возможность почувствовать себя не только полноправными членами студенческого коллектива, общества, но и выступать в качестве примера и ориентира для других.

Так, в истории существования Первичной профсоюзной организации студентов колледжа навсегда остались достижения, которые прославили и Курганскую область, и Мишкинский район, и профессионально-педагогический колледж, и, без сомнения, наставника организации. Это диплом лауреата профсоюзной стипендии Областного комитета профсоюзов, четыре победителя областного конкурса «Студенческий лидер», десять обладателей дипломов социальной активности, учрежденных советом Фонда Андрея Первозванного и Центра национальной славы совместно с Попечительским советом всероссийской программы «Святость материнства». В нашей копилке достижений одиннадцать дипломов конкурса социальной рекламы «Точка зрения», учрежденного Общероссийским профсоюзом образования, а также пять стипендиатов Губернатора Курганской области.

Наставник связан со студентами целой системой формальных и неформальных связей, должен видеть личность, признавать ее неповторимость, незаменимость, уважать мысли, чувства студентов, право на свободу выбора. Этим он признает их равенство, их право на сотрудничество.

Наставничество – всегда сотрудничество, но не всякое сотрудничество – наставничество. Наставничество – это взаимное уважение личностей, готовность помогать самореализации их возможностей, оптимальная вера в будущее. Наставничество нельзя рассматривать только как совместную деятельность или хорошо отлаженное взаимодействие. Весь смысл наставничества – в той радости, которую оно дает. Ожидание радости – источник его движения вперед. Радость сама по себе не возникает, ее горючее – успех...

Наставничество в первичной профсоюзной организации студентов способствует открытию перспектив роста, помогает добиваться радости успеха, осознать свои возможности и веру в себя.

Наставник должен создавать источник внутренних сил студента, рождающий энергию для преодоления трудностей, создавать такие условия, в которых студент испытывал бы уверенность в себе и внутреннее удовлетворение, добивался успеха; кроме того, наставник должен создавать ситуации успеха.

Использование ситуации успеха должно способствовать повышению рабочего тонуса, увеличению производительности учебного труда, а также помочь студентам осознать себя полноценной личностью. Надежным путем создания ситуаций успеха является дифференцированный подход к определению содержания деятельности и характеру помощи студенту при ее осуществлении. Большое значение в создании ситуаций успеха имеет общая морально-психологическая атмосфера выполнения тех и иных заданий, поскольку это в значительной мере снимает чувство неуверенности, боязни приступить к внешне сложным заданиям. Организация наставничества между Председателем ППОС и студентами, создание отношений доверия и взаимопонимания, переживание радости и успеха гуманизируют деятельность всей организации, формируя у студентов уверенность в себе и уважение к наставнику – председателю. Только наставничество позволит председателю ППОС и ориентироваться на успех студента, и создавать специальные ситуации, способствующие переживанию эмоционального подъема.

Кроме того, наставник развивает навыки управления, повышает свой профессиональный статус, завоевывает определенную репутацию, признание и доверие коллег, получает возможность принимать более активное участие в формировании профессиональной команды. Это особенно важно, поскольку эффективность команды зависит от эффективности работы каждого ее члена. Обоюдная коммуникация со студентом приводит к тому, что наставник зачастую сам подпитывается у студента знаниями, овладевает новыми технологиями, обогащает свой практический опыт теорией.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Орлова Л.И.,
воспитатель МБДОУ «Детский сад №106»,
г. Курган*

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Сегодня система образования предъявляет особые требования к педагогу, так как он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности воспитанника. Но это по силам только людям, которые обладают высокой профессиональной мотивацией и способны к профессиональному и личностному росту. С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а воспитанники, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Педагоги, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью жизненного образовательного учреждения они нередко испытывают настоящий шок. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянную, страх и неудовлетворенность становятся привычными. Проблемы молодого специалиста: неуверенность в собственной профессиональной компетентности; страх, боязнь, негативное напряжение в связи с возможными проверками; недостаток душевных сил, необходимых для того, чтобы проявлять столь важные для педагога терпение, уважение к каждому воспитаннику, коллеге, родителю; не хватает современных знаний по педагогике; слабая ориентация в современных образовательных технологиях.

Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью жизни образовательного учреждения, вскоре уходят из него, избирая иной профессиональный путь. Согласно исследованиям и опыту, одна треть педагогов уходит из профессии через три года после начала работы, в основном объясняя свой уход недостаточной поддержкой молодых специалистов. Поэтому одной из актуальных проблем современных образовательных учреждений является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания педагога. Педагогическое мастерство – это высший уровень педагогической деятельности. Наставничество помогает нам спасти несколько томов испытанных временем настоящих секретов профессии педагога. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставник – воспитатель, педагог.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Считается, что общение наставника и молодого специалиста не стоит ограничивать формальными рамками трудового дня, диалог не состоится, если между наставником и учеником будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. Цель, которая ставится перед наставником, – сделать, как правило, за один год из выпускника грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника – это сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте, наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, наставника и образовательного учреждения.

Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень

в процессе «взаимообучения». Образовательное учреждение, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Во время работы с молодым специалистом ставлю перед собой определенные цели, составляю план педагогической помощи с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков. Налаживаю положительный межличностный контакт с воспитанником, предлагаю конструктивные формы и методы взаимодействия.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с беседы. Выясняется, что молодой педагог в некоторых вопросах испытывает трудности. Причины этих трудностей, по его мнению, – это недостаток педагогического опыта. Необходимо для работы научиться анализировать и оценивать свою деятельность и поведение, видеть и понимать мотивы поведения ребенка. Молодой педагог нуждается в методической помощи, а именно: просмотре открытых занятий у опытных воспитателей, в знакомстве с передовым педагогическим опытом, в ознакомлении с новыми образовательными технологиями и применением их на практике. В рамках совместной работы составляется индивидуальный план работы педагога-наставника и молодого педагога.

Ведется работа по развитию у молодого педагога следующих умений:

- развитие умения пользоваться нормативно-правовой базой: Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Семейным кодексом; ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка Российской Федерации»; Конвенцией о правах ребенка; Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДООУ; федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования; локальными актами ДООУ;
- развитие умения вести документацию дошкольного учреждения: были проведены консультации по перспективному, календарному и комплексно-тематическому планированию; оказана помощь по организации качественной работы с документацией группы. За отчетный период нами были изучены образовательная программа учреждения; задачи и цели годового плана;
- развитие умения организовывать воспитательно-образовательный процесс.

С молодым специалистом регулярно обсуждаются вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с детьми по использованию здоровьесберегающих технологий. В своей самостоятельной работе молодые педагоги ищут новые формы, которые используют для организации жизни ребенка в детском саду. К каждому ребенку используют индивидуальный подход, относятся к детям как к личности, а не как к объекту воздействия. Для организации совместной деятельности детей и воспитателя было предложено понаблюдать за работой воспитателя в утренние, вечерние часы и на прогулке не только в своей группе, но и в группах других педагогов. Совместно проанализировали организацию воспитательно-образовательной работы в режимных моментах и отметили положительные моменты, которые можно использовать в своей деятельности. Чтобы понять, как удастся проведение совместной деятельности молодому педагогу, наставник наблюдает за работой и отмечает положительные стороны.

Были даны рекомендации при подготовке к организованной образовательной деятельности активнее использовать предварительную работу, игровые приемы. Молодого педагога интересует все новое, он осваивает и применяет в образовательном процессе информационные технологии: разработаны тематические презентации, интерактивный наглядный материал.

Пришли к выводу, что необходимо принимать участие в обогащении развивающей среды группы дидактическим материалом в соответствии с требованиями ФГОС ДОУ. К изготовлению дидактического материала привлекаем детей и родителей.

Вывод

Молодому педагогу оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности;
- в выработке умения применять теоретические знания в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности дошкольников.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Пономарева О.В.,

преподаватель ГБПОУ «Шадринский политехнический колледж», г. Шадринск, Курганская область

Профессиональная адаптация молодого педагога в учебном заведении является одной из важных задач. На мой взгляд, решить эту задачу может организация наставничества.

Главная цель наставника – помочь молодому педагогу реализовать свои способности, развить личностные качества, коммуникативные умения и в целом реализовать себя в учебном процессе.

При назначении наставника необходимо руководствоваться тем, что наставничество должно основываться на принципе добровольности. Наставник по максимуму должен быть заинтересован в результатах своего труда, должен целиком отдаться своей нелегкой работе, чтобы в конечном итоге его радовали собственные результаты.

Каким же должен быть педагог-наставник? Он должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди своих коллег, ну и, конечно, его должны по-настоящему любить и уважать дети. Немаловажную роль в наставничестве играет и стаж работы наставника в образовательном учреждении.

Во-первых, педагогу-наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на организацию образовательного процесса и ведение учебной документации.

Наставник должен обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях:

- подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в процессе обучения;
- разработка рабочих программ по дисциплинам;
- ведение учебных журналов и журналов куратора групп;
- организация самообразовательной работы по методической теме;
- участие в методической работе цикловой комиссии;
- освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе;
- подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Большое внимание педагог-наставник должен уделять методическим формам работы с молодым педагогом. Определенную роль в становлении молодого педагога играет его участие в методических мероприятиях учебного заведения. К ним могут относиться методические дни, методические недели, профессиональные конкурсы, участие в школьных семинарах, конференциях, открытые уроки опытных педагогов и др.

При работе с молодым педагогом наставник может подготовить различные рекомендации:

- требования к современному уроку;
- обязанности куратора группы;
- организация работы с неуспевающими обучающимися;
- организация работы с одаренными обучающимися;
- анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями;
- внеурочная деятельность по предмету;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеурочных мероприятий и др.

Одной из эффективных форм методической работы является создание УМК (учебно-методического комплекса). Педагог-наставник обязан помочь молодому педагогу разработать УМК, куда молодой специалист будет вносить педагогические находки, достижения, мероприятия. УМК позволяет увидеть молодому специалисту динамику в профессиональном развитии в процессе наставнической деятельности. УМК определяет повышение профессионального уровня педагога, уровень самоорганизации, самореализации, развитие коммуникативных навыков. Использовать УМК необходимо при аттестации на квалификационную категорию. Данный комплекс поможет контролировать работу наставника, правильно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, объективно оценивать результаты профессионального роста молодого педагога.

