Департамент образования Администрации г. Сургута

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития образования»

Сургутская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ

Молодёжное объединение работников образования Сургута (МОРОС)

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ г. СУРГУТА

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ 4

РАЗДЕЛ 1. НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ г. СУРГУТА

Андриади Л. И. Молодые педагоги – особая забота Профсоюза 5
Голубовская Е. В. Тьюторское сопровождение проектной деятельности 8
Григорьева А. Г. Школа классного руководителя для молодых специалистов: из опыта работы МБОУ СОШ № 32 11
Коваленко Г. А. Наставничество в современной школе: из опыта работы МБОУ СОШ № 44 14
Козачок С. А. Молодой учитель в муниципальной системе образования города Сургута: перспективы профессионального роста 22

РАЗДЕЛ 2. РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Грехова С. Н. Деятельность первичной профсоюзной организации по работе с молодыми специалистами 27
Сидорова Н. А., Крыжановская Г. Г. Наставничество в профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 22 «Сказка» 30

РАЗДЕЛ 3. СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ДОШКОЛЬНОЕ, ОБЩЕЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

Вагнер К. Р. Использование кейс-метода, как способа формирования профессиональной компетентности молодых специалистов (учителей-логопедов) 33
Вятчинина Е. В. Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения в период адаптации к профессиональной деятельности 36

УДК
ББК
Под общей редакцией
И. П. Замятиной, директора департамента образования Администрации города Сургута;
Л. И. Андриади, председателя Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, заслуженного учителя РФ

Теория и практика развития системы современного наставничества в сфере образования г. Сургута / Департамент образования Администрации г. Сургута ; Сургутская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ; Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития образования»; Молодёжное объединение работников образования г. Сургута (МОРОС). – Текст: непосредственный. – Сургут: Издательско-полиграфический комплекс, 2021. – 112 с.

УДК
ББК

© Департамент образования Администрации г. Сургута, 2021;
© Сургутская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ, 2021;
© ООО «Издательско-полиграфический комплекс», 2021

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ДОУ – дошкольное образовательное учреждение.
ИСРО РАО – Институт стратегии развития образования Российской академии образования.
КОУ – казенное образовательное учреждение.
МАОУ – муниципальное автономное образовательное учреждение.
МАУ – муниципальное автономное учреждение.
МБДОУ – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение.
МБОУ СОШ – муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа.
МОРОС – молодежное объединение работников образования Сургута.
МСО – муниципальная система образования.
НОД – непосредственно образовательная деятельность.
НП – национальный проект.
НШ – начальная школа.
ОУ – образовательное учреждение.
СТШ –
УВР – учебно-воспитательная работа.
УМК – учебно-методический комплекс.
ФГОС ДО – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

Галушко Л. С. Опыт работы по организации наставничества в ДОУ 39
Глухова О. В. Наставничество: эффективное взаимодействие 42
Запольская Е. Л., Бирюкова А. А. Перспективный педагог или вместе в цифровое будущее! (из опыта управления процессом профессионального развития молодого педагога) 44
Казанчева М. Я., Асямолова К. С. Наставничество как фундамент методической поддержки молодого специалиста 50
Князева Е. Ю. Первые шаги в профессию 57
Кумарова Г. Д. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в системе образования 60
Лазуткина Е. И. Наставничество: подготовка к НОД 62
Минибаева А. Т. Повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования 66
Мутагарова Г. К. План работы учителя-наставника с молодым специалистом (учителем-дефектологом) в общеобразовательном учреждении 70
Некрасова Р. В. Опыт и молодость – первые шаги в профессионализм 74
Николаева В. С. Развитие профессиональной компетентности педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с учащимися 77
Новожилова И. Н. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя..... 78
Плотникова М. В., Биккинина З. Т. Система наставничества в образовательном учреждении 82
Подзолкова А. Н. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя 85
Сапунова Т. А. Педагогические практики в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ 88
Солопова О. Ю. Наставничество как сотрудничество 92
Тлеулеева Е. Н. Традиции наставничества 97
Толмачева Е. О. Традиции наставничества в МБОУ НШ «Прогимназия» 100
Третинникова В. С., Спыну В. В. Система работы с молодыми специалистами в МБДОУ № 36 «Яблонька»..103
Утеева З. З. Система организации работы с молодыми специалистами 106

РАЗДЕЛ 1. НАСТАВНИЧЕСТВО В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ Г. СУРГУТА

Молодые педагоги – особая забота Профсоюза

Любовь Ивановна Андриади,
председатель Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, заслуженный учитель РФ

Ежегодно состав муниципальной системы образования г. Сургута пополняется выпускниками высших и средних учебных заведений, поэтому приоритетное направление в деятельности Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки занимает работа с молодёжью – молодёжным объединением работников народного образования и науки (МОРОС).

Учитывая запросы молодых специалистов, руководителей образовательных учреждений, 23 мая 2003 года по инициативе городской организации Профсоюза работников народного образования и науки (председатель – Андриади Любовь Ивановна) и группы молодых педагогов образовательных учреждений при поддержке департамента образования и науки Администрации г. Сургута (директор – Стрельцова Надежда Яковлевна), муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития образования» (директор – Семковская Ирина Петровна) было подписало соглашение «О создании молодежного объединения работников образовательных учреждений города Сургута».

Объединение создано и осуществляет свою деятельность в целях повышения трудовой активности, развития научно-технического и творческого потенциала, формирования общественного сознания, организации культурного и спортивного досуга, оказания

помощи в решении социальных проблем, а также содействия карьерному и профессиональному росту работников в возрасте до 35 лет.

За последние годы количество молодых специалистов в образовательных организациях города стабильно высокое. В 2018–2021 годах число молодых специалистов, имеющих стаж от 1 года до 3 лет, составляет более 350 человек.

Посвящение в молодые педагоги системы образования города традиционно проводится во время Декады молодых специалистов, это мероприятие за 11 лет (с 2006 года) из Дня молодого специалиста превратилась в масштабное, яркое десятидневное событие, которое задает вектор работы молодежи и помогает выявить проблемы, которые им интересны.

В рамках методического сопровождения, с учетом выявленных проблем и затруднений, при финансовой поддержке горкома профсоюза для молодых специалистов были созданы два проекта.

Ежегодно представители молодёжного объединения города Сургута принимают участие в выездных летних школах, организованных Общероссийским и областным профсоюзом при финансовой поддержке окружного и городского профсоюза. Педагоги побывали в республике Марий-Эл, в Читинской области, в Петербурге, Псковской области, Пятигорске, в Крыму.

В рамках работы выездной школы молодые специалисты знакомятся со стратегическим направлениями развития образования в мире и стране, основами проектной деятельности, методикой «Зеркало проекта», проводят практическую часть исследовательского мини-проекта, приобретают опыт по оценке качества представлений проектно-исследовательских работ учащимися, оформлению стендов и преимуществ стендовой защиты, как альтернативной формы публичного выступления. Работу летней школы завершает итоговая конференция, участвуя в которой, молодые специалисты получают позитивный опыт сопровождения проектов и практический навык участия в качестве экспертов по оценке работ обучающихся.

При поддержке Профсоюза реализуются образовательные проекты для молодых специалистов:

– с 2013 года на базе МБОУ лицея № 3 работает летняя школа молодых специалистов. Основная идея участия молодых педагогов в летней школе – практика взаимодействия учителя и ученика в процессе написания проекта, освоение технологии создания проекта, приобретение теоретических знаний и практических навыков сопровождения обучающегося в работе над проектом от замысла до результата;

– с 2014 года работает школа классного руководителя. Основная идея участия молодых педагогов в школе классного руководителя – повышение профессионально-личностных качеств, научно-методического уровня профессиональных знаний, умений, навыков молодых педагогов – классных руководителей. Главная практическая ценность участия в школе – это приобретение опыта создания конкретных продуктов: программы воспитательной работы с классом и проекта «Портфолио классного руководителя».

Молодежное объединение работников образовательных учреждений г. Сургута «МОРОС» – это объединение творческих, активных, неравнодушных молодых педагогов, принимающих активное участие в общественной жизни города, округа, страны.

Культурно-досуговое направление в работе МОРОСа реализуется активом молодежного объединения педагогов в течение всего учебного года при финансовой поддерж-

ке Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В 2015 году состоялось открытие киноклуба, в течение года (совместно с Сургутским музыкально-драматическим театром, а с 2021 года – с кинотеатром «Галерея кино»), в киноклубе прошло 15 встреч молодых специалистов, во время которых состоялись просмотры фильмов педагогической тематики с использованием технологии «Синемалогия». В домашней уютной обстановке, за чашкой чая обсуждались проблемы профессиональной деятельности и находились пути их решения. В феврале и апреле 2021 года состоялись очередные заседания киноклуба, следующие запланированы на сентябрь-октябрь 2021 года.

Команда МОРОС является организатором традиционных спортивно-интеллектуальных игр молодых специалистов образовательных организаций «Энергия молодых». Ежегодно в мероприятиях участвуют более 80 человек. Команда «молодежки» участвует в спортивных дружеских играх по волейболу и футболу, как в качестве игроков, так и в качестве активных болельщиков; является активным участником интеллектуальных игр «Что? Где? Когда?», «Квесты» и др.

С 2010 года ежегодно команда МОРОС принимает участие в фестивале работающей молодежи «На крыло» и была удостоена дипломами 1 степени в конкурсах «Интеллектуальный конкурс», «Деловая игра», дипломами 2 степени в конкурсах «Утренний стенд-ап» и «Фотокросс». В общекомандном зачете заняла почетное третье место.

Впервые в 2017 году прошла I городская спартакиада работающей молодежи. Команды боролись в пяти направлениях: «Полоса препятствий», «Минифутбол», «Командная эстафета ГТО», «Командная велоэстафета», «Велобиатлон». Наша команда удостоена диплома 1степени в конкурсе «Командная эстафета ГТО», звания лауреата 2 степени в конкурсе «Полоса препятствий», дипломов 3 степени в конкурсе «Минифутбол» и в общекомандном зачете.

Члены молодежного объединения являются активными участниками городских мероприятий, митингов и т. д., участвуют и организуют тематические мастер-классы, являются участниками проекта «Связь поколений», выступают с поздравительными номерами перед ветеранами педагогического труда.

Актив молодежного объединения наладил продуктивное взаимодействие с Советом молодых педагогов г. Тюмени – это регулярное участие в областных семинарах, в краевой педагогической школе Забайкалья, в культурно-образовательном туре «Уроки столетия» в г. Санкт-Петербурге.

В 2015–2017 годах активисты «МОРОС» являлись координаторами проекта «Общее дело», направленного на работу со школьниками и молодежью по профилактике употребления табака и алкоголя, в 2016–2017 учебном году было охвачено около 3000 обучающихся.

Участие молодых педагогов «МОРОС» – это не только отличный способ организации культурного досуга, но и масса возможностей проявить инициативу, заявить о своей жизненной позиции, найти друзей, соратников.

Работа Профосоюза в поддержке молодых педагогов направлена, прежде всего, на создание комфортных условий работы, развитие чувства принадлежности к педагогическому сообществу города, ответственности, творчества, нацеленности на результат. Этого можно достичь путем формирования доверительных личных и профессиональных отношений между молодыми педагогами, вовлечением их в качестве организаторов и

участников в интересные проекты, повышением квалификации, организацией пространства для эмоциональной разгрузки и стимулирования творческих способностей.

Одним из таких проектов стал «Ежедневник молодого специалиста»: молодые учителя получили возможность творчески передать вновь пришедшим педагогам часть своего опыта, видения образовательного процесса, ежедневник стал своеобразной «капсулой времени», в которую вложено много заботы, теплых слов и полезной информации. Он будет вручен на открытии Декады молодых специалистов в сентябре 2021 года.

Настоящий сборник является попыткой проанализировать и осмыслить качество, уровень и особенности наставничества в образовательных учреждениях города, найти новые точки соприкосновения.

В настоящий момент совместно с МАУ «Информационно-методический центр» готовится проект, который будет направлен на развитие кадрового потенциала молодых специалистов.

Использование подобных форм позволяет молодым педагогам лучше адаптироваться к работе, обрести уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений; мотивирует к дальнейшему творчеству, помогает «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрывать свою индивидуальность, проявлять инициативу, создавать собственные проекты.

Тьюторское сопровождение проектной деятельности обучающихся молодыми специалистами

Елена Владимировна Голубовская,
заместитель директора по УВР
МБОУ лицея № 3

Применение педагогических практик тьюторского сопровождения в современной системе российского образования связано с необходимостью внедрения инновационных образовательных технологий, направленных на поддержание вариативности и индивидуализации обучения.

Школе сегодня необходимо обеспечить доступность качественного образования, которое будет соответствовать образовательным запросам учащихся, даст возможность выстраивать индивидуальные образовательные траектории, позволит спроектировать будущее и сделать осознанный профессиональный выбор. Поэтому в образовательном учреждении необходимо создать условия для активности каждого учащегося, становле-

ния его способностей к самоопределению, самоорганизации, осмыслению образовательных и профессиональных перспектив. Это возможно сделать, если в образовательном пространстве будет обеспечено тьюторское сопровождение учащихся на всех ступенях образовательного процесса [2].

Роль современного учителя заключается преимущественно в «стимулировании самостоятельной познавательной активности подростков», формировании постоянной необходимости самосовершенствования и развития проектно-исследовательских умений.

Тьюторское сопровождение – это педагогическая деятельность, суть которой заключается в освоении подростком компетенций, умений и навыков самостоятельного планирования образовательного и жизненного пути, формировании и реализации индивидуальной образовательной программы и разрешении проблемных ситуаций [3].

Технология проектной деятельности – это система обучения, при которой учащиеся приобретают знания в процессе планирования и выполнения постоянно усложняющихся практических заданий-проектов. Возрождение метода учебных проектов пришлось на 90-е годы XX века и состоялось в педагогической практике Российской Федерации. После долгого забвения метод вновь стал популярен, потому что позволяет изменить позицию учащегося, сделать его субъектом образовательного процесса.

Суть тьюторского сопровождения заключается в организации работы по развитию познавательного интереса школьника. Тьюторское сопровождение позволяет педагогам учитывать интересы каждого ученика, помогать школьникам осваивать новые способы обретения знаний, отвечать на их конкретные запросы. Тьютор сопровождает построение индивидуального образовательного маршрута учащегося. Цель тьютора – помочь каждому учащемуся определить собственный путь освоения знаний, которые ему более всего необходимы. Под тьюторским сопровождением ученической деятельности понимается особый тип педагогического сопровождения, при котором ученик выполняет действия по самостоятельно разработанным нормам, которые затем обсуждает с учителем. В ходе тьюторского сопровождения педагог создает условия и предлагает способы для выявления, реализации и осмысления школьником своего познавательного интереса.

Технология тьюторского сопровождения включает в себя несколько основных этапов:

– определение познавательного интереса обучающегося;

– формулирование образовательного вопроса;

– постановка цели образовательной деятельности;

– поиск образовательных ресурсов и разработка плана образовательной деятельности – разработка «плана-карты познавательного интереса»;

– реализация и обсуждение, анализ, корректировка плана образовательной деятельности – «сбор портфолио», «образовательный проект»;

– анализ итогов образовательной деятельности «презентация портфолио или проекта»;

– корректировка образовательной цели, определение временных перспектив.

Тьюторское сопровождение выступает как технология, ориентированная на обеспечение условий выявления, реализации и осознания индивидуальных познавательных интересов. При этом миссия учителя-тьютора состоит не только в оказании помощи обучающемуся в совершении выбора, но и в предупреждении ограничения свободы этого выбора [1].

Создание условий для освоения педагогами на более высоком уровне технологии сопровождения обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности,

развитие проектно-исследовательской компетенции педагогов является целью муниципального проекта «Школа тьюторов», который на протяжении нескольких лет реализуется на базе МБОУ лицея № 3.

В течение года проводится шесть заседаний школы, на которых опытом проектно-исследовательской деятельности делятся педагоги МБОУ Сургутского естественно-научного лицея, МАОУ ДО эколого-биологического центра, МБОУ лицея имени Хисматуллина В. И. На заседаниях школы тьюторов молодые педагоги могут познакомиться, проявить творчество, продемонстрировать свои знания, идеи и выделить проблемные вопросы, на которые они хотят получить ответы в ходе обучения.

На семинарах, которые проводятся учителями города, молодые специалисты знакомятся с основными понятиями, новыми требованиями к сопровождению учащихся и роли педагога-тьютора, составляют лист индивидуального сопровождения тьюторанта, знакомятся с методом учебных проектов, его основными признаками, этапами работы над проектом, методами оценивания проектов разных типов, с критериями качества выполнения проекта или исследования, получают методические рекомендации по составлению презентаций.

Результаты научно-проектной деятельности молодых педагогов и тюторантов ежегодного представляются на межшкольной конференции «Юность науки».

Основными результатами тьюторского сопровождения образовательных проектов учащихся являются, во-первых, освоение учениками проектной деятельности, формирование готовности ребенка к самостоятельному проектированию, во-вторых, развитие познавательных интересов учащихся, их осознание, выстраивание образовательной истории и индивидуальных образовательных перспектив. Завершающим этапом тьюторского сопровождения образовательного проекта учащегося является анализ итогов деятельности, определение смыслов проекта и роли проекта в его индивидуальной образовательной траектории.

Литература

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 года N 2765-р. – Текст : электронный. – URL: http://docs.cntd.ru/document/420244216 (дата обращения 25.03.2021).

2. Долгова, Л. М. Нормативно-правовое оформление тьюторской деятельности в образовательном учреждении /Л. М. Долгова. – Текст : непосредственный //Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы Всероссийского научно-методического семинара «Стандарты деятельности тьютора: теория и практика», Москва, 18–19 мая 2009 / Науч. ред. Т. М. Ковалева; Отв. ред. А. А. Теров, О. Ю. Жилина – Москва : АПКиППРО, 2009. – С. 13–18. – ISBN 978-5-8429-0458-7.

3. Ковалева, Т. М. О деятельности тьютора в современном образовательном учреждении / Т. М. Ковалева. – Текст : непосредственный // Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: Материалы Всероссийского научно-методического семинара «Стандарты деятельности тьютора: теория и практика», Москва, 18–19 мая 2009 / Науч. ред. Т. М. Ковалева; Отв. ред. А. А. Теров, О. Ю. Жилина – Москва : АПКиППРО, 2009. – С. 5–13. – ISBN 978-5-8429-0458-7.

4. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование : Учебное пособие для высших учебных заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская ; под редакцией И. А. Колесниковой. – Москва: «Академия», 2005. — 288 с.– ISBN 5-7695-2213-5.

5. Кокамбо, Ю. Д. Тьюторство как новая форма взаимодействия участников образовательного процесса / Ю. Д. Кокамбо, О. В. Скоробогатова // Вестник Амурского государственного университета. – 2013. – Вып. 60 : Серия.: Гуманитарные науки. – С. 110–115.

Школа классного руководителя для молодых специалистов: из опыта работы

Алина Геннадьевна Григорьева,
заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе
МБОУ СОШ № 32

Классный руководитель, бесспорно, является главной фигурой в организации учебно-воспитательного процесса в классе: он является посредником ребенка в его общении с другими педагогами, организатором коллективных творческих дел.

Для того чтобы профессиональная адаптация молодого учителя – классного руководителя – проходила быстрее и безболезненнее, без высокого эмоционального напряжения, в образовательном пространстве города Сургута разработан механизм гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого классного руководителя, сформировать его мотивацию к самосовершенствованию, самореализации.

В МБОУ СОШ № 32 с 2018 года успешно работает школа классного руководителя (далее – школа) для молодых педагогов в рамках приоритетного муниципального проекта «Школа наставников».