Доброжелательность, тактичность педагога-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого педагога. Взаимопонимание не состоится, если между наставником и учеником не будет доверия. Сотрудничество в рамках профессиональных обязанностей между наставником и молодым педагогом необходимо для того, чтобы процесс

адаптации прошел успешно. Наставничество – процесс долгий и трудный. Педагог-наставник должен быть терпеливым, целеустремленным и коммуникабельным.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога происходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога, поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

- мотивационно-целевой – наставник определяет обязанности и полномочия молодого педагога, а также выявляет недостатки в его компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;
- главный этап – наставник разрабатывает и работает над реализацией программы адаптации, осуществляет корректировку профессиональных компетентностей молодого педагога, помогает разработать программу самосовершенствования;
- итоговый – наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет готовность молодого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Эффективность системы наставничества помогает руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самореализации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность. В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, педагога-наставника и учебного заведения. Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности: развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами. Педагог-наставник развивает свои профессиональные качества: методические, психолого-педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшает взаимоотношения между коллегами.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»

*Попова Н.В.,
преподаватель ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», Шумихинский район, Курганская область*

Одной из актуальных проблем современного образования является недостаток молодых квалифицированных кадров. Сегодня система образования

предъявляет особые требования к преподавателю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психическое становление личности студента. Но это по силам только преподавателям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем, а обучающиеся, их родители, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации и педагогического коллектива. Молодые специалисты, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью педагогической жизни они нередко испытывают настоящий шок. Молодой преподаватель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с обучающимися, их родителями, опасается критики опытных коллег, постоянно волнуется, боясь что-нибудь не успеть, забыть, упустить. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянную, страх и неудовлетворенность становятся привычными.

Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью, вскоре бросают преподавательскую деятельность, избирая иной профессиональный путь.

В условиях модернизации системы образования значительно возрастает роль преподавателя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и образовательного учреждения требует специальной подготовки молодых специалистов к работе с родителями.

Становление молодого преподавателя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

В основе системы наставничества лежит гипотеза о том, что профессиональное становление молодого специалиста в условиях образовательного пространства будет успешным, если обеспечить:

- непрерывность профессионального становления молодого специалиста в системе «колледж – методическая служба»;
- сотрудничество молодого специалиста с наставником, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- постоянный контакт молодого специалиста с менеджерами управления;
- четкое видение молодым специалистом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;

- реализацию принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;

- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений.

Параметры становления профессионального мастерства молодого педагога в современных условиях определяются как ряд взаимосвязанных аспектов:

- социального, суть которого заключается в закреплении молодого педагога в новой социальной роли, в выработке у него определенного стабильного отношения к этой роли;

- профессионального, предполагающего включение молодого специалиста в реальную образовательную практику, овладение ею, освоение ведущих профессиональных функций;

- психологического, включающего утверждение в новой деятельности, выработку индивидуального образа профессиональной деятельности.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Педагог-наставник поможет становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- 1) вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- 2) профессиональное самоопределение;
- 3) творческая самореализация;
- 4) проектирование профессиональной карьеры;
- 5) вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- 6) самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления в становлении преподавателя с профессиональной позиции и с позиции развития личности

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Развитие профессиональных качеств
Социализация	Развитие новых качеств личности

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нем проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Важным этапом в профессиональном становлении педагога является первый год работы в образовательном учреждении. Цель наставничества на первом году работы молодого педагога – увидеть связь между деятельностью молодого

специалиста и результатами, выраженными в развитии обучающихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т.д.

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг. В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого специалиста, в том числе анализ статистических данных, анкетирование, анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют временные рабочие группы, сформированные из числа представителей управленческого звена колледжа, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

- «высокий» – позволяет получать стабильно высокие результаты;
- «достаточный» – результаты адекватны поставленной задаче;
- «удовлетворительный» – дает возможность избежать грубых ошибок;
- «недостаточный» – не гарантирует отсутствие грубых ошибок;
- «низкий» – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Оценка по основным параметрам может быть комплексной, охватывающей одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

На основе результатов по выявлению профессиональных затруднений можно составить план индивидуальной работы с молодым специалистом. Необходимо отметить, что для каждого молодого специалиста составляется свой, персональный план работы, проводятся занятия с молодыми специалистами:

1. Учебный план – рабочая программа педагога – тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная).
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению студентов.
6. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
7. Текущая документация.
8. Организация индивидуальных занятий с высокомотивированными на обучение студентами.
9. Организация индивидуальных занятий с низкомотивированными на обучение студентами.
10. Образовательное пространство. Вхождение в него и участие в его расширении.

Для того чтобы период адаптации для молодого специалиста прошел быстрее, чтобы работа молодого педагога уже на начальном этапе отличалась эффективностью, наставник разрабатывает методические рекомендации для молодых специалистов. Основной целью создания таких рекомендаций является возможность пользоваться ими в любое время, когда проконсультироваться с наставником по возникающим вопросам не получается.

Выбор стиля взаимодействия с молодым специалистом зависит от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров.

В профессиональных образовательных организациях необходима система наставничества для того, чтобы молодые специалисты могли преодолеть трудности, с которыми они могут столкнуться в период адаптации, и успешно продолжать свою профессиональную деятельность.

СОПРОВОЖДЕНИЕ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ В ДОУ

Сиволапова Т.А.,

музыкальный руководитель;

Хайдукова Т.Г.,

*воспитатель ИЗО МБДОУ «Детский сад №47
«Улыбка», г. Курган*

Только творческая личность имеет способность к великим открытиям, прозрениям и становится «совестью нации».

А.И. Герцен

Сопровождение творчески одаренного ребенка – это общественно значимая деятельность. В связи с этим у наставника должно быть достаточно как духовных сил, так и профессиональной компетентности. Профессиональное педагогическое сопровождение одаренных детей сегодня – это забота о развитии науки, культуры и социальной жизни нашего общества, поэтому проблема диагностики и развития талантливых детей, ответственности за их творческую самореализацию является актуальной.

ФГОС ДО ставит перед педагогами важную цель – формирование основ всесторонне и гармонично развитой личности. Главной задачей для достижения этой цели является создание благоприятных условий для развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями, успешной реализации творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и социумом. Современному обществу требуются нешаблонно мыслящие люди, умеющие искать новые пути решения предложенных задач, находить нестандартный выход из любой ситуации.

Проблема одаренности детей интересовала многих зарубежных и отечественных психологов. Изучением особо одаренных детей занимались А.М. Матюшкин («Концепция творческой одаренности»), В.С. Юркевич («Проблема диагноза и прогноза одаренности в работе практического психолога») и другие отечественные авторы.

Работа с творчески одаренными детьми требует решения следующих задач:

1. Изучение педагогом психологической литературы об особенностях одаренных детей и методических приемах работы с ними.

2. Знакомство педагогов с приемами целенаправленного педагогического наблюдения, диагностики.

3. Выявление детей, чья одаренность на данный момент может быть еще не проявившейся, а также способных детей, которые подают надежды на уверенный скачок в развитии своих способностей.

4. Создание условий для оптимального развития детей через проведение различных конкурсов, фестивалей, позволяющих детям проявить свои способности.

Многолетний педагогический опыт показывает, что отношение человека к жизни и творчеству напрямую зависит от семьи и детского сада. Формы работы с одаренными детьми кардинально отличаются от занятий с обычными дошкольниками, они требуют индивидуального подхода. Талантливому ребенку сложно удовлетворить свои запросы в условиях обычного дошкольного воспитания, поэтому ему необходимо взаимодействовать с педагогом-наставником. От педагога требуются в первую очередь полная самоотдача, готовность к трудностям, поскольку одаренные дети бывают проблемными и непредсказуемыми. И, конечно, педагог должен сам иметь «творческую жилку», стремиться к саморазвитию и самосовершенствованию, быть готовым учиться у других, в том числе и у своего воспитанника.

Самое главное для педагога – уметь разглядеть творчески одаренного ребенка, научить его пользоваться своим талантом и поверить в себя. Не менее важна роль ДОУ в развитии таких детей, ведь одаренный ребенок, чтобы развиваться, должен постоянно делиться своими достижениями, демонстрировать их сверстникам и взрослым. И детский сад должен обеспечить возможность показывать достижения одаренного ребенка на различных мероприятиях, конкурсах, фестивалях и т.п.

Распознать действительно талантливого ребенка, склонного к творческой деятельности, значительно труднее, чем мы предполагаем. История знает примеры Эйнштейна, Толстого, Пушкина, которых в детстве не считали одаренными. В педагогической среде распространен стереотип: одаренные – это те, кто легко и быстро учится. Между тем психология говорит нам, что одаренность и умения – не всегда одно и то же. Зачастую бывает так, что педагог, имея длительный опыт работы и большую загруженность, может выгореть профессионально, не всегда хочется иметь дело с проблемными детьми, пусть даже талантливыми. Где черпать ресурсы, когда хочется экономить и душу, и энергию?

И тут мы подходим к вопросу: насколько сложно одаренному ребенку реализовать свой талант? С такими детьми могут случиться в будущем тяжелые личностные драмы. Особенно важно понять и принять внутренний мир ребенка, ведь он не похож на других людей.

Вспомним, например, некоторые факты, связанные с великими композиторами. Бетховен писал потрясающую музыку, будучи глухим. Моцарт утверждал, что музыкальные идеи появляются у него невольно, подобно сновиденьям. Скрябин и Римский-Корсаков обладали «цветным слухом», т.е. воспринимали тональности в определенном цвете.

Становится понятно, что одаренный ребенок – «другой», он ждет от педагога, наверное, больше, чем тот может ему дать. Участие в его судьбе требует от педагога немалых усилий: и душевных, и физических. Кроме того, выявившаяся одаренность совсем не гарантирует того, что ребенок может стать великим музыкантом, известным писателем или прославленным художником.

Чтобы не навредить ребенку, помочь ему развить свой талант, педагог должен разработать для себя определенные правила наставничества.

1. Осознавать свою ответственность за судьбу одаренного ребенка (вспомним Экзюпери: «Мы в ответе за тех, кого приручили»).

2. Взаимодействовать с ребенком на основе эмпатии (без эмоционального сопереживания невозможно построить гармоничные отношения).

3. Не сдерживать инициативы ребенка и не делать за него то, что он может сделать самостоятельно.

4. Помогать ребенку в управлении процессом усвоения знаний.