Методические мероприятия в школе организует и проводит рабочая группа, которая объединяет опытных педагоговнаставников, готовых оказать практическую и теоретическую помощь молодым коллегам в организации деятельности коллектива класса, способствующая повышению их профессиональной компетентности, инициативы. Каждый год рабочая группа разрабатывает интересные практические мероприятия. Форма работы – активная.

Весной 2019 года педагоги-наставники И. В. Алиева, А. Г. Григорьева, Е. В. Казакова, Л. Н. Мустафина, И. И. Орехова, С. Б. Урсакий, О. Б. Харитонова, О. Л. Шагарова провели интересные мероприятия на актуальные темы: семинар-практикум «Медиативные

технологии в работе классного руководителя», мастер-классы «Народные праздники», «Cinema-технология как форма организации событий в классном сообществе»; психологические занятия с элементами тренинга «Конструктивное общение», «Эффективный классный руководитель. Использование трансактного анализа»; экскурсии в школьный музейный центр.

Молодому специалисту важно провести анализ процесса коллективного творческого дела, ожидаемого воспитательного эффекта. Такую возможность слушателям школы дают творческие выступления школьников, зрителями которых становятся молодые специалисты. Весной 2019 года творческим событием стало театрализованное представление «День истории России в 3Д формате» в рамках муниципального проекта «Три ратных поля России в Сургуте – 2019».

В 2020 году школа классного руководителя для молодых специалистов работала дистанционно на платформе онлайн-образования Zoom. Дистанционное обучение имеет немало преимуществ и приобретает все большую популярность, благодаря простоте организации, возможности обучения на рабочем месте. Многие форматы обучения легко трансформируются к режиму онлайн, к проведению мероприятий могут быть привлечены специалисты из образовательных организаций со всей страны.

30 слушателей школы в 2020 году участвовали в двухдневной форсайт-сессии «Институт классного руководства: взгляд в будущее». Сессия включала доклад «Институт классного руководства: вчера, сегодня, завтра», групповую работу в сессионных залах с общей темой «Классное руководство: тренды, угрозы и возможности, образ будущего», завершилась выступлением групп и докладом на основе анализа групповой работы.

Преимуществом школы являлась её продолжительность – шесть дней. За это время многое можно успеть! Для классных руководителей – молодых специалистов – в четвертый день были организованы мастер-классы победителя и призеров муниципального конкурса профессионального мастерства «Самый классный классный». Мастер-класс «Сайт классного руководителя, как инструмент организации деятельности классного коллектива в триаде «учитель – ученик – родитель»» провел призер конкурса Харламов Сергей Андреевич, учитель технологии МБОУ лицея им. В. И. Хисматуллина. Мастер-класс «Организация конкурсного внеклассного мероприятия» провела победитель конкурса «Самый классный классный» Аветисян Моника Тиграновна, учитель начальных классов МБОУ СОШ № 31.

Член жюри конкурса профессионального мастерства Кучина Светлана Анатольевна, заместитель директора по УВР МБОУ гимназии имени Ф. К. Салманова, представила экспертное мнение об уровне конкурсных испытаний, дала профессиональные рекомендации по подготовке, организации и проведению внеклассных мероприятий, родительских собраний, самопрезентации педагога.

Работа школы завершилась традиционным итоговым занятием «Спорное утверждение» (с использованием технологии «Упражнение Джеффа»). Этот формат позволяет молодому педагогу услышать других, высказаться и быть услышанным.

По мнению большинства слушателей школы, знаний, полученных в вузе, часто бывает недостаточно для эффективной работы с учащимися и их родителями. Своими проблемами и педагогическими находками педагоги делятся в конкурсных эссе, рассуждая о буднях классного руководителя.

Конкурс педагогических эссе – одна из технологий работы наставников с молодыми педагогами, не случайно конкурсы профессионального педагогического мастерства на-

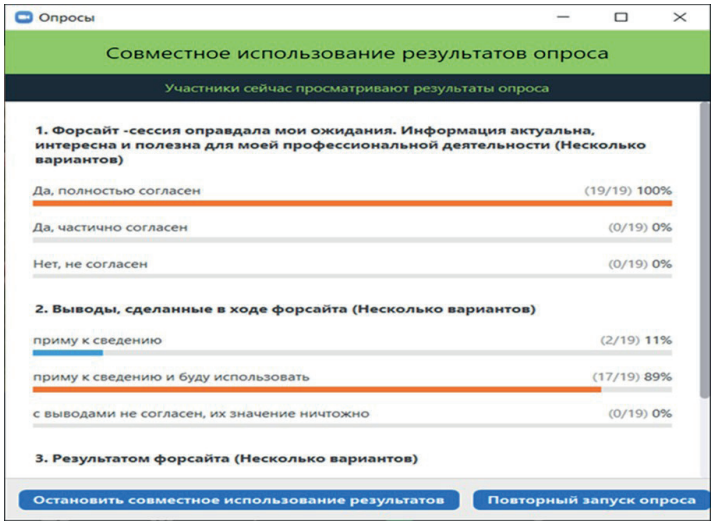
чинаются с эссе конкурсантов: качественно подготовленное и добротно написанное эссе позволяет педагогу обобщить и оценить все то, что он делает ежедневно. Искреннее эссе продвигает, обновляет классного руководителя, вносит в душу гармонию.

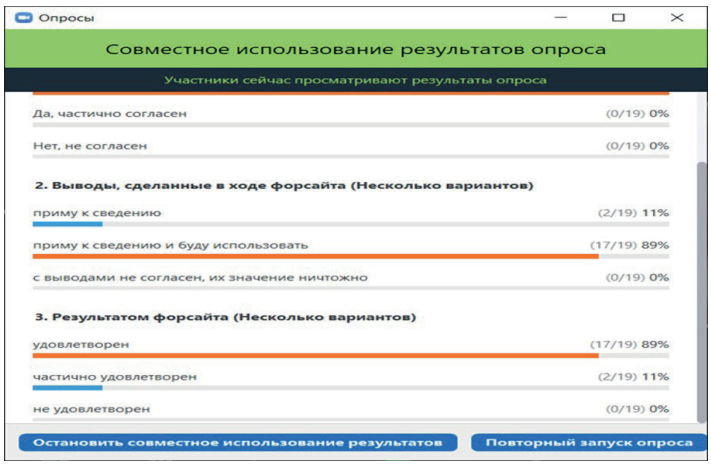
Молодые специалисты отмечают высокий уровень мероприятий школы, их практическую значимость. Результаты опроса слушателей, проведенного с целью определения уровня актуальности и востребованности предъявляемого материала, говорят о том, что коллеги применяют все увиденное и услышанное в профессиональной деятельности.

Участие в школе классного руководителя интересно и самим наставникам. Администрация школы во главе с директором Л. Н. Прогонюк стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; уча – учусь; учась – обучаю. Очень важно формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодыми педагогами, когда они выступают в роли экспертов: посещают уроки и внеклассные занятия старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Сегодня V, VI и VII школы классного руководителя – это уже история о 80 творческих, энергичных, готовых совершенствовать свое профессиональное мастерство молодых педагогах и их наставниках, таких же творческих, энергичных, готовых делиться своим профессиональным опытом и знаниями.

Приложение





Наставничество в современной школе

Галина Анатольевна Коваленко,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ СОШ № 44 г. Сургута

Счастье – это чувство перспективы.
Ю. Сенкевич

На волне демографического подъема перед педагогическим сообществом, методическими службами и органами управления образованием встала проблема дефицита педагогических кадров. Это связано не только с тем, что молодые специалисты не хотят идти в школу, но и с тем, что многие долго в школе не задерживаются. Исследования показывают, что молодые специалисты испытывают следующие затруднения:

– личностная и профессиональная адаптация к школе;
– трудности взаимодействия с администрацией;
– проблема вхождения в педагогический коллектив;
– затруднения в налаживании общения с учащимися;
– выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями учащихся;
– переживание «профессионального одиночества»;
– недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Как же помочь молодому педагогу не разочароваться в будущей профессии? Одним из решений проблемы профессионального становления и развития молодых педагогов является институт наставничества, который способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей.

Проблема организации наставнической деятельности всегда волновала методическую службу нашей образовательной организации. Ежегодно в школе осуществляют педагогическую деятельность от 10 до 17 молодых специалистов. При определенной системе организации методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в школе, многие прошли процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности, но были и такие, которые, окунувшись в водоворот

школьной жизни, почувствовав высокую ответственность, осознав профессиональные требования к личности педагога, меняли сферу деятельности.

Мы не можем позволить себе терять педагогов при нынешнем дефиците кадров. Большие надежды возлагают на них администрация школы, родители, ученики. Анкетирование старшеклассников показывает, что большинство учащихся предпочитают, чтобы их учили молодые педагоги: «с ними интереснее», они «шагают в ногу со временем», «активно используют информационные технологии», «лучше тебя понимают», и лишь 15 % опрошенных не обращают внимание на возраст педагога.

Случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что та комбинированная модель, по которой осуществлялось становление профессионального роста в школе, оказалась недостаточной. Вначале мы пошли по традиционному пути: назначили педагогов-наставников, составили план работы «Школы молодого педагога». Но первый год работы с молодыми педагогами показал, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные отношения. Тематика заседаний «Школы молодого специалиста», составленная заместителем директора, отражала вопросы общей методики, но не запросы и проблемы «новобранцев». В результате в первый год нашей «деятельности» школу покинули два молодых специалиста, не сумев адаптироваться. Возникла необходимость искать новые формы и методы, переосмысливать те практики, которые используемые в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

Инновационный проект «Становление системы поддержки молодых специалистов как необходимое условие введения профессионального стандарта педагог», разработанный и реализованный в образовательной организации в рамках деятельности опорной инновационной площадки, сыграл немаловажную роль, ввел методическую службу в режим непрекращающегося поиска эффективных практик.