5. Отказываться от стереотипов в индивидуальной работе с одаренными детьми, не упрощая творческих задач.

6. Взаимодействовать с родителями юного дарования.

7. Помогать одаренному ребенку в творческой реализации, готовить его к участию в различных конкурсах, фестивалях, концертах, выставках и т.п.

Предельно индивидуализировать деятельность одаренного ребенка, исходя из его индивидуальных возможностей и особенностей, поможет индивидуальный учебный план (или образовательный маршрут). Индивидуальный образовательный маршрут – это образовательная программа, предназначенная для обучения одного конкретного воспитанника, направленная на развитие его индивидуальных способностей. Индивидуальный образовательный маршрут поможет одаренному ребенку раскрыть все свои таланты и определиться в мире профессий.

Важнейшим показателем удачно спланированного индивидуального образовательного маршрута будет умение ребенка создавать художественные образы в разных видах художественно-эстетической деятельности.

Объединить способных детей помогает кружковая деятельность, поскольку именно там творчески одаренный ребенок обретает веру в свои силы и ощущает, что у него есть единомышленники. Занятия в вокальном кружке помогают развивать вокальные данные детей, их творческие способности, воспитывать интерес к музыке и пению. Кружок по изобразительной деятельности объединяет детей с художественными способностями, развивает творческие навыки посредством использования нетрадиционных техник рисования.

Индивидуальный образовательный маршрут проектируется следующим образом: «все дети находятся в одном образовательном и социокультурном пространстве, но «движутся» разными маршрутами к «горизонтам» своего развития через «зоны ближайшего развития» (Л.С. Выготский).

Если воспитанник сможет реализовать свои творческие способности, то это и будет являться одним из решающих факторов, способствующих его личностному, жизненному и профессиональному самоопределению.

Результаты не заставляют долго себя ждать. Дети нашего детского сада постоянно участвуют в городских и областных конкурсах, таких, как «Юные таланты за безопасность», «Дельфийские игры», «Поющий детский сад», «Навстречу мечте», «Победный май», в различных художественных выставках, где неоднократно являлись победителями и занимали призовые места. Многие выпускники продолжают развивать свой талант, обучаясь в музыкальных и художественных школах, различных студиях, завоевывают награды на более профессиональном уровне. Например, в 2019 году наш выпускник стал лауреатом III степени в региональном вокальном конкурсе «Волшебные голоса».

Залогом успеха каждого дошкольника является профессионализм педагога. Одаренность у разных детей может быть выражена в более или менее очевидной форме. Есть дети, чью одаренность не всегда можно увидеть, и педагог должен делать своего рода «скидку» на недостаточное знание об их истинных возможностях. Необходимо постоянно создавать условия развития ребенка, позволяющие раскрыть его творческие, интеллектуальные способности на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками.

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА, ФОРМИРОВАНИЕ HARD & SOFT SKILLS, ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ

*Третьякова Т.А.,
преподаватель ГБПОУ «Шадринский политехнический колледж», г. Шадринск, Курганская область*

Молодой человек начинает свой профессиональный путь и, как правило, испытывает затруднения различного плана из-за отсутствия необходимого опыта. Становление преподавателя колледжа происходит труднее, чем человека какой-либо другой профессии. Получение педагогического образования не означает 100% успеха в начинающейся профессиональной деятельности. Педагог – это не просто профессия, это образ жизни, это непрерывный творческий процесс, процесс постоянного самообразования. Настоящий педагог владеет современными педагогическими технологиями, профессиональными умениями и навыками. Но все это приходит с многолетним опытом работы. А как быть начинающему педагогу? Как освоиться в новом коллективе, как начать свой первый в жизни урок? Как наладить отношения со студентами и стать для них

другом? Как грамотно вести необходимую документацию учебного процесса? Для молодого педагога это новая личностная ситуация. Это ответственность за результаты своей работы перед студентами, коллегами, администрацией. И в этой ситуации ему, как никогда, нужны помощь, поддержка, наставничество старшего товарища, коллеги.

Но профессионализм начинающего педагога приходит не просто с опытом. Ряд факторов влияют на его становление: мотивация педагога, интерес к делу, личные способности. И на данном этапе очень важна роль наставника. Наставник сможет правильно, целесообразно организовать деятельность молодого педагога в становлении его профессиональной карьеры. Одним из важных аспектов является мотивация молодого педагога на профессиональный рост. Путем постоянного повышения уровня квалификации возможно продвижение по службе, повышение своего материального благосостояния. Наставник способен развить личностные качества молодого педагога, поднять уровень его самооценки.

На сегодняшний день независимо от возраста, стажа работы педагог должен уметь гибко реагировать на изменения образовательной среды, в максимально короткие сроки перестроиться в новых условиях профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт педагога предъявляет единые требования к совершенствованию профессиональных компетенций педагога. В разрезе компетенций профессионального стандарта группы навыков *hard skills* наставник способствует совершенствованию умений планировать, проводить урок и выполнять его самоанализ; овладению нестандартными формами и методами обучения; использованию специальных подходов в обучении с целью наиболее полной вовлеченности обучающихся в образовательный процесс; умению общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их.

В профессиональном стандарте прослеживается необходимость развития групп *soft skills*, поэтому наставник молодого педагога помогает ему в освоении социальных, лидерских, интеллектуальных и волевых компетенций. Это умение слушать и слышать других людей; адекватное принятие критики; умение самостоятельно принимать решение и отвечать за результат; умение формировать команду единомышленников для реализации поставленной цели; умение разрешать конфликтные ситуации; видеть и решать возникшую проблему; видеть одаренность, креативность обучаемого и способствовать их развитию; нацеленность на конечный результат; тайм-менеджмент; стрессоустойчивость и готовность к рутинной работе.

Наставник способствует и развитию личностного роста своего молодого коллеги; своим личным примером демонстрирует доверительные отношения с детьми, свою доброжелательность, чуткость; готовность пересмотреть свою позицию, свои взгляды, если того требует ситуация; открывает свое творческое мировоззрение, широкий круг интересов; показывает готовность к дальнейшему овладению новыми знаниями; умение выходить из затруднительной ситуации с чувством юмора.

Поэтому на сегодняшний день наставничество – это одна из эффективных форм профессиональной и личностной адаптации молодого педагога, способ-

ствующая его профессиональной компетентности. Наставничество – это глубоко личностные отношения. Наставник предполагает в первую очередь учет личных интересов молодого педагога. И в заключение можно отметить и такую обратную черту наставничества, как преемственность всего того нового, что несет с собой молодой педагог, когда приходит на свое первое место работы.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Даутова, О. Б. Инновации и образование : сборник материалов конференции / О. Б. Даутова. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2013.

2. Исаев, И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учебное пособие / И. Ф. Исаев. – М.: «Академия», 2012.

3. Лабунская, Н. Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов / Н. Л. Лабунская. – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. В. А. Волкова. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузГСиД», 2015.

4. Редлих, С. М. Адаптация начинающих педагогов. Профессиональные проблемы образования: концепции и подходы : учебное пособие / С. М. Редлих. – М.: «Академия», 2018.

5. Парфенова, А. Н. Наставничество как одна из форм методической работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс] / Ведущий образовательный портал России «Инфоурок». – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-nastavnichestvo-kak-odna-izform-metodicheskoy-raboti-s-molodimi-specialistami-1488101.html>.

6. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова [Электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К ПРОФИЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

*Трифопова С.А.,
заведующая практикой ГБПОУ «Катайский
профессионально-педагогический техникум»,
Катайский район, Курганская область*

Успешное трудоустройство выпускников – один из важнейших критериев эффективной работы профессиональной образовательной организации. Профильное трудоустройство не просто доказывает правильную траекторию деятельности техникума, но и является экономически выгодным для государства. Успех в этом направлении определяется многими факторами. Наставничеству,

целью которого является содействие профильному трудоустройству выпускников, придается в техникуме большое значение. Правильно организованная система наставничества выступает одним из условий формирования готовности студентов к профильному трудоустройству.

Готовность к профильному трудоустройству понимается как совокупность качеств обучающегося, определяющих его направленность на осуществление комплекса видов работ по выбранной специальности/профессии. Структура готовности к профильному трудоустройству представлена тремя компонентами: знаниевым, практическим и мотивационным. Сущность каждого компонента можно определить следующим образом: знаниевый – я знаю все о профессии, которую получаю, и об условиях моей будущей работы; практический – я умею выполнять все виды работ, связанные с моей будущей профессией; мотивационный – я хочу работать по той профессии, которую получаю.

Ряд ученых анализирует структурные компоненты готовности с учетом отражения меры внутренней и внешней формы. Так, В.А. Слостенин в мотивационном компоненте определяет внутреннюю и внешнюю стороны [3, с. 62]. О.Н. Аллин и Н.И. Сальникова в структуре профессиональной готовности выделяют объективный и субъективный пласты. Объективный пласт готовности состоит из взаимодействующих нравственно-мотивационного, интеллектуально-операционального и психофизического компонентов, которые реально могут быть оценены в соответствии с требованиями деятельности и оптимальной модели функционирования специалиста. Субъективный пласт готовности – это система оценивания собственной готовности, определяющая систему саморегулирования [1, с. 13]. Н.В. Ипполитова, выделяя в структуре готовности три взаимосвязанных аспекта – личностный, когнитивный и праксиологический, определяет, что первый аспект отражает меру внутренней готовности, второй и третий – меру внешней процессуально-деятельностной формы проявления соответствующих характеристик [2, с. 31].