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

– на требования к организации учебного процесса;

– требования к ведению школьной документации;

– формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;

– технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

– механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

– практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);

– разработки программы собственного профессионального роста;

– выбора приоритетной методической темы для самообразования;

– подготовки к первичному повышению квалификации;

– освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;

– подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руково-

дителями методических объединений, учителями-наставниками, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, осуществляет учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с диагностики уровня сформированности профессиональных навыков и личностных качеств. Необходимо отметить, что современные молодые специалисты достаточно высоко оценивают свои профессиональные навыки и часто не видят или не хотят замечать свои «зоны риска». Требуется высокий профессионализм, эффективный диагностический инструментарий, такт, чтобы не только выявить проблему, но и мотивировать учителя на ее решение. И если вначале план работы наставника с молодых специалистом часто носит формальный характер, то со временем траектория профессионального развития максимально индивидуализируется.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Не всем это удается, поэтому в школе устоялась еще одна практика – менять наставников каждые полгода – год. Это дает положительный эффект и для наставника, который старается максимально выложиться и оставить о себе положительный отзыв, и для молодого специалиста, который в течение всего периода изучает опыт нескольких педагогов. Часто в сопровождение включаются и два, и три педагога, наставник – классный руководитель.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи; формировать общественную активность учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу; не боятся таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпа оказания наставнической помощи молодому учителю. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник–подопечный».

Вновь прибывшие учителя обеспечиваются рабочими программами, прошедшими экспертизу на апрельском заседании методического совета, обеспечиваются учебниками, получают консультации от руководителей методических объединений об особенностях реализации программы. Каждое методическое объединение совместными усилиями систематизировало в электронном виде методический и дидактический материал по каждой параллели в рамках проекта «Единая база УМК», имеющего форму кластера: предмет, класс, электронный учебник, рабочая программа (соответствующая требованиям положения о рабочей программе, утвержденного директором образовательного

учреждения); раздел, тема урока, к которой прилагается подробный конспект урока, презентация к уроку, при наличии видеоурок, аудиозаписи и другие электронные образовательные ресурсы, контрольно-измерительные материалы и т. д.

Получив доступ к «Единой базе УМК», молодой педагог имеет полное методическое и дидактическое обеспечение, которое поможет ему на раннем этапе, затратив минимальное количество времени, качественно подготовиться к уроку.

В начале учебного года наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальный план работы, который корректируется в течение года. Наставник посещает и анализирует не менее двух уроков в неделю, внеклассные мероприятия, помогает в их планировании, проводит индивидуальные консультации, на которых обсуждаются общепедагогические положения и рассматриваются в конкретном приложении к частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных и образовательных задач, которые вызывают затруднения у молодых учителей. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки учителя. Индивидуальные практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков и являются действенной формой повышения профессионализма молодых учителей. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

В ходе подготовке к заседаниям «Школы молодого учителя» было выявлено, что многие педагоги проявляют интерес к этим мероприятиям, что привело к разработке проекта «Методика-life», направленного на организацию работы с педагогами, испытывающими профессиональные затруднения. И здесь молодые специалисты проявили инициативу в подготовке теоретического аспекта проблемных вопросов, предъявляя свое видение проблемных вопросов.

Неоспорима роль коллективных форм работы, направленных на оказание педагогической помощи молодым специалистам. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности. Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии, – это трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков. Для администрации стало важным как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Заранее организовывается небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п. Кроме того, директор проводит встречу «За чашкой чая» с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями, где рассказывает о специфике школы, об особенностях организации образовательной деятельности, детского коллектива.

Интересными оказались встречи педагогов, в таких формах, как «Интервью с учителем», вечер ответов и вопросов, круглые столы, на которых предоставляется слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях в начале работы, поделились опытом их разрешения. Предварительная подготовка направлена на то, чтобы рассказ получился юмористическим или даже с легкой долей иронии. Такая форма общения помогает новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

Интересно проходят встречи с опытными педагогами и ветеранами педагогического труда в Сургутском музее истории народного образования.

Организация встреч показала, что молодые педагоги хотели бы оказаться в роли интервьюированных. Так появились «Вечера вопросов и ответов», которые дали возможность «новобранцам» высказаться, а администрации осуществить сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым учителям заранее предлагалось составить список вопросов к администрации школы, к опытным учителям и т. п. Значимость этого мероприятия зависела от того, насколько актуальными и существенными были заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными были полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носили дискуссионный характер и нередко переходили в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходили как непринужденное, равноправное общение молодых учителей и опытных педагогов.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

Ежегодно организуется несколько мероприятий, направленных на сплочение педагогического коллектива и построение эффективного педагогического взаимодействия. В 2020–2021 учебном году был проведен спортивный психологический тренинг «СПК» («Сплоченный педагогический коллектив»).

Педагоги методического объединения выполняли следующее задание: участники вставали в круг, каждый – напротив своей верёвки; задача каждого игрока – натянуть свой конец верёвки и поднять вверх диск, на котором находился мяч. Все участники должны были сделать это одновременно и на одном уровне: если кто-то неправильно натянет верёвку, мяч упадёт, что приведёт к невыполнению испытания (фото 1). После того как участникам удалось поднять мяч, перешли к следующему испытанию: преодолели полосу из различных препятствий так, чтобы мяч не упал с диска.

Во время упражнений участники переживали сильные эмоции, устраивали небольшие обсуждения: каким образом можно выполнить задание качественно и быстро? Все справились с заданием. Этот тренинг помог лучше узнать педагогов, выявить скрытых лидеров.

Спортивно-методическое мероприятие «Разгрузочный день» позволило сделать одну из суббот самой запоминающей. Команды педагогов в течение часа преодолели квест, где успели нарисовать общую картину, причем в разных техниках, в том числе «правополушарного рисования», попеть в караоке, поиграть в подвижные и спокойные спортивные игры, потанцевать, принять участие в конкурсе селфи. Незатейливые задания помогли коллегам узнать друг друга лучше, сплотиться и отдохнуть (фото 2).

Молодые педагоги в начале учебного года активно участвуют в городской декаде молодых специалистов, организуемой департаментом образования Администрации г. Сургута и МАУ «Информационно-методический центр» при непосредственном участи опытных педагогов школ города. В течение декады у учителей есть возможность посетить открытые уроки, мастер-классы, семинары и другие очные мероприятия, окунуться в атмосферу творчества педагогического сообщества города. «Декада молодого учителя» стала эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Разработан ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из молодых учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах. При этом педагогам, работающим первый год, предлагается провести открытое мероприятие (урок, классный час, внеклассное мероприятие), а учителям, работающим два–три года, предлагается презентовать отчет по теме самообразования, который позволяет представить складывающуюся систему работы учителя, рассказать о формах взаимодействия с наставниками. Предоставляется слово наставнику, он получает возможность рассказать о работе с молодым специалистом, представить так называемый отчет. Не прекращается эта деятельность и в течение учебного года.

Хорошей традицией стала в школе отчетная декада молодого специалиста, которая проходит в конце учебного года. Формы представления опыта педагоги выбирают самостоятельно, но обязательное условие – практическая направленность. В нашем образовательном учреждении педагогам первого года работы предлагают провести открытые уроки или внеклассные мероприятия, педагогам второго-третьего года работы – семинары, мастер-классы, практикумы по теме самообразования, которые позволяют проанализировать систему работы учителя по профессиональному саморазвитию.

На эти уроки и семинары приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать приемы воспитательных воздействий.

Групповое консультирование организуется наставниками для молодых учителей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов. Такие консультации организуются, как правило, в рамках методического объединения.

Основной задачей является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности учителя, оптимизация форм педагогического воздействия на учащихся.

В основе групповых дискуссий – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми учителями. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности класса», «Как решить проблему нерационального использования времени на уроке». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с учащимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения. Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать учителя, классные руководители, социальные педагоги, психологи и другие специалисты. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Наиболее продуктивными оказались формы взаимодействия между образовательными организациями различного уровня города Сургута под эгидой департамента образования Администрации города и непосредственном кураторстве МАУ «Информационно-методический центр». Разработаны и успешно реализованы план городского методического объединения молодых педагогов, в котором предусмотрены наиболее эффективные формы работы; проекты «Школа классного руководителя для молодых педагогов», «Школа тьютора» и другие. Анализ программ данных мероприятий позволяет сделать вывод о широком спектре взаимодействия образовательных организаций города, о высоком уровне преподавателей, о разнообразии форм и тематики занятий.

Участники мероприятия отбираются на конкурсной основе после заполнения анкеты и написания эссе по предложенной проблеме. Отбор эссе, представление результатов практической деятельности во время обучения в школе вносят элемент соревнования, направлены на деятельностный подход в организации обучения, позволяют увидеть практическую пользу мероприятия.

В 2020–2021 учебном году наша школа стала инициатором нового проекта «Муниципальный конкурс-практикум «Лучший сайт-портфолио учителя» для молодых специали-

стов. Идея конкурса появилась в связи с анализом авторских сайтов молодых педагогов для конкурса профессионального мастерства «Педагогическая надежда». Организаторы конкурса – Сургутская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Департамент образования Администрации города, МАУ «Информационно-методический центр», МБОУ СОШ № 44 – поставили перед собой цель: развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации.

Организаторы руководствовались общим педагогическим принципом: прежде, чем спросить – научи. Поэтому было принято решение об организации обучающих практикумов, на которых наставники-эксперты, участники и победители профессиональных конкурсов педагогического мастерства рассказали о нормативно-правовой базе, требованиях к авторскому сайту, познакомили со спецификой организации виртуального пространства, с платформами, презентовали собственные авторские сайты.