Вслед за исследованиями данных ученых можно выделить внутренний и внешние компоненты готовности к профильному трудоустройству, которые определены самой сущностью структурных компонентов. Знаниевый и практический компоненты являются компонентами внешней готовности, а мотивационный – компонентом внутренней готовности. Мотивационный компонент предполагает наличие настроения на деятельность по получаемой профессии, стремления к профессиональному успеху. Компоненты внешней готовности предполагают формирование готовности посредством различных факторов. Компонент внутренней готовности является своеобразной основой для формирования компонентов внешней готовности, которые, в свою очередь, в процессе формирования совершенствуют компонент внутренней готовности. Взаимосвязь структурных компонентов представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура готовности к профильному трудоустройству

Все компоненты готовности к профильному трудоустройству формируются через систему наставничества. Чаще наставничество рассматривается как форма индивидуальной работы, но именно групповая форма взаимодействия наставника и студента позволяет раскрыть личность обучающегося. Поэтому в техникуме наблюдается смешение или слияние форм работы наставника с наставляемыми. Выбор технологий, форм и методов работы зависит от степени формирования готовности, на которой находится обучающийся, и характеристики компонента готовности, на формирование которого направлена деятельность наставника. Так, на 1-2 курсах делается упор на формирование знаниевого и мотивационного компонентов готовности, на 3-4 – практического и мотивационного. Характеристика компонентов готовности представлена в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика компонентов готовности обучающихся к профильному трудоустройству

<i>Знаниевый</i>	<i>Практический</i>	<i>Мотивационный</i>
Знание содержания профессиональных стандартов, требования работодателей, владение информацией о способах поиска работы, формирование собственной профессиональной философии	Владение технологиями, способами и приемами профессиональной деятельности, необходимыми компетенциями для самореализации в профессиональной деятельности	Положительное отношение к профессиональной деятельности, внутренний настрой на ее реализацию; способность анализировать и оценивать свои умения и навыки в процессе профессиональной деятельности
Реализация плана работы Службы содействия трудоустройству выпускников (встреча с работодателями, круглые столы, экскурсии на базы социальных партнеров, индивидуально-консультативная поддержка)	Организация практики, дуального обучения, реализация программы «Школа WorldSkills»	Участие в конкурсах профессионального мастерства, студенческих форумах, чемпионатном движении; реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития

Остановимся на некоторых формах работы в системе наставничества ГБПОУ «Катайский профессионально-педагогический техникум».

Фотоконкурс «Один день из жизни человека моей профессии» был направлен на знакомство студентов с деятельностью наставников и заставил обучающихся присмотреться к мелочам в профессиональной деятельности, увидеть незаметное, которое подчас и определяет успех деятельности.

Основными целями проведения фотоконкурса являлись привлечение большего внимания к разным профессиям, воспитание уважительного отношения в обществе к человеку труда, привлечение внимания к осознанному выбору профессионального пути, демонстрация наставником профессиональной деятельности.

Таким образом, конкурс способствовал формированию знаниевого компонента готовности.

На это также была нацелена и акция #PRACTICESelfie, в ходе которой студенты должны были сделать селфи с наставником так, чтобы в кадре присутствовали детали профессиональной деятельности, и опубликовать свои фотографии в социальных сетях Instagram и Вконтакте с хештегом #PRACTICESelfie.

Формирование практического компонента готовности проходит через всю совместную деятельность наставника и наставляемого: на учебной и производственной практике, в процессе подготовки к конкурсам профессионального мастерства. Итоги практики подводятся в самых разных формах: круглый стол, мастер-классы, творческие отчеты, выставки «Open-air (Под открытым небом)», «Вечеринка успеха», «Final-step», педагогический мост, акция-дегустация, Game-рефлексия. Участие наставников в данных мероприятиях обязательно, потому что именно они могут рассказать об успехах своих наставляемых и поддержать студентов во время выступления.

Формированию мотивационного компонента готовности способствует индивидуальная программа профессионального саморазвития (Трифонова, С. А. Индивидуальная программа профессионального саморазвития / С. А. Трифонова. – Катыск: ГБПОУ «Катыйский профессионально-педагогический техникум», 2016. – 21 с.). Данная брошюра представляет собой рабочую тетрадь, которая адресована студенту 3-4 курса, который способен анализировать собственную деятельность профессиональной направленности самостоятельно или под руководством наставника. Ведение программы профессионального саморазвития позволяет студенту самостоятельно отследить уровень профессионального развития и определить степень готовности к профессиональной деятельности. Также данные материалы могут быть полезны студентам при трудоустройстве, так как они могут выступать своеобразным профессиональным «портретом» молодого специалиста и определять его конкурентоспособность.

Формированию всех трех компонентов готовности способствует проектная деятельность, которая ориентирована на работу студентов под руководством наставников. Работа над проектом предполагает решение какой-то проблемы, предусматривающей использование разнообразных методов и интегрирование знаний, умений из различных областей.

Проект «Bon Appétit» стал результатом бригадно-командной творческой деятельности студентов по специальностям «Преподавание в начальных классах», «Изобразительное искусство и черчение», «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» и профессиям «Повар, кондитер», «Мастер жилищно-коммунального хозяйства». Деятельность каждой бригады под руководством наставника была направлена на получение определенного продукта (сценариев развлекательных мероприятий; проекта меню для детского кафе; плана сервировки; технологических карт приготовления детских блюд; дизайн-проекта кафе, схемы системы отопления кафе; схемы системы освещения кафе), который являлся частью общего проекта – моделирования детского кафе.

Проект получил положительный отзыв руководителя и был реализован при реконструкции кафе.

Показателями оценки эффективности работы наставников являются: успешное прохождение наставляемым производственной практики; положительные отзывы работодателей о наставляемом; участие в конкурсах профессионального мастерства, студенческих форумах, чемпионатном движении; профильное трудоустройство. Мониторинг деятельности наставников по данным показателям свидетельствует об эффективной целенаправленной деятельности по формированию готовности студентов к профильному трудоустройству.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальников. – М.: Генезис, 2005. – 237 с.
2. Ипполитова, Н. В. Система профессиональной подготовки студентов педагогического вуза: личностный аспект : монография / Н. В. Ипполитова, М. А. Колесников, Е. А. Соколова. – Шадринск: Исеть, 2006. – 236 с.
3. Слостенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – 3-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 576 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В УЧИТЕЛЬСКИХ ДИНАСТИЯХ

Усольцева И.В.,

учитель биологии высшей квалификационной категории МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №26», г. Курган

Феномен наставничества не нов. В прошлом, XX веке, молодым специалистам помогали освоиться, постичь секреты мастерства опытные наставники в учебных заведениях, в учреждениях, на производстве... В конце 90-х – начале 2000-х годов эта практика «сошла на нет». Но в настоящее время, во многом благодаря министру образования Ольге Васильевой, мы снова вспомнили о замечательной форме сотрудничества по передаче опыта от состоявшегося

в профессии человека к его молодому коллеге. Вот-вот в наших учебных заведениях появится официальная должность «учитель-наставник». Стоит отметить, что форм наставничества может быть много. Рассматривая школу, ссузы и вузы, мы можем отметить следующие направления передачи опыта: прямое, восходящее, нисходящее. И, конечно, необходимо констатировать, что опыт не всегда передается от человека более старшего по возрасту к юному. Это как раз нисходящий путь: от старшего к младшему; от взрослого члена коллектива к молодому, от учителя (преподавателя) к ученику (студенту).

Часто встречается и прямое направление наставничества. Это мы наблюдаем в случае, когда среди коллег, занимающих одинаковые должности, кто-то в совершенстве владеет навыком либо знанием в определенной области и способен обучать, направлять своих товарищей, помогая им в стремлении овладения этим знанием, навыком. Примером данного направления наставничества может служить и такая форма, как «учитель – родитель». Опыт, приобретенный педагогическими работниками за годы работы, чрезвычайно богат и разнообразен. Они «соприкасаются» с судьбами очень многих учеников и их семей. Даже если мы говорим об обычном классном руководителе в школе, его помощь, совет, заинтересованность в успешности учащегося являются существенным подспорьем родителям на протяжении четырех (начальная школа), пяти либо семи лет (основная школа) сотрудничества семьи и школы (в лице классного руководителя). Зачастую родители, имея одного ребенка, остро нуждаются в тех реальных педагогических знаниях, которые есть у учителя, классного руководителя, потому что никакая книжная теория не сравнится с практикой, поскольку отстает от тех жизненных реалий, в которых существуем мы и наши дети.

Однако все чаще мы встречаем восходящее направление наставничества, когда юный наставник помогает освоить новые знания и умения тем, кто старше него. Например, знание современных технологий. Не секрет, что дети и молодежь более успешны в освоении электронных ресурсов, а нам, учителям, порой хотелось бы получить помощь, совет по вопросу создания сайта, веб-страницы... Не надо стыдиться попросить помощи. Этим мы не уроним своего достоинства, ведь педагог постоянно учится, самосовершенствуется. Пусть школьник поймет, что его знания востребованы. Давайте предоставим ему возможность поверить в себя, свои силы. Юный наставник очень ответственно отнесется к делу, а учитель, снова почувствовав себя в роли ученика, сможет еще раз оценить правильность тех акцентов, которые он сам делает в преподавательской деятельности.

Разговор о наставничестве, на мой взгляд, был бы не полный, если не вспомнить об учительских династиях. Это семьи, в которых есть несколько поколений педагогических работников: преподавателей, учителей, воспитателей. Именно в этих семьях процесс наставничества – многолетний, последовательный и очень тщательно отработанный, отработанный самой жизнью. Именно здесь, в этих семьях, самые ответственные и заинтересованные наставники. Этот тип семейного наставничества характеризуется искренностью, отсутствием назиданий, менторского тона и боязни конкуренции. Трудно представить, чтобы после звонка с урока учитель закрыл кабинет на ключ и до следующего

рабочего дня забыл обо всех школьных проблемах. В учительских семьях каждый день – мини-педсоветы: проработка учебной проблемы, поиск путей решения конфликтной ситуации, возникшей в классном коллективе, выявление причин неуспешности школьника, совместное изготовление наглядных пособий и создание презентаций к уроку, сопровождение детей на экскурсию...

Идет погружение в процесс решения педагогических проблем, сначала не осознанное, заключающееся во впитывании информации, а позже у представителей юного поколения семьи активизируется аналитическая функция, начинается процесс поиска рационального решения. О наставничестве в учительских семьях знаю не понаслышке. В свое время я сама внимательно наблюдала за работой деда, бабушки и папы. А сейчас уже мой сын, окончивая университет, проходит педагогическую практику в школе. Думаю, разочарование в профессии его не постигнет, так как на протяжении многих лет он фактически выполнял функцию вожакого в классах, где классным руководителем была я – его мама; помогал организовывать детей для участия в различных мероприятиях (в том числе и социально значимых), классных часах, выступлениях, приобретая при этом опыт общения с детским коллективом. Сейчас он обращается за методической помощью, готовясь к урокам.

Об опыте наставничества, существующего в учительских династиях, не говорится. Но именно эта форма наставничества позволяет сформироваться педагогу, искренне увлеченному своей профессией, умеющему качественно трудиться. К слову, педагогический труд трех поколений нашей семьи отмечен правительственными наградами: медалью «За доблестный труд в Великой Отечественной войне», орденом Трудового Красного Знамени; есть победитель ПНПО «Образование». Отрадно, что в семье уже выросло и приступает к работе четвертое поколение педагогов; есть кому передавать традиции семейного наставничества.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ УЧАЩИХСЯ КЛАССОВ ДЛЯ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

*Ходоровская Р.Ф.,
педагог-организатор МАОУ СОШ №20,
г. Тобольск*

В последние годы в России возросла численность подростков, для которых цель жизни сводится к достижению материального благополучия любой ценой, к наживе любыми способами. Труд и учеба утратили общественную ценность и значимость, стали носить прагматический характер – больше получать благ, привилегий и меньше работать и учиться.

Работаю с учащимися, которые обучаются по очно-заочной форме в нашей школе (бывшей вечерней, с 29.01.2019 г. МАОУ СОШ №20 г. Тобольска). Наша школа ведет коррекционную и реабилитационную работу по обучению, воспитанию, приобщению к культуре работающей молодежи и подрост-

ков. Контингент нашей школы достаточно сложен и в плане обучения, и в плане поведения, воспитания. Это работающие молодые люди и те, кого считают «трудными», кто относится к «группе риска». Это обучающиеся, отчисленные из дневных школ за пропуски, неуспеваемость, социально запущенные, из неблагополучных семей, несовершеннолетние мамы, бывшие осужденные исправительных колоний, работающая молодежь, осознавшая, что образование – необходимо.

Как же помочь подростку группы риска социализироваться? Уже давно известно, что традиционные методы воспитательного воздействия на подростка группы риска не дают желаемого результата. Поиск эффективных методов и приемов воздействия на подростка – актуальная проблема, перед которой оказывается современное общество. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепление веры подростка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность и др. – все эти приемы, безусловно, способствуют социально-одобряемым формам поведения. Кто же может помочь подростку, оказавшемуся в группе риска? Кто тот значимый взрослый или сверстник, наставник, который может понять, принять, помочь, направить?

В обосновании понятия «наставничество» часто присутствуют такие категории, как «поддержка», «руководство», «содействие» и т.д., то есть наставник взаимодействует со своим подопечным на субъект-субъектной основе. Наставничество – особый тип отношений, в которых большую роль играют доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения на принципе сотрудничества. Наставничество может рассматриваться с нескольких позиций. Во-первых – как деятельность опытного педагога по передаче своего опыта молодому учителю. Во-вторых – как деятельность классного руководителя по организации помощи и поддержки школьникам. В-третьих – как взаимодействие старших и младших школьников (шефство).

Проследим развитие понятия «наставничество» в истории образования. Еще с древних времен философы рассматривали основные задачи наставника. Сократ главной задачей наставника видел пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках ученик и наставник должны находиться в равном положении. Его дидактическое достижение – майевтика – диалектический спор, подводящий ученика к истине посредством продуманных наставником вопросов.

В своих трудах Платон говорил о том, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребенка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет. Ж.Ж. Руссо отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником. В русском литературном и разговорном языке с середины XVII века слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель».

В 1813 году согласно постановлению МНП (Министерства народного просвещения) вводилась должность надзирателя, наставника в некоторых учебных заведениях, в обязанности которого входило воспитание преданных само-

державно-монархическому строю учащихся. Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности». Но со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С.И. Ожегова уже дано как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель». О роли наставника в становлении личности писали В.Ф. Одоевский, К.Д. Ушинский и др. Размышляя о проблемах наставничества, К.Д. Ушинский писал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает, спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт полностью компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Можно сделать вывод о том, что профессиональная адаптация молодого педагога напрямую зависит от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта наставника. В различных формах наставничество было распространено в СССР, начиная с 30-х годов XX века. Главной задачей наставничества было воспитание молодой смены и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом [3].

Много лет являюсь руководителем молодежного объединения «Новое поколение». В данной ситуации воспитательная и образовательная роль объединения выражена не только как способ получения подростками информации или проведения свободного времени, но и как путь положительного воздействия дезадаптированного подростка, молодого человека, как средство поддержки и защиты его духовной жизни, формирования позитивных жизненных установок, активной гражданской позиции и негативного личностного отношения к различным проявлениям асоциального поведения.

Свою деятельность в качестве руководителя молодежного объединения рассматриваю как наставничество. А наставничество – это мощная форма личностного развития, которая может дать хорошие и реальные результаты. Присутствие значимого взрослого, который бы направлял учащегося в школе, является важным моментом подготовки к самостоятельной жизни.

Социальная деятельность наставника направлена на вовлечение подростка группы риска в различные социальные институты, привлечение подростка к социально одобряемым формам деятельности. Какие формы работы с группой, членом которой является подопечный, можно применить?

- игры на сплоченность;
- поход;
- общие мероприятия с активным участием в подготовке подопечного;
- КВН;
- клуб участников проекта;
- новогодний праздник и др. [2].

В связи с этим рассматриваю наше молодежное объединение как центр проектной деятельности. В нашей школе уже имеется хороший опыт написания проектов активистами нашей школы.

Участие в проектной деятельности способствует социальной адаптации учащихся школы, создавая условия для самообразования и развития информационной культуры личности всех участников образовательного процесса школы. Основным принцип при подготовке и проведении мероприятий проекта – это использование и развитие инициативы самих учащихся очно-заочной формы обучения МАОУ СОШ №20 города Тобольска (ранее – Центр образования).

Ценность проектной деятельности для учащихся: способствует развитию целого комплекса качеств творческой личности:

- умственной активности;
- быстрой обучаемости;
- смекалки и изобретательности;
- стремления добывать знания, необходимые для выполнения конкретной практической работы;
- самостоятельности в выборе и решении поставленной задачи.

Кроме того, способствует воспитанию терпения и трудолюбия и помогает в решении главной цели – пробуждает у школьников интерес к самостоятельному чтению.

Все эти качества творческой личности проявились у учащихся благодаря разнообразной деятельности в ходе работы над проектами: чтение, поиск литературы, отбор необходимого текстового и иллюстративного материала, сочинительство, набор текста на компьютере, рисование, создание презентаций, выступление на сцене, публичное выступление с защитой работ.

И можно смело назвать эту деятельность творчеством, потому что в процессе работы над своим «продуктом» наши учащиеся самостоятельно применяли усвоенные знания, умения, навыки.

Проект способствовал формированию компетентностей:

- в сфере самостоятельной деятельности по созданию продукта, ведущей к творческому развитию личности каждого участника;
- в информационной – усвоение способов приобретения знаний из различных источников;
- в социально-трудовой деятельности – по формированию умений жить и работать вместе с другими детьми в одной команде, оказывая друг другу помощь и создавая какой-либо полезный «продукт»;
- в сфере культурно-досуговой – формирование уважительного отношения к чужому труду и творчеству своих товарищей, развитие самоуважения.

Посредством наставничества осуществляется важнейшая функция воспитания – передача молодежи всего богатства социального опыта общества, накопленного старшими поколениями в сфере материального производства, духовной культуры, общественно-политической жизни. Наставничество – это инструмент, который позволит им эффективнее строить свой индивидуальный маршрут и свое будущее. Наставничество – процесс долгий и трудоемкий, поэтому очень важно, какими качествами будет обладать человек, решивший стать наставником. Наставник – прежде всего человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся по-

мочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для преодоления тех трудных жизненных ситуаций, в которых он оказался.

Существуют определенные требования, предъявляемые к личности наставника. Считается, что для успешной реализации программы сопровождения наставник должен обладать гибким и критичным мышлением, коммуникативными способностями; быть толерантной и эмпатийной личностью; иметь развитую интуицию и рефлексивность, быть эмоционально устойчивым, самокритичным, обладать оптимизмом, силой воли, стремлением к самосовершенствованию [1].

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Ковалева, Н. В. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска» : сборник научно-методических материалов / Н. В. Ковалева. – М.: Майкоп, 2006. С. 180.

2. Шипицина, Л. М. Психология детей-сирот. Учебное пособие / Л. М. Шипицина. – СПб.: Изд. С.-Петерб. ун-та, 2005. – С. 628.

3. Наставники: не рядом, а вместе. Методическое пособие для воспитателей детей и молодежи и их законных представителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://asi.ru/upload/iblock/21c/2.pdf> (дата обращения: 02.11.2018).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ «РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПАЦИЕНТА ПУТЕМ СЕСТРИНСКОГО УХОДА» КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА

Шептефрац И.С.,

*преподаватель общепрофессионального цикла,
председатель цикловой методической комиссии
ГОУ «Бендерский медицинский колледж»,
г. Бендеры, Приднестровская Молдавская
Республика*

Сегодня общество меняет свое отношение к сестринской помощи и к условиям проведения сестринской практики. Усложняется деятельность средних медицинских работников, и это требует реализации профессиональных и общих компетенций.

На данный момент медицинскому персоналу среднего звена нужны современные знания по технологии оказания медицинских услуг, организации безопасной среды для пациента и персонала, требованиям санитарно-эпидемиологического режима лечебно-профилактического учреждения.

Профессиональная компетенция дает медицинским работникам моральное право самостоятельно принимать правильные решения в стандартных и нестандартных ситуациях и руководить младшим медицинским персоналом.

При реализации своих обязанностей медицинские работники должны оперировать определенным объемом знаний, умений и практических навыков, профессиональных компетенций, быть ответственными за процесс ухода с соблюдением правил этики, деонтологии и проявлять милосердие. Все эти компоненты формируются в процессе изучения профессионального модуля «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих (решение проблем пациента путем сестринского ухода)».

«Время есть величайший из новаторов», – говорил английский философ Френсис Бэкон. Время затрагивает все сферы человеческой жизни, в том числе образование и медицину, периодически требуя его обновления.

Ролью профессионального модуля является обучение будущих медицинских работников тактике применения стандартов, что позволяет объективно оценивать качество работы.

Важным направлением формирования профессиональной компетентности должно быть повышение профессиональных качеств будущего специалиста [2]. Так как медицинский работник среднего звена выполняет множество функций, несет весомую долю ответственности, Государственное образовательное учреждение «Бендерский медицинский колледж» обеспечивает соответствующую подготовку специалистов, которая основывается на взаимодействии всех участников данного процесса. При этом все действия направлены на формирование профессиональной компетентности будущего специалиста (медицинского работника среднего звена), на развитие духовных и личностных качеств на основе формирования устойчивой мотивации на профессиональную компетентность уже в стенах колледжа.