После недели обучающих семинаров молодые педагоги занимались самостоятельной работой. Результаты превзошли все ожидания. На конкурс заявились 27 педагогов, у 14 из которых не было сайта. В результате все участники открыли свой информационный ресурс, 3 участника стали победителями и призерами, 11 – лауреатами, 5 получили специальные дипломы в номинациях: «Профсоюз в фокусе», «Лучший сайт, ориентированный на пользователя», «За волю к победе», «Лучший дизайн сайта», «Контент на 5». Щедрые ценные подарки от профсоюзного комитета порадовали участников, которые высказали надежду на то, данный конкурс станет традиционным.

Еще в 2014–2015 учебном году мы стали активно апробировать дистанционные формы обучения и организовали сетевое педагогическое сообщество «Web-клуб молодых педагогов и наставников «Интернет-наставник» (интернет-наставник.рф), о функциях которого вы узнаете непосредственно на страницах сайта. Дважды в год в течение месяца молодые педагоги имеют возможность посетить методические веб-семинары в рамках дистанционных сессий Web-клуба «Интернет-наставник» или прослушать видеозапись мероприятий, скачать методические ресурсы.

Вебинары, как правило, организовываются с широким привлечением педагогической общественности города и носят практическую направленность. Весенняя сессия этого года стала открытой, свой опыт представили педагоги Сургута, Ульяновска, Новосибирска, Татарстана. Наибольший интерес вызвали вебинары, посвященные процедуре аттестации педагогических работников, организации взаимодействия с родителями, организации внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС, использованию современных технологий, в том числе – дистанционных. Такая форма позволяет учителю выбирать время и тему самообразования.

Педагогическая общественность города Сургута активно работает над апробацией новых форм работы с молодыми педагогами. Нам хочется, чтобы молодые педагоги успешно адаптировались, испытывали чувство счастья и творческого подъема в профессиональной деятельности, стремились себя реализовать.

Модель сопровождения молодых педагогических кадров требует привлечения специалистов широко спектра. Приглашаем всех к сотрудничеству!

Молодой учитель в муниципальной системе образования города Сургута: перспективы профессионального роста

Светлана Александровна Козачок,
заместитель директора
МАУ «Информационно-методический центр»

Муниципальная система образования города Сургута – это большая стартовая площадка для профессионального развития каждого молодого педагога: в ведении департамента образования находятся 37 общеобразовательных, 43 дошкольных образовательных учреждения, 4 учреждения дополнительного образования, 4 учреждения, обслуживающих сферу образования и осуществляющих информационно-методическое сопровождение образовательных учреждений.

Работа с молодыми специалистами, с вновь прибывшими педагогами является одним из приоритетных направлений деятельности Департамента образования Администрации города.

Для определения направлений работы с молодыми специалистами в муниципальной системе образования ежегодно проводятся мониторинговые процедуры, направленные на выявление профессиональных затруднений.

По результатам выявленных затруднений определяются направления и формы работы с молодыми педагогами через постепенное вовлечение во все сферы профессиональной деятельности, предоставляются возможности для самореализации и профессионального роста. Таким образом выстраивается модель сопровождения молодых специалистов. Данная работа ведется в городе много лет, подходы к организации деятельности постоянно совершенствуются.

В 2018–2019 учебном году стартовал подпроект «Наставничество для молодых специалистов», являющийся одной из составляющих приоритетного муниципального проекта «Школа наставников». Основой этого подпроекта стала сформировавшаяся модель сопровождения молодых специалистов, куда вошли лучшие практики, реализованные в городе, с учетом задач федерального проекта «Учитель будущего» НП «Образование». Проект позволяет молодому педагогу построить индивидуальный маршрут профессионального развития.

Система организации наставничества организована на уровне образовательного учреждения и муниципальной системы образования.

На уровне образовательного учреждения:

– за каждым молодым специалистом закрепляется педагог-наставник или тьютор,

осуществляющий консалтинговое сопровождение молодых специалистов в течение года по вопросам, вызывающим наибольшие затруднения;

– наставники закрепляются локальным актом учреждения;

– организуется серия мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций молодых специалистов.

Реализация проекта на уровне МСО осуществляется в течение всего учебного года через следующие формы работы, направленные на решение разных задач:

– организация деятельности городского методического объединения молодых специалистов;

– организация курсовой подготовки;

– проведение декады молодых специалистов;

– реализация проектов «Школа тьюторов и «Школа классного руководителя для молодых специалистов»;

– организация деятельности web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»;

– вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение;

– организация стажировочных мероприятий;

– обеспечение мерами социальной поддержки;

– деятельность молодых специалистов в рамках молодежного объединения работников образования Сургута «МОРОС».

В работе городского методического объединения молодых специалистов уделяется внимание рассмотрению важных вопросов, волнующих молодых специалистов. Городское методическое объединение молодых специалистов – это площадка, где молодые педагоги могут попробовать себя в роли выступающего, представить свой опыт и получить обратную связь от коллег.

В предметных городских методических объединениях поддержка молодых специалистов осуществляется через распространение передового педагогического опыта, организацию и участие в семинарах, мастер-классах, открытых уроках, мероприятиях по конкретному предмету.

В соответствии с утвержденной в МСО модели повышения квалификации ежегодно в рамках сотрудничества с Сургутскими университетами, Институтом развития образования, другими образовательными организациями для педагогов (в том числе педагогов-наставников и молодых специалистов) организуются курсы повышения квалификации и практико-ориентированные семинары, вебинары.

Каждый учебный год для молодых специалистов начинается с погружения в профессию – в сентябре проводится декада молодых специалистов, когда лучшие учителя города Сургута, обладатели премий Президента РФ, Губернатора округа, победители, призеры и финалисты конкурсов профессионального мастерства представляют молодым педагогам свой опыт, делятся секретами профессии. Для молодых специалистов ежегодно проводится около 100 мероприятий (в 2020–2021 учебном году все они проведены в онлайн-формате: это вебинары с презентацией опыта работы, представление стендовых уроков, онлайн-уроки).

Кроме открытых занятий, ежегодно проводятся традиционные встречи молодых специалистов с директором департамента образования, директорами муниципальных учреждений, осуществляющих информационно-методическое сопровождение образовательных учреждений, с председателем Сургутской городской организации Профсоюза

работников народного образования и науки РФ, с начальником управления экономического планирования, анализа и прогнозирования Департаментом образования Администрации города, педагогами-наставниками.

В муниципальной системе образования работает более 5 тыс. педагогов. Осуществляется постоянный поиск и реализация различных форм привлечения молодежи в профессию, одно из образовательных учреждений осуществляет профильную подготовку в так называемом педагогическом классе. Ежегодно число молодых специалистов, приходящих в образовательные учреждения города увеличивается, количество работающих молодых специалистов остается стабильным.

В рамках реализации федеральных образовательных стандартов общего образования для молодых специалистов актуальным является вопрос сопровождения проектной деятельности учащихся. В ходе реализации проекта «Школа тьюторов для молодых специалистов» молодые педагоги знакомятся с основами проектной деятельности школьников, функциями, задачами тьюторов по сопровождению учебно-исследовательских работ учащихся, с правилами цитирования, оформления учебно-исследовательской и проектной работы, приобретают опыт подготовки обучающихся к публичной защите исследовательских проектов.

Школа тьюторов реализуется ежегодно с октября по апрель. Практико-ориентированные семинары в школе тьюторов проводят заместители директоров по учебно-воспитательной работе, методисты, педагоги высшей квалификационной категории, кандидаты наук.

Обучения в школе тьюторов завершается представлением работ учащихся на конференции молодых исследователей «Юность науки». Эффективность работы школы тьюторов подтверждается результативным участием школьников в городских конференциях «Шаг в будущее» и «Шаг в будущее. Юниор».

В начале профессионального пути молодые педагоги испытывают затруднения в реализации себя в качестве классных руководителей. С целью оказания методической и психологической поддержки молодых специалистов в этом направлении в МСО реализуется проект «Школа классного руководителя для молодых специалистов».

Участники школы классного руководителя посещают теоретические и практические образовательные занятия. Знакомятся с современными технологиями в работе классного руководителя. Результатом реализации проекта стало участие 6 молодых педагогов в новом для города конкурсе педагогического мастерства «Самый классный классный».

Эффективной формой работы с молодыми специалистами является проведение сессий вебинаров в рамках деятельности Web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет наставник». Этот интернет-ресурс является современным средством самообразования молодых педагогов и повышения их квалификации. Он создан для организации общения и сопровождения молодых специалистов через разработку и реализацию совместных проектов. Консультации на сайте для молодых специалистов проводят педагоги-наставники: учителя-предметники, тренеры-преподаватели, воспитатели, учителя-дефектологи из различных образовательных учреждений Сургута, представляющие свой опыт работы молодым специалистам. Эта форма работы стала особенно эффективной и востребованной в период пандемии.

Конкурсы профессионального мастерства способствуют повышению уровня педагогической компетентности каждого педагога и коллектива в целом. В 2006 году по инициативе Сургутской городской организации профсоюза работников народного образования

и науки Российской Федерации впервые в муниципальном конкурсе профессионального педагогического мастерства «Учитель года» была учреждена номинация для молодых специалистов «Педагогическая надежда».

С 2008 года в Сургуте проводится конкурс «Педагогическая надежда». Он организован с целью выявления лучших педагогических практик и стимулирования профессионального роста молодых педагогов города. Большое значение при проведении конкурса имеет грамотное методическое и психологическое сопровождение, которое осуществляется педагогическими коллективами образовательных учреждений, опытными методистами. Ежегодно подается более 30 заявок на участие в конкурсе. В 2006 – 2019 годах в конкурсе приняли участие более 250 молодых специалистов.

Победители направляются на конкурс педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Портфолио молодого педагога»; Всероссийские конкурсы «Моя страна – моя Россия», «Педагогический дебют».

К сожалению, количество конкурсов, в которых могли бы принять участие педагоги до 30 лет со стажем работы до 4 лет и отсутствием квалификационной категории, ограничено. В связи с этим Департамент образования Администрации города Сургута предлагал включить в конкурс профессионального мастерства педагогов округа «Педагог года Югры» дополнительный конкурс «Педагогическая надежда» для молодых педагогов, имеющих стаж работы до 4-х лет.

В 2020 году победитель муниципального конкурса «Педагогическая надежда» представляла город Сургут на региональном этапе всероссийских конкурсов профессионального мастерства в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в конкурсе «Педагогический дебют Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», где заняла 1 место.

Департамент образования оказывает поддержку молодым педагогам, стремящимся к повышению уровня профессиональных компетенций. На протяжении нескольких лет организуются выездные стажировки. Традиционно на стажировки призеры и победители конкурсов профессионального педагогического мастерства, педагоги, входящие в кадровый резерв образовательных учреждений.

Система социальной поддержки молодых специалистов, включает такие меры, как:

1. Ежемесячная доплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы по специальности в размере 1500 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 3300 рублей.

2. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

3. Стимулирующая выплата за счет фонда оплаты труда вновь принятому педагогическому работнику устанавливается за качество выполняемой работы на один календарный год с даты приема без проведения оценки эффективности деятельности и качества труда в размере 16 % от должностного оклада за часы работы по соответствующим должностям.

4. Единовременные выплаты за счет фонда оплаты труда

5. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

6. Единовременное пособие работникам, вступающим в первый брак, в размере 20 000 рублей.

7. Единовременное пособие работнику при рождении ребёнка в сумме 5000 рублей.

8. Компенсация расходов на зубопротезирование.

9. Ежемесячная выплата социальной поддержки педагогическим работникам в виде возмещения расходов на оплату стоимости найма жилых помещений.

10. Иные выплаты социального характера.

11. Дополнительные краткосрочные отпуска по письменному заявлению работника.

В целях повышения трудовой активности, развития научно-технического и творческого потенциала, формирования общественного сознания, организации культурного и спортивного досуга осуществляет свою деятельность молодежное объединение «МОРОС». В 2019–2020 учебном году молодые специалисты смогли принять участие в спортивно-интеллектуальных соревнованиях «Энергия молодых», фестивале работающей молодежи «На крыло», II городской спартакиаде работающей молодежи – 2019, проект «Связь поколений» и др.

В результате реализуемых в муниципальной системе мер поддержки молодых специалистов доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в течение последних лет остается стабильной и составляет более 30 % общей численности учителей общеобразовательных учреждений.

В последние годы количество молодых специалистов в образовательных учреждениях города стабильно высокое (в 2016 – 376 человека, в 2017 – 294, в 2018 – 358, в 2019 – 322, в 2020 – 416 человек). Увеличивается количество молодых специалистов первого года работы (в сентябре 2016 года трудоустроено 75 молодых специалистов, в сентябре 2020 года – 172 молодых специалиста).

Система поддержки молодых педагогов направлена на профессиональный рост молодых педагогов, участвуя в проекте, они могут самостоятельно построить индивидуальный маршрут профессионального развития, карьерного роста. Пройдя полный путь сопровождения молодого специалиста, педагоги МСО нередко продвигаются по карьерной лестнице, становятся руководителями городских методических объединений, методистами, специалистами департамента образования, заместителями руководителей и руководителями образовательных учреждений.

РАЗДЕЛ 2. РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ЧЕРЕЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Деятельность первичной профсоюзной организации по работе с молодыми специалистами

Светлана Николаевна Грехова,
учитель английского языка, председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 27

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Освоение новой деятельности сопровождается высоким эмоциональным напряжением молодого специалиста, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В этот период молодому специалисту необходима поддержка и помощь.

В МБОУ СОШ № 27 руководство профессиональным становлением учителя в первые годы работы представляет собой непрерывный процесс взаимодействия администрации, профсоюзного комитета, психологической службы и педагогов-наставников. Работа с молодыми специалистами строится на основе организации наставничества для впервые принятого на работу молодого педагога на срок до 3 лет. Наставничество организуется на основании приказа руководителя учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Заместитель директора совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации готовит список наставников и проект приказа для его утверждения; составляет и согласовывает план организации и проведения наставничества; проводит инструктаж наставников и молодых педагогических работников; контролирует процесс адаптации молодого специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в учреждении образования.

Цели и задачи работы с молодым специалистом:

– оказание помощи молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта;

– вовлечение молодого педагогического работника в образовательный трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в профессии;

– адаптация молодого педагогического работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, традиций трудового коллектива и правил поведения в учреждении образования;

– формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

– повышение качества подготовки и квалификации молодых педагогических работников, постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

– снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

– создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

В школе ведется большая работа по мотивации молодых педагогов к активной педагогической и социальной деятельности, уделяется внимание развитию лидерских качеств и поддержке инициатив начинающих педагогов, участию в работе первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет регулярно информирует молодых педагогов об изменениях в законодательстве, оказывает юридическую помощь и консультации членам профсоюза, вовлекает молодых членов профсоюза в различные мероприятия и конкурсы, оказывает материальную помощь, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, обеспечивает комфортные условия для труда и отдыха. Молодым учителям предоставляется возможность раскрыть свои таланты через участие в культурно-массовых и спортивных мероприятиях школы и города.

В профсоюзном комитете создана комиссия по работе с молодыми специалистами, задачами которой являются:

– социальная защита молодых педагогических работников при заключении коллективных договоров и соглашений;

– поддержка инициативы талантливых и творческих молодых педагогов, профсоюзных активистов;

– анализ членства молодых педагогов в профсоюзе, развитие мотивации вступления в профсоюз, участие в профсоюзной работе;

– контроль за организацией работы наставников с молодыми специалистами.

Профсоюзный комитет строго следит за соблюдением всех условий коллективного договора в отношении молодого специалиста, таких как: закрепление за молодым специ-

алистом наставника из числа опытных педагогов, ежемесячная доплата и единовременная выплата молодым специалистам в размере двух фондов оплаты труда.

На заседаниях профсоюзного комитета рассматриваются вопросы по организации работы с молодыми специалистами: «О работе администрации с молодыми специалистами», «О работе наставников молодых специалистов», «Об адаптации молодых специалистов в ОУ», «Об аттестации молодых специалистов», «Анализ причин ухода молодых специалистов из ОУ», «Анализ вовлеченности молодых специалистов в жизнь коллектива».

Эта работа дает положительные результаты. В настоящее время в школе работают 9 молодых специалистов и 34 сотрудника в возрасте до 35 лет. Два молодых специалиста работают в составе профсоюзного комитета. С целью формирования их активной жизненной позиции и обучения профсоюзной деятельности, они включены в состав комиссий наряду с опытными сотрудниками.

Молодые педагоги образовательного учреждения принимают участие в городских мероприятиях объединения «МОРОС», посещают семинары и городские методические объединения, участвуют в спартакиаде работников образования. В 2020 году команда школы молодых специалистов приняла участие в традиционном мероприятии «Энергия молодых» и показала свои знания в номинации «Знатоки профсоюза».

Таблица 1

Прием и увольнение молодых специалистов МБОУ СОШ № 27 в 2018–2020 гг.

Год	Количество молодых специалистов		Причина увольнения	Период работы уволившегося сотрудника (годы)
	принятых на работу	уволенных		
2018	4	0		
2019	3	2	Смена места жительства	1, 2
2020	3	1	Смена места жительства	3

Вхождение в профессию – сложный процесс, но слаженная работа администрации и профсоюзного комитета, а также поддержка опытных педагогов, вовлечение в общественную жизнь коллектива, позволяют молодым сотрудникам быстрее адаптироваться в профессии и сохранить трудовые отношения на последующие годы.

Литература

1. Козлова, Е. Г. Организация разных форм наставничества в образовательном учреждении / Е. Г. Козлова. – Текст : электронный : [сайт]. URL : https://xn--j1ahfl.xn-p1ai/library/ (дата обращения 26.03.2021).

2. Литвинов, В. И. Организация наставничества в школе / В. И. Литвинов. – Текст : электронный : [сайт]. URL : http://obrazportal.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

3. Публичный доклад о деятельности Сургутской городской профсоюзной организации за 2020 год. – Текст : электронный : [сайт]. URL : http://xn--86-glc2akkbo.xn--p1ai/ (дата обращения 26.03.2021).

Наставничество в профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 22 «Сказка»

Наталья Александровна Сидорова,
воспитатель МБДОУ № 22 «Сказка»

Гульсулу Гайнисламовна Крыжановская,
воспитатель МБДОУ № 22 «Сказка»

Профсоюзная организация МБДОУ № 22 «Сказка» была создана с момента открытия детского сада. За время существования профсоюза численность ее была разной, в настоящее время членами профсоюзной организации являются все сотрудники учреждения – 100 %.

Что же дает нам профсоюз, в чем его суть, почему так важно состоять в профсоюзной организации? Эти вопросы возникают у каждого вновь поступающего на работу в учреждение, где имеется профсоюзная организация.

Профсоюз МБДОУ №22 «Сказка» – это добровольное общественное объединение людей, связанных общими профессиональными интересами, которое было создано в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и законных интересов. Деятельность профсоюза основывается на требованиях Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях», Указа Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Федерального закона «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях деятельности»,

Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Коллективного договора на 2021–2023 года.

Члены нашего профсоюза вправе рассчитывать:

– на защиту профсоюза при увольнении по инициативе работодателя (в предусмотренных трудовым законодательством случаях);

– на помощь профсоюзной организации и её органов при нарушении работодателем трудового, коллективного договора;

– на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда,

возмещением ущерба, причинённого здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

– на бесплатную юридическую помощь в области трудового права, оплаты труда, налогового законодательства, адвокатскую помощь в случаях судебного иска;

– на получение льгот при приобретении санаторно-курортных путевок;

– путевок в детские оздоровительные лагеря.

Работа профсоюзного комитета во главе с председателем Сидоровой Натальей Александровной строится на принципах социального партнерства и сотрудничества с администрацией детского сада, решении вопросов путем конструктивного диалога в интересах работников.