Медицинский работник со сниженным уровнем профессиональной компетенции становится профессионально непригодным или малопригодным в профессиональной деятельности. Одной из функций медицинского работника является облегчение тяжелых и неадекватных состояний пациента, развитие у пациента объективного отношения к заболеванию, которое обеспечит наилучшее выполнение лечебного режима.

Задачами изучения профессионального модуля являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений;
- углубление теоретических знаний по изучаемой теме;
- формирование умений применять теоретические знания при решении поставленных вопросов;
- формирование умений и навыков самостоятельной организации научно-исследовательской работы;
- овладение современными методами поиска, обработки и использования информации;
- развитие творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности.

Благодаря профессиональному модулю наши студенты формируют знания – на теоретических занятиях, на практических занятиях в кабинетах до кли-

ники отрабатывают практические навыки на тренажерах. Далее во время прохождения учебной и производственной практик закрепляют знания путем непосредственного общения с пациентами.

Рабочая программа профессионального модуля подразумевает взаимное применение теоретических знаний и практических навыков по общению с пациентом, физическому и психологическому обследованию, наблюдению за состоянием пациента; обнаружению биологических и психологических проблем, связанных с медицинскими процедурами.

Комплексный подход к содержанию профессионального модуля позволяет студентам добиться единства теоретических знаний и практических навыков, способствует оптимальному отбору содержания обучения, позволяет достигнуть единства требований на основополагающих модулях и подготовить студентов к будущей профессиональной деятельности.

В Государственном образовательном учреждении «Бендерский медицинский колледж» кабинеты оснащены учебным оборудованием, фантомами и симуляторами для проведения и отработки практических навыков (перемещение и транспортировка пациента, личная гигиена пациента, выполнение инъекций, кормление пациента, постановка клизм, проведение катетеризации мочевого пузыря и др.). На занятиях студенты осваивают первоначальные умения, овладевают современными методами практической деятельности. Каждое доклиническое практическое занятие позволяет систематически ставить студентов в условия, наиболее приближенные к реальности, для адекватного реагирования и действия в любой производственной ситуации.

На своих занятиях я использую следующие методы обучения:

1. Мозговой штурм – получение от группы в короткое время большое количество вариантов ответов.
2. Метод портфолио.
3. Ролевая и ситуационная игры.
4. Симуляционная технология.
5. Применение компьютерных технологий (презентации, слайды, просмотр видеофрагментов т.д.).
6. Составление схем и таблиц, кроссвордов.
7. Создание проектов в творческих группах и т.д.

Одними из активных методов являются ролевая игра и решение ситуационных задач.

Применение ролевых и ситуационных игр на практических занятиях позволяет демонстрировать модели поведения не только в типичных профессиональных ситуациях, но и на определенном рабочем месте. При этом имитация реальной деятельности и выполнение реального действия позволяют на 90% усвоить материал. Применение ролевых и ситуационных игр на занятиях расширяет возможности учащихся в изучении профессионального модуля, позволяет развивать продуктивное клиническое мышление при сборе информации о пациенте, ее анализе и формулировке сестринского диагноза.

Следующий метод – это метод «Портфолио». Портфолио является объективной, накопительной, стимулирующей системой оценивания деятельности студента. Систематичность ведения портфолио, представление материалов по профессиональному модулю (тематические презентации, кроссворды, диагностические схемы, таблицы, выступления на конференциях и предметных кружках, реферативные работы студентов) отображают этапы формирования профессиональных и общих компетенций.

При проведении лекционных и практических занятий применяю непосредственный контакт с аудиторией с использованием информационных технологий (презентации, слайды, просмотр видеофрагментов т.д.). Внедрение виртуальных технологий направлено на улучшение наглядности и убедительности преподавания медицинских манипуляций. Применение компьютерных технологий в виде подготовки презентаций по темам занятий стимулирует интеллектуальную деятельность студентов, позволяет ориентироваться в информационных потоках, обмениваться информацией и владеть ею.

Следующий активный метод обучения – это организация образовательной деятельности посредством симуляционного обучения.

При помощи данного метода осуществляется решение профессионально-ориентированных задач с выполнением практических заданий: студенты анализируют предложенную ситуацию, изучают медицинскую документацию и выполняют индивидуальное задание с использованием симулятора. Использование симуляторов позволяет студентам овладеть необходимыми специфическими умениями и навыками, а также воссоздать реальную контролируемую ситуацию по отработке навыков оказания медицинской помощи; дает возможность для многократной отработки определенных упражнений и действий; позволяет моделировать различные клинические ситуации, отрабатывать навыки работы в команде; развивать клиническое мышление и формирование профессиональных компетенций специалистов.

Учебная и производственная практики являются важной частью учебного процесса. Практика проводится в учреждениях здравоохранения, утвержденных в качестве баз практики.

Практика в учреждениях здравоохранения рассчитана на решение следующих задач:

1. Углублять, систематизировать и закреплять теоретические знания по уходу за пациентом, полученные на занятиях.
2. В производственных условиях получать профессиональные умения и навыки.
3. При проведении манипуляционной техники применять элементы сестринского процесса.
4. Формировать профессиональную ответственность и трудовую дисциплину.
5. Подготовка учащихся к самостоятельной трудовой деятельности [3].

В итоге можно сказать, что основным моментом профессионального модуля является развитие личностных качеств, а целью – формирование профессиональных компетенций.

Таким образом, изучение профессионального модуля «Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих (решение проблем пациента посредством сестринского ухода)» способствует развитию профессионально значимых качеств в соответствии с внешними профессиональными требованиями и условиями профессиональной деятельности, способствует формированию высококвалифицированного специалиста, способного самостоятельно решать возникающие перед ним задачи. Профессиональный модуль дает умения и знания, которые помогут медицинским работникам выполнять сестринские манипуляции в соответствии с требованиями стандартизации сестринских процедур. Эти качества необходимы современному специалисту – профессионалу своего дела.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Елагина, Л. В. Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентностного подхода / Л. В. Елагина. – М., 2008.
2. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д. Иванов. – М., 2007.
3. ФГОС СПО по специальности «Сестринское дело», 2010.
4. Эрганова, Н. Е. Методика профессионального обучения / Н. Е. Эрганова. – М., 2007.

ЭФФЕКТИВНАЯ ПОДГОТОВКА К ОЛИМПИАДАМ ПО УЧЕБНОМУ ПРЕДМЕТУ «МАТЕМАТИКА» КАК РЕЗУЛЬТАТ СИСТЕМНОЙ РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ

Щеглова Н.В.,

учитель математики квалификационной категории «учитель-методист» ГУО «Средняя школа №31», г. Витебск, Республика Беларусь;

Королева И.И.,

методист центра педагогических инициатив в работе с интеллектуально одаренными и высокомотивированными учащимися Витебского областного института развития образования, Республика Беларусь

Подготовка к участию в олимпиаде – труд не одного года. Нужно отметить, что успешно участвовать в предметной олимпиаде может всякий учащийся, знакомый со стандартными приемами решения задач, выходящими за рамки школьного курса. Определенную роль играет и скорость мышления. Есть ученики, которые успешны уже в 5-6 классах. Они легко усваивают предложенный материал, быстро «включаются» в любую работу. Но есть и те, кто раскрывает свой потенциал значительно позже. Здесь очень важно, чтобы учитель видел

таких учеников, поддерживал их, давал им возможность при каждом удобном случае поверить в собственные силы. Чаще всего победителями третьего и заключительного этапов республиканской олимпиады становятся ученики именно второй группы, так как они наиболее вдумчивы, усидчивы, трудолюбивы, послушны, могут решать задачу не только несколько часов, но даже и несколько дней.

На наш взгляд, целесообразно начинать подготовку «олимпиадников» со 2 класса, точно, искусственно поддерживая интерес к математике и вдохновляя ученика на решение необычных задач, а систематическую подготовку, нацеленную на участие в олимпиадах, – с 5 класса. При таком подходе учащийся, попавший на олимпиаду в 7-8 классах, будет чувствовать себя уверенно: скажется опыт решения нестандартных задач, накопленный за несколько лет.

Чтобы исключить стрессовую ситуацию для ученика, участвующего в олимпиадном движении, необходимо его к этому подготовить. Существует ряд олимпиад пробного характера, в которых результат опосредован. Это «Кенгуру», «Формула Единства» / «Третье Тысячелетие», «Турнир Городов», дистанционная олимпиада по алгебре памяти профессора К.О. Ананченко. Более того, практика участия в олимпиадах должна быть сформирована еще до основного выхода на городской, областной, республиканский уровни. Для этого целесообразно проводить олимпиады для учеников одного класса и на параллели. К проверке работ можно привлекать учащихся 9-11 классов, являющихся участниками областной и республиканской олимпиад.

Прежде чем учитель начнет заниматься с учениками и готовить их к олимпиаде, он должен определить для себя, с какой категорией учащихся ему нужно работать в этом направлении. Есть учителя, способные выстраивать работу по подготовке на начальном этапе со всеми учениками класса, а на конечном этапе выходить на дифференцирование и индивидуальную работу, а есть и те, которые сразу выделяют в классе группу учащихся и углубленно работают именно с ними. Но при любом из указанных подходов важно, чтобы учитель ориентировал свою работу не на отдельную категорию учеников, а на всех учащихся класса.

Многолетний опыт работы в данном направлении позволил выделить ряд особенностей, присущих учащимся, способным проявить себя в олимпиадном движении. Ранжировать данные особенности по уровню важности невозможно, они все индивидуальны и лишь опосредованно связаны между собой. Рассмотрим эти особенности.

1. Активность при получении новых знаний.
2. Быстрая включаемость в предложенную работу.

Олимпиадные задания составляются так, что весь запас знаний находится в активном применении, никто не знает, какая из тем будет преобладающей. Поэтому важно настраивать учащихся на сознательный поиск оптимального и быстрого решения. Для этого нужна серьезная подготовительная работа, работа на скорость и бессистемность в выборе задач. Многие учителя используют для этого математические диктанты.

3. Максимальная самостоятельность.