Профсоюзная организация ведет информационную работу, знакомит с новыми событиями и мероприятиями. Основные формы информационной работы – профсоюзные собрания, заседания профкома, «профсоюзная страничка» на сайте детского сада.

Большое внимание уделяется вопросам техники безопасности, ведь охрана труда является одной из приоритетных задач в любом дошкольном образовательном учреждении. Разработана техническая документация, осуществляются рейды по охране труда, контролируются осветительный, температурный режимы, выполнение санитарно-гигиенических норм, проводятся инструктажи с работниками детского сада. В уголках по технике безопасности размещены правила эвакуации и поведения при пожаре.

Хороший отдых способствует поднятию настроения и жизненного тонуса, поэтому важным направлением в деятельности нашего профсоюза является культурно-массовая работа. Поздравления работников с профессиональными и календарными праздниками, поздравление юбиляров, вручение памятных подарков, организация и проведение праздничных вечеров – всем этим занимается профсоюз, для каждого сотрудника находится доброе слово, оказывается материальная поддержка. Если у сотрудника случается беда, то профсоюз оказывает свою посильную помощь, никого не оставляя наедине со своим горем.

Молодые педагоги, приходящие в учреждение, сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе. Одной из форм работы для сближения молодого педагога с коллективом является наставничество – это оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии, скорейшем овладении в полном объеме трудовыми навыками; передача наставниками личного опыта.

Профессионалы с большим стажем активно помогают молодым специалистам: ведут разъяснительную работу для вовлечения молодежи в профсоюзную организацию, привлекают их в профсоюзный актив, рассматривают на заседаниях профсоюзного комитета проблемы молодых педагогов, оказывают помощь в организации и проведении разнообразных мероприятий, заботятся о повышении профессионального мастерства, организации смотров, конкурсов среди молодых.

Молодые педагоги очень активны и амбициозны, поддерживают имидж образовательного учреждения, участвуют во всех мероприятиях, привносят новые идеи в деятельность профсоюзной организации.

Работа с молодыми специалистами способствует укреплению дружеских связей между коллегами, благодаря работе профсоюза в коллективе поддерживается здоровая, жизнерадостная атмосфера, в дружном, сплоченном коллективе царят взаимопонимание, взаимовыручка, позволяющие каждому работнику наиболее полно раскрыть и проявить свои таланты и возможности.

РАЗДЕЛ 3.
СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ (ДОШКОЛЬНОЕ, ОБЩЕЕ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

Использование кейс-метода как способа формирования профессиональной компетентности молодых специалистов (учителей-логопедов)

Ксения Романовна Вагнер,
учитель-логопед МБОУ «СТШ»

Успешность профессиональной карьеры, становление профессионализма и реализация полученных знаний, умений и навыков в практической деятельности молодого специалиста зависит от профессиональной компетентности.

В современных научных исследованиях понятие «компетентность» характеризуется как:

– специальная способность, необходимая для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающая узкоспециальные знания, навыки, способы мышления и понимание ответственности за свои действия;

– мера включения человека в деятельность, при этом знание рассматривается не как набор сведений, а как средство мысленного преобразования ситуации;

– совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним [1].

Профессиональная компетентность специалиста, представляет собой совокупность способностей, качеств и свойств личности, знаний и опыта, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере. На первоначальном этапе деятельности молодым педагогам необходима целенаправленная помощь по формированию данных качеств, которую оказывает педагог-наставник, создавая необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов.

Важная роль в подготовке компетентного педагога принадлежит современным методам профессионального развития. Одним из таких методов является кейс. Использование кейс-метода, как способа формирования профессиональной компетентности молодых специалистов, является актуальным. В профессиональном стандарте педагога определены базовые компетентности, среди которых присутствует умение принимать решение в педагогических ситуациях. Данный метод помогает продемонстрировать различные проблемные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности, комплексно изучить проблему и спроектировать пути ее решения.

Метод кейсов (англ. case method, кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – метод активного обучения на основе реальных ситуаций, в основе которого лежит анализ проблемной ситуации, использующий описание реальных социальных, педагогических или экономических ситуаций [2].

Включение кейс-метода в процесс совершенствования профессиональной компетентности начинающих педагогов способствует: формированию умения решать типовые задачи по всем видам профессиональной деятельности; гуманизации взаимоотношений между участниками образовательного процесса; развитию аналитических и оценочных навыков, умений работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы; активизации коммуникативных способностей; развитию гибкости, диалектичности мышления [3].

В педагогической практике, в рамках наставничества, активно применяется решение кейс-задач. Педагог-наставник реализует два этапа в работе с этим методом.

Первый этап – подготовительный. На данном этапе формулируется задание, то есть, проектируется сама проблемная ситуация, она может быть реальной или вымышленной. Кейсы могут быть подготовлены в текстовом формате, фото или видео. Затем определяются вопросы, на которые, после анализа всех материалов, необходимо ответить.

Второй этап – работа совместно с молодым специалистом по решению проблемной задачи. Решение кейсов рекомендуется проводить в следующем порядке:

1. Знакомство с ситуацией, её особенностями.
2. Выделение основной проблемы (проблем), выделение персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию.
3. Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (фронтальный мозговой штурм с последующей дискуссией).
4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (анализ последствий принятия того или иного решения).
5. Решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.
6. Презентация решения.
7. Рефлексия хода решения кейса.

В работе с учителями-логопедами формируются кейсы по нескольким направлениям. Первое направление – диагностика: кейс-задача содержат описание нарушения, фото письменных работ обучающихся, видеофрагменты процесса диагностики. Молодому специалисту предстоит на основе данных характеристик определить нарушение устной или письменной речи, сформировать список диагностических методик.

Следующее направление – коррекционно-развивающая работа. Педагог-наставник готовит «конструктор занятия», который содержит основные этапы занятия и задания, соответствующие им. Молодой специалист анализирует информацию и соотносит этапы занятия с заданиями. Так же, в рамках этого направления можно подготовить описание проблемных ситуаций, с которыми может столкнуться молодой педагог в профессиональной деятельности (например, трудности при постановке звуков, длительная автоматизация, отсутствие мотивации к занятиям и другое). При решении такой кейс-задачи необходимо обозначить специальные приемы коррекционной работы.

Еще одним направлением работы является консультирование. Педагог-наставник формулирует педагогические ситуации, в которых необходимо проанализировать обращение родителей или педагогов, связанных с речевым развитие или успеваемостью обучающихся.

Таким образом, совместная деятельность наставника и молодого специалиста в режиме кейс-метода ориентирована на формирование компонентов профессиональной компетентности педагога; развитие навыков упорядоченного, структурированного мышления, ориентированного на умения работать с информацией; воспитание культуры обмена мнениями; формирование понимания того, что существуют ситуации, когда необходим самоконтроль для достижения положительного результата, особенно в ситуациях работы в группе.

Кейс-метод может быть применен в любой отрасли образования, особенно при подготовке специалистов, в деятельности которых особое значение придается принятию решений и велика ответственность за их результаты. К такому роду деятельности относится профессия учителя. Важнейшей задачей наставничества является оказание помощи специалистам, в принятии профессионально грамотных решений в разнообразных ситуациях. От эффективности принятых решений зависит результат и успех профессиональной деятельности.

Литература

1. Бакиева, Ф. Р. Кейс-метод как способ формирования профессиональной компетентности будущих педагогов / Ф. Р. Бакиева, В. С. Муллакаева. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2015. – № 12 (92). – С. 707-710.

2. Долгоруков, А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. – Текст : электронный [сайт]. – URL : http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600 (дата обращения 25.03.1921)

3. Зубов, А.М. Метод изучения ситуаций (case study) в образовании: его история и применение. – Текст : электронный [сайт]. – URL : http://www.neuch.ru

4. Педагогических словарь – Текст : электронный [сайт]. – URL : http://www.encdic.com/pedagogics/ (дата обращения 25.03.2021).

5. Андриади, И. П., Темина, С. Ю. Основные направления применения кейс-технологий в профессиональной подготовке учителя/ И. П. Андриади, С. Ю. Темина. – Эксперимент и инновации в школе. — 2010. — № 3. – С. 2–4.

Методическое сопровождение молодых педагогов дошкольного образовательного учреждения в период адаптации к профессиональной деятельности

Елена Викторовна Вятчинина,
старший воспитатель МБДОУ № 36 «Яблонька»

Современному, конкурентноспособному детскому саду в настоящее время нужны творческие, активные, думающие педагоги, способные ставить перед собой цель и осуществлять осознанный выбор путей ее достижения, формирующие знания и развивающие умения и навыки воспитанников, используя достижения современной педагогической науки.

Одной из первостепенных задач, которая стоит перед руководством дошкольного образовательного учреждения, является не только привлечение молодых специалистов, но и удержание их на педагогическом поприще, создание системы методического сопровождения молодых педагогов, которая способствовала бы их успешной адаптации, применению на практике знаний, полученных в процессе профессионального образования, формированию умений взаимодействовать с коллегами, детьми и их родителями.

В связи с этим, одной из приоритетных задач методической службы учредения является создание условий для профессионального роста молодых педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению их в профессиональную деятельность. Организованная в детском саду система наставничества позволит сделать теоретические знания молодого педагога практико-ориентированными и динамичными, мобильными в использовании.

Н. А. Виноградова и Н. В.Микляева выделяют три этапа формирования культуры наставничества в коллективе дошкольной организации [2]:

1. Адаптационный – для молодого педагога, собственно, этап наставничества.
2. Этап вхождения в корпоративную культуру коллектива, передачи профессиональных традиций.
3. Самоорганизация и влияние на корпоративную культуру коллектива.

Рассмотрим, как происходит реализация данных этапов на практике.

На первом этапе адаптации педагог-психолог проводит с молодыми специалистами анкетирование, интервьюирование, тестирование с целью определения индивидуаль-

ных особенностей воспитателей (тип темперамента, характер, уровень профессиональной компетентности). Результаты проведенных исследований позволяют «закрепить» за начинающим педагогом наставника, с которым ему будет комфортно сотрудничать, безболезненно пройти этап адаптации.