Необходимо, чтобы ученик понял, что математические книги нужно не читать, а изучать с карандашом, бумагой и напряжением мысли. Часто олимпиадные задачи снабжены лишь краткими указаниями. Понять эти указания, заполнить логические пробелы, выполнить промежуточные вычисления, рассмотреть самостоятельно варианты, сопровождающиеся оборотом «аналогично», – вот главное назначение этих задач. Самые прочные знания – это те, которые добываются собственными усилиями, в процессе работы с литературой при решении различных заданий.

4. Непрерывающийся поиск решений к нерешенным задачам.

Нерешенных задач, особенно в преддверии олимпиады, быть не должно. Это уже задача, стоящая перед учителем: как он распределит подготовительный материал, сколько внимания будет уделять той или иной теме. Ученики могут вести поиск решения неделями, но эти решения обязательно должны быть рассмотрены, предложены в нескольких вариантах, разобраны, объяснены на доступном для всех языке.

5. Приоритет математики над другими увлечениями.

6. Умение адекватно анализировать собственную деятельность.

При анализе прошедших олимпиад необходимо вскрывать упущения, недостатки, находки, не учтенные в предыдущей деятельности как учителя, так и ученика. Это обязательно для учителя, так как положительно повлияет на качество подготовки к олимпиаде. Но это также необходимо для учащихся, так как способствует повышению прочности знаний и умений, развивает умение анализировать не только успехи, но и недостатки.

7. Спортивный азарт.

Решение математических задач, а тем более участие в олимпиадах – это, в какой-то мере, спортивное состязание. Многие победы приходят к тем, кто понимает и признает силу и ум соперника, решающего вместе с ним эти же задачи. Те, кто смог реализовать себя в математике, являются истинными болельщиками и часто с увлечением просматривают спортивные соревнования.

8. Трудолюбие.

Для правильного решения математических и логических задач нужны внимательность, настойчивость, ответственность, точность и аккуратность.

Чем регулярнее ребенок тренирует эти «мышцы характера», тем сильнее они становятся, тем чаще помогают ребенку в решении не только учебных задач, но и жизненных проблем. В этой регулярности и проявляется трудолюбие.

9. Систематическая работа на высоком уровне сложности.

Не следует загружать ученика большой по объему, но несложной работой, как и ставить его в положение лисицы перед виноградом, задавая для него непосильные задачи. Условия задач должны быть понятны и привлекательны для учеников, решения яркие, неожиданны и красивы. Но для успешного участия в олимпиаде необходимо вести подготовку по заданиям высокого уровня сложности. Это снимает существенный психологический барьер во время самой олимпиады. Хорошо, если подготовка ведется на порядок выше, с опережением.

10. Регулярная подготовка.

Нет смысла готовить учащихся к олимпиадам за неделю до их начала. Этот процесс должен быть систематическим, работа должна вестись на протяжении всего года. Это достигается проведением непрерывных олимпиад, факультативных занятий, занимательных кружков, решениями заданий летом. Всякая дополнительная работа требует только положительной оценки.

11. Полное доверие учителю.

Личность учителя в жизни ученика очень важна. Отношения между учителем и учащимися всегда проявляются на уроке в эмоциональном тоне деятельности, который либо способствует появлению и укреплению познавательного интереса, либо гасит его. Твой Учитель – не тот, кто тебя учит, а тот, у кого учишься ты.

Если у ученика присутствует хотя бы половина указанных особенностей, то учитель может рассчитывать на самый высокий результат в работе. Естественно, понятие высокого результата у каждого свое, но в первую очередь здесь речь идет о наивысшем показателе из возможных для самого ученика. К сожалению, способности учащихся изначально разные, а учитель может работать только в возможных пределах этих самых способностей. И основной целью учителя является либо приблизить ученика к максимуму того, чего он может достичь, либо максимально раскрыть его способности. Результативность участия в олимпиадах – один из путей достижения этой цели.

На последнем занятии перед олимпиадой необходимо поговорить с учащимися о тактике выполнения заданий на самой олимпиаде, настроить на плодотворную работу. За два дня лучше отказаться от решения заданий, чтобы не привести к психологическому и физическому утомлению и, как следствие, приглушению творческого потенциала. Во время этой паузы накапливаются резервы и желание добиться успеха на олимпиаде.

Нельзя ставить цель «Только победа». Результаты, которые будут достигнуты, зависят от работоспособности учащегося, его интеллектуального развития, желания победить. Очень важно учитывать, что при подготовке принцип «чем больше сложных заданий, тем лучше» неразумен. Лучше придерживаться «золотой» середины, чтобы не отбить желание у учащихся заниматься. Неприемлем принцип «административного давления» с целью удержать ученика, заставить его участвовать в олимпиаде по предмету. Это не принесет должного результата.

При подготовке учащегося к олимпиаде и вообще при работе с детьми необходимо стараться избегать двух крайностей – возведения ученика на пьедестал, подчеркивания его особых прав, с одной стороны, а с другой – публичного принижения достоинств и игнорирования интеллектуальных успехов по предмету. Также надо помнить, что систематические отрицательные оценки разрушают недостаточно окрепшую познавательную потребность и задатки одаренности.

Работа с одаренными учениками, по сути, является для педагога своеобразным экзаменом в профессиональном и личностном плане. В случае успеха

она принесет ни с чем не сравнимые положительные переживания, в случае неудачи – соответственно отрицательные. Но в обоих случаях это дает возможность пережить «точку роста», продвинуться на пути профессионального и личностного становления.

А еще важно, чтобы ученики понимали, зачем они тратят столько времени на решение задач. Нужно на обычных жизненных примерах показать им, что математика развивает мышление, тренирует память, закаляет характер, помогает преуспевать в гуманитарных науках. Кроме того, решение математических задач способно избавить от тревоги, помогает контролировать эмоции и предупреждает стресс. Благодаря математике мы избавляемся от вредных привычек: не домысливаем, а оперируем только точными терминами; не просто механически запоминаем информацию и правила, а оцениваем, анализируем, размышляем, чтобы понять и усвоить новый материал, новый жизненный урок.

Для человека, серьезно занимающегося математикой, математические формулы, уравнения и другие логические и математические задачи воплощают собой красоту, гармонию и доставляют такое же эстетическое удовольствие, как музыка, искусство и хорошая шутка.

«Математика учит точности мысли, подчинению логике доказательства, понятию строго обоснованной истины, а все это формирует личность, пожалуй, больше, чем музыка» (Александр Александров).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Щербакова Л.А.,
заместитель заведующего по УВР
МБДОУ «Детский сад №141», г. Курган*

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны.

Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам специалиста, к его активной социальной и профессиональной позиции. Основной проблемой производственных предприятий, образовательных учреждений в XXI веке в нашей стране стала проблема старения кадров. Учитывая стремительное развитие техники и технологий во всех сферах деятельности, не только в производственной, но и в педагогической, приобретает особую значимость проблема привлечения и закрепления молодых специалистов

Молодые специалисты – это будущее. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то не обойтись без молодых специалистов, которые проявляют инициативу, приносят зачастую новые и свежие идеи.

Особенностью труда начинающих специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги, а работодатели ожидают от них столь же

безупречного профессионализма, но в самом начале трудовой деятельности молодой специалист испытывает различные трудности в профессиональном становлении. И чем быстрее работник разберется и адаптируется, тем скорее начнет приносить пользу. Можно, конечно, выдать новому сотруднику распечатанную инструкцию и сказать: «Научись-ка, братец, сам». И потом долго ждать, пока он войдет в курс дела. А можно приставить к новичку опытного специалиста, который передаст ему собственные знания и навыки непосредственно во время рабочего процесса. В этом и заключается суть наставничества. Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и в западных странах.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению молодых специалистов.

Наставничество – это обучение личным примером, практическая передача профессиональных и иных навыков и знаний от старшего к младшему, от более опытного к менее опытному (обучение в процессе деятельности); эффективная форма адаптации и обучения нового персонала и развитие кадрового резерва; желаемая модель поведения для нового сотрудника; помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков.

Глубокая суть наставничества заключается в обеспечении эффективности взаимодействия между теорией и практикой.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой профессиональной деятельности. Наставник – это помощник в формировании профессиональных компетенций у молодых сотрудников. Задача наставника – помочь молодому сотруднику реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Особую актуальность тема наставничества приобретает в связи с развитием и становлением понятия «Самообучающаяся организация». «Самообучающаяся организация – это организация, которая создает, приобретает, сохраняет и передает знания. Ее характерная черта – способность успешно изменять формы своего поведения в соответствии с требованием времени и новыми вызовами. В связи с этим персоналу необходимо постоянно повышать свою квалификацию и профессионализм», – говорил Михаил Бакунин. Построение такой организации предполагает создание системы наставничества, при которой обучение персонала происходит непосредственно на рабочем месте, более опытный сотрудник передает свои знания, опыт и собственные технологии работы стажеру. Наставничество – лучшее из прошлого, которое работает на будущее.

Есть очень простая формула, она называется «Делай, как я». Это система наставничества. Никакие тренинги не заменят живой пример, постоянную помощь и советы в решении конкретных практических ситуаций.

Наставничество – дело исключительно добровольное. Заставить того или иного сотрудника в официальном порядке стать учителем для новичка невоз-

можно. Для того чтобы наставник мог эффективно выполнять свою функцию, он должен:

- обладать необходимыми знаниями и опытом;
- уметь передавать накопленные знания и опыт;
- хотеть это делать.

Наставничество позволяет повысить мотивацию и профессиональный уровень самого наставника, приобрести новые навыки, а также получить возможность двигаться дальше по карьерной лестнице. «Люди учатся, когда они учат...», – писал Сенека. «Если ты хочешь возвыситься сам, помоги возвыситься кому-нибудь другому» – эта фраза наиболее четко отражает самих наставников. Ими становятся наиболее успешные, грамотные специалисты. Наставниками могут стать немногие. Важно обладать высокой самоорганизацией и чувством ответственности, нацеленностью на развитие, мотивацией в оказании помощи другим в их развитии. Наставники должны обладать терпением и тактом, прекрасно владеть приемами коммуникации.

Наставник – это человек, который всегда находится рядом, который не только поддерживает и обучает новичка, но и своим примером демонстрирует правильный образец работы. Молодому специалисту важно учиться и брать пример с более опытного успешного наставника, к которому он будет прикреплен, чтобы в дальнейшем уметь правильно строить рабочие процессы, распределять свое время, работать успешно. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, и поэтому очень значимы для молодых специалистов внимание и психологическая поддержка, позитивная атмосфера, причастность к команде. Кроме того, следует отметить, что на этапе испытательного срока новички постоянно сталкиваются с проблемой дефицита информации, которую приходится «добывать» своими силами. Стажер предоставлен самому себе. Эффективность работы в таком случае зависит исключительно от личностных способностей. На организационную адаптацию и освоение должностных обязанностей может уйти много времени.