В начале взаимодействия наставник знакомит молодого специалиста со своей методической системой, своим опытом и опытом коллег, с методическими разработками, которые уже апробированы и имеют положительные результаты; с требованиями, предъявляемыми к ведению документации.

Наставник проводит просмотры эффективных форм и методов работы с детьми и их родителями, комментирует их. Под его руководством происходит перенос данного опыта на деятельность молодого специалиста, проводится взаимопосещение занятий, игровых ситуаций, мероприятий, организованных для родителей (законных представителей). На этом этапе важно не подавить инициативу молодого педагога, а поддержать его креативные идеи и помочь воплотить их в действительность.

Педагог-психолог помогает осуществлять психологическую поддержку каждого молодого специалиста в прохождении адаптации в коллективе, применяя дифференцированный подход к каждому воспитателю. Большое внимание на данном этапе уделяется информационно-практическим занятиям, представляющим собой своеобразные тренинги: «Общение на равных», «Общение с родителями (законными представителями)», «Я – педагог! И этим я горжусь!» и другими.

Важно отметить такие методы морального поощрения, как фотовыставки «Успешный старт», публикации о профессиональных достижениях педагогов (газета, официальный сайт учреждения). Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому необходимо отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи молодых педагогов.

Второй этап – этап вхождения в коллектив, социализация молодого педагога. Доброй традицией во многих детских садах стало «Посвящение в воспитатели». Организуется небольшое театрализованное приветствие с кратким рассказом о традициях детского сада, о педагогах, их достижениях. Воспитатели, пришедшие на работу в детский сад год–два назад, рассказывают о своих профессиональных трудностях в начале профессиональной деятельности (иногда с юмором или легкой иронией), делятся опытом разрешения возникающих проблем. Молодые специалисты выполняют несложные, чаще шуточные задания, произносят «Клятву молодого воспитателя». Им торжественно вручается футболка с эмблемой детского сада или другой символ, позволяющий почувствовать себя частью коллектива.

На данном этапе активно используются методы групповой работы, направленные на создание сплоченных творческих групп педагогов учреждения, способных содействовать личностному развитию молодого педагога, решать конкретные проблемы организации образовательного и воспитательного процесса.

Профессиональному становлению начинающего педагога и повышению его профессиональной компетентности, способствует такая форма работы, как «Школа молодого педагога» или «Педагогическая мастерская». В план работы школы или мастерской могут входить следующие мероприятия: консультация «Формы и методы, используемые при организации режимных моментов», семинар «Самоанализ НОД», мастер-класс «Нетрадиционные техники рисования» (опыт педагога-наставника), семинар-практикум «Планирование и организация работы по самообразованию», «Портфолио воспитателя» и др.

Третий этап – этап самореализации, индивидуализации и влияния на коллектив: педагог делится своим опытом, идеями, показывает методы НОД, презентует новые эффективные формы взаимодействия с родителями (законными представителями).

На данном этапе возможно участие молодого педагога в профессиональных конкурсах «Педагогическая надежда», «Сердце отдаю детям» и других.

Эффективными формами работы с молодыми специалистами являются консультации-диалоги, тренинги, круглые столы, дискуссии, разнообразные выставки, работа с инструктивно-директивными документами, семинары-практикумы, стажировки, портфолио [1]. Такое сочетание методических мероприятий позволяет опытным педагогам проявить лучшие профессиональные качества, а молодым специалистам развивать творческое мышление и собственную педагогическую позицию.

Апробирование данных форм позволяет педагогам сформировать авторский стиль в работе с детьми, общении с родителями воспитанников и коллегами. При планировании системы методической поддержки необходимо учитывать, что выбор форм работы определяется:

– количественным и качественным составом коллектива;

– качественным анализом результатов диагностического изучения компетентности педагогов;

– содержанием методической поддержки и уровнем развития ее основных направлений;

– сравнительной эффективностью форм и методов работы;

– передовым опытом и научными рекомендациями по организации методической работы в ДОО.

Таким образом, разработанная система методического сопровождения, использование системного подхода в развитии профессиональной компетентности молодых специалистов позволяет им «безболезненно» пройти процесс адаптации к новым условиям профессиональной деятельности, поверить в собственные силы, установить партнерские взаимоотношения со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшей работе в коллективе, раскрыть свои творческие способности.

Литература

1. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы: учебное пособие / К. Ю. Белая. – Москва: Сфера, 2010. – 96 с. – ISBN: 5-89144-611-1. – Текст : непосредственный.

2. Виноградова, Н. А. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении: учебник / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 219 с. – ISBN:978-5-16-013970-8. – Текст : непосредственный.

3. Управление дошкольным образованием: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Н. А. Виноградовой, Н. В. Микляевой. – Москва: Юрайт, 2017. – 394 с. – ISBN 978-5-534-00791-6. — Текст непосредственный.

Опыт работы по организации наставничества в ДОУ

Галушко Людмила Степановна,
воспитатель МБДОУ № 36 «Яблонька»

Наставник сам должен быть тем,
кем он хочет сделать воспитанника
В. Даль

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам. Сегодня обществу требуется не просто воспитатель, а педагог дошкольного образования, который способен обеспечить воспитание, обучение ребенка, развитие его личности.

В этих условиях акцент делается на профессиональное становление, эффективную работу и создание условий, побуждающих к такой работе педагога. Молодые педагоги, приходящие в дошкольное учреждение, сталкиваются с проблемами адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документов, организации образовательной деятельности, написании планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. 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. Молодой педагог особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за неустойчивости, изменчивости современного образовательного процесса. Те педагоги, которые не получают в первый год своей работы поддержку коллег, чувствуют себя неуверенно, испытывают разочарование. Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога, у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности как в профессиональной, так и в личностной сфере.

Исходя из этого, возникла необходимость поиска форм работы с молодыми педагогами для обеспечения их скорейшего профессионального роста. Поэтому всё чаще в дошкольных учреждениях стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как своим примером, своими знаниями и энтузиазмом вдохновлять молодых воспитателей? Гибкая и мобильная система наставничества дает ответы на эти вопросы.

Можно дать несколько определений понятия «наставничество».

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание необходимой поддержки.

Наставничество – это тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности молодого специалиста, его интеллекта, физических сил, духовности, подготовка к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество осуществляется в форме межличностной коммуникации, цель которой помочь молодому педагогу воспринять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов такой коммуникации должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: к передаче и восприятию опыта.

Результативным и эффективным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт наставника и молодого специалиста, двустороннее взаимодействие, непосредственное общение на рабочем месте, по телефону, через социальные сети. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Цель работы наставника – это сопровождение процесса адаптации молодого специалиста, содействие развитию личности, способной успешно, на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям современной жизни.

Задачи работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.

2. Оказание методической и практической помощи молодым воспитателям в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности

3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

5. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время НОД и в других режимных моментах.

6. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога соответствует этапам становления молодого специалиста.

На первом – адаптационном – этапе. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

На втором – основном (проектировочном) – этапе наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу совершенствования.

На третьем – контрольно-оценочном – этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

Работа с молодыми специалистами ведется постоянно. Используются такие формы и методы, как:

1. Создание благоприятных условий.
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь.
3. Координация действий в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей.
4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
5. Оказание методической помощи.
6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

Эффективные формы работы – консультирование, индивидуальные беседы, семинары, практические занятия, ярмарки педагогических идей, мастер-классы, деловые игры, тренинги, анкетирование.

Работа с молодыми воспитателями помогает опытному педагогу увидеть и наметить перспективы в сфере педагогической деятельности, укрепляет дружеские связи с коллегами.

Молодые специалисты, в свою очередь, привносят в профессиональные знания наставника новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют к повышению уровня педагогической компетентности. Наставничество носит субъект-субъективный характер, и педагог-наставник может не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

А ведь учиться никогда никому не поздно! Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» .– Текст : электронный. – URL : https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/ (дата обращения 26.03.2021).

2. Блинова, Ю. В. Роль наставничества в дошкольном образовательном учреждении / Ю. В. Блинова. – Текст : электронный. – URL : https://www.prodlenka.org/ (дата обращения 26.03.2021).

3. Вакуленко, Л. С., Ахтырская, Ю.В., Кернер О. А. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л. С. Вакуленко, Ю. В. Ахтырская, О. А. Кернер //Дошкольная педагогика. – 2018 г. – № 1. – С. 56–60.

4. Казанцева, Н. Ю., Снегирева, Н. В. Наставничество молодых воспитателей на муниципальном уровне / Н. Ю. Казанцева, Н. В. Снегирева. – Текст : электронный. – URL : https://infourok.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

5. Наставничество как стратегия формирования и развития профессиональных компетенций. – Текст : электронный. – URL : https://infourok.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

6. Организация наставничества. – Текст : электронный. – URL : https://ds-7.vrn.prosadiki.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

7. Программа наставничества для работы с молодыми педагогами «Путь к успеху». – Текст : электронный. – URL : https://clck.yandex.ru (дата обращения 26.03.2021).

8. Работа воспитателя наставника с молодым специалистом. – Текст : электронный : [сайт] URL : https://kladraz.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

9. Работа педагога-наставника с молодым воспитателем в ДОО: план и полезные рекомендации. – Текст : электронный. – URL :- https://www.akbiz.ru/

10. Семина, Н. Наставничество, как форма методической работы с педагогами в ДОУ/ Н. Семина. – Текст : электронный. – URL :- https://www.maam.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

11. Сергеева, Н. Г. Опыт работы по организации наставничества в ДОУ / Н. Г. Сергеева. – Текст : электронный. – URL : https://solncesvet.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

12. Трофимова, М. М. Проект «Наставничество» / М. М. Трофимова.– Текст : электронный. – URL :т https://44shl.tvoysadik.ru/ (дата обращения