С введением системы наставничества мы получим возможность сократить время адаптации стажеров, обеспечив их необходимой профессиональной и психологической поддержкой. Сами стажеры будут более уверенными в своих силах, поскольку наставник обучает не только профессиональным навыкам, но и оказывает социально-психологическую поддержку. Например, новый работник может столкнуться с недружелюбным клиентом – потерять энтузиазм и веру в свои способности. И именно наставник может помочь проанализировать ситуацию и поддержать сотрудника. Он поможет понять ему, что неудачная беседа с клиентом – не крах карьеры, каким его воспринимает новый сотрудник. Все направлено на то, чтобы сотрудник почувствовал внутреннюю

положительную атмосферу коллектива, оценил ответственность за решение, принятое им самим и организацией.

Наставник может способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями.

Н.Э. Касаткина, В.В. Патрина, Е.В. Филатова выявили две группы факторов повышения качества профессиональной подготовки молодых рабочих: внешними факторами являются методы, формы, средства педагогического воздействия, уровень педагогического и профессионального мастерства наставников; внутренними факторами – индивидуально-психологические особенности молодых специалистов. Внешние факторы непосредственно и определяют содержание работы, которая осуществляется путем двустороннего взаимодействия (наставник – ученик) – через индивидуальное консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, совместное посещение уроков и анализ опыта коллег, совместную подготовку конкурсных материалов, выступлений, публикаций.

Условно можно выделить следующие этапы работы:

1 этап: наставник определяет сформированность профессионально значимых качеств и разрабатывает программу действий. Основными методами работы являются наблюдение наставником за работой молодого специалиста и организация самоанализа для того, чтобы выявить проблемы, которые испытывает молодой специалист в своей профессиональной деятельности. Особое внимание на этом этапе уделяется формированию навыков самоорганизации, позитивному принятию выбранной профессии.

2 этап (проектировочный): ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приемы, направленные на формирование у молодого специалиста потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании своего профессионального уровня. Молодой специалист может овладеть следующими технологиями: диагностическая культура, культура анализа собственной деятельности, культура самосовершенствования, проведение всех видов профессиональной деятельности на высоком технологическом уровне.

3 этап (контрольно-оценочный): деятельность наставника – формирование у молодого специалиста умения критически оценивать степень своего профессионального становления, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными технологиями. На данном этапе для молодого специалиста характерно проявление таких качеств личности, как осознание себя как творческого работника, креативность мышления, рациональность мышления, высокая культура общения. Он способен сочетать научный поиск и практику, исследовательский подход к процессу профессиональной подготовки. Результатом освоения специалистом новых профессиональных ценностей является личная

вариативность, гибкость. На данном этапе используются комплексные методы: профессиональные мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры.

Необходимо отметить на этапах именно совместную работу наставника и его «ученика», что позволяет обеспечить принятие целей работы, понимание поставленных задач и способов их решения молодым специалистом, что, в свою очередь, положительно сказывается на результатах наставничества. В то же время на начальном этапе для успешной адаптации молодых педагогов нужна еще и их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в труде.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод: обучение молодых кадров – занятие трудоемкое, но, несомненно, очень эффективное и необходимое. Наставничество играет важнейшую роль в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов. Сегодня в условиях современного уровня развития технологических процессов и оборудования, в условиях рыночной экономики, для которой характерны конкурентоспособность, высокие требования к профессионализму работника, профессиональной мобильности, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Багракова, А. Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – №4.
2. Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
3. Абаева, А. И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/data/upimages/pot1.pdf>.
4. Никитина, В. В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Михалищева М.А. Наставничество как важный элемент качественной подготовки квалифицированных кадров.....</i>	<i>3</i>
<i>Гоголева Г.С. Наставничество для социальной адаптации и профессиональной ориентации подростков-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья.....</i>	<i>9</i>
<i>Яговкина Л.С., Яговкина Е.И. Роль наставника в процессе социальной адаптации и профориентации детей с ограниченными возможностями здоровья</i>	<i>15</i>
<i>Ячменев В.Д. Управление профессиональным развитием молодого педагога в условиях профессиональной стандартизации.....</i>	<i>20</i>
<i>Абдрахманова Р.Т., Балболатова А.Р., Калижанова М.Б. Инновационная практика общественно-ориентированного образования как составляющая повышения квалификации педагогов в условиях обновления содержания образования республики Казахстан.....</i>	<i>24</i>
<i>Андросюк Н.В. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.....</i>	<i>27</i>
<i>Богомолова Л.И. О трансформации личности начинающего педагога</i>	<i>32</i>
<i>Бондарчук А.Л., Тюрина Ю.Ю. Наставничество для детей-сирот и молодежи: психолого-педагогические аспекты наставничества</i>	<i>37</i>
<i>Вырныгора Н.С., Терлецкая М.К. Система работы дошкольного учреждения с молодыми специалистами</i>	<i>41</i>
<i>Гачковская Н.Г., Заводцева А.П. Современные подходы к наставничеству в работе с молодыми специалистами дошкольного образования</i>	<i>45</i>
<i>Герман И.В. Наставничество – творческий потенциал педагога ДОУ.....</i>	<i>49</i>
<i>Глухих Т.В. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов</i>	<i>51</i>
<i>Голубова А.В. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.....</i>	<i>54</i>
<i>Гордиевских Т.И. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя.....</i>	<i>58</i>
<i>Грязных О.А. Повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях самообучающейся организации</i>	<i>59</i>
<i>Гуськова М.В., Бисимбаева Н.В. Профессиональное становление молодого педагога через наставничество.....</i>	<i>64</i>
<i>Давыдова Н.В. Наставничество для молодых педагогов: профессиональная карьера, формирование hard & soft skills.....</i>	<i>66</i>
<i>Демьянов В.С., Ряписов С.О. Роль педагога в организации исследовательской деятельности одаренных обучающихся.....</i>	<i>69</i>
<i>Емельянова Ю.В. Роль наставничества в формировании профессиональных качеств молодых педагогов</i>	<i>71</i>
<i>Жамантаева Ж.К., Дигенова Б.К., Палазник Г.В. Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество).....</i>	<i>75</i>

<i>Завтур А.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность...</i>	77
<i>Зайкова Т.С. Роль наставников в становлении молодых специалистов.....</i>	81
<i>Зайцева М.Л. Развитие творческого потенциала начинающего воспитателя.....</i>	82
<i>Зейнелова А.Е., Суюндыкова Б.С., Маукаева А.К. Роль наставничества в профессиональном становлении педагога.....</i>	87
<i>Зязюлькин П.В. Организация наставничества в рамках работы областного клуба педагогов-психологов «Диалог».....</i>	91
<i>Кандакова Н.А. Практика наставничества в Мишкинском профессионально-педагогическом колледже.....</i>	96
<i>Козут Н.М. Нетрадиционная форма методического сопровождения взаимодействия наставника и молодого специалиста в условиях дошкольного образовательного учреждения.....</i>	101
<i>Козубенко Ю.И., Бабич С.В. О некоторых аспектах работы педагога со способными и одаренными учащимися.....</i>	105
<i>Колосова-Стрижак Т.Г. Менторинг как инструмент совершенствования профессиональной компетентности педагогических кадров в учреждении образования.....</i>	109
<i>Комарова И.М. Организация работы с молодыми специалистами в ДОУ в рамках Школы передового опыта.....</i>	112
<i>Коноплева С.Ю. Роль наставничества в профессиональном развитии молодых педагогов.....</i>	115
<i>Корзухина О.В. Организация работы с молодыми специалистами в дошкольном образовательном учреждении в условиях введения ФГОС ДО.....</i>	118
<i>Лазинская О.В., Михайловская Е.А. Использование дистанционной формы наставничества для повышения ИКТ-компетентности учителей.....</i>	121
<i>Мальцева Е.В., Сатурдинова Е.А. Система работы в детском саду по поддержке одаренных детей на занятиях по физической культуре.....</i>	126
<i>Мицула А.А. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.....</i>	129
<i>Молдован В.М. Организация работы с одаренными учащимися по профориентации на инженерно-технические профессии.....</i>	133
<i>Молдован О.А., Осадчая Н.Е. Роль педагога-наставника в сохранении и укреплении здоровья молодых педагогов как фактор успешного развития их профессиональной карьеры.....</i>	137
<i>Назарина И.А. От наставничества к менторингу.....</i>	140
<i>Онучина С.В. Реализация системы наставничества через деятельность Первичной профсоюзной организации студентов.....</i>	143
<i>Орлова Л.И. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.....</i>	147
<i>Пономарева О.В. Организация наставничества с молодыми педагогами.....</i>	150
<i>Попова Н.В. Система наставничества в профессиональном образовании: «молодой специалист – педагог-наставник».....</i>	152

Сиволапова Т.А., Хайдукова Т.Г. Сопровождение одаренных детей в ДОУ	156
Третьякова Т.А. Наставничество для молодых педагогов: профессиональная карьера, формирование <i>hard & soft skills</i> , личное развитие	159
Трифонова С.А. Наставничество как условие формирования готовности студентов к профильному трудоустройству.....	161
Усольцева И.В. Наставничество в учительских династиях	165
Ходоровская Р.Ф. Наставничество как форма личностного развития учащихся классов для работающей молодежи.....	167
Шептефрац И.С. Профессиональный модуль «Решение проблем пациента путем сестринского ухода» как ведущий фактор в формировании профессиональной компетентности будущего медицинского работника	171
Щеглова Н.В., Королева И.И. Эффективная подготовка к олимпиадам по учебному предмету «Математика» как результат системной работы учителя.....	175
Щербакова Л.А. Наставничество как условие профессионального становления молодого специалиста	179

Сборник материалов

Наставничество в образовании:
современная практика

Международная (заочная) научно-практическая конференция

Подписано в печать 22.11.2019. Формат 90x60 1/16. Усл.печ.л. 10,92. Тираж 27 экз. Заказ 118.
ГАОУ ДПО ИРОСТ. 640000, г. Курган, ул. Пичугина, 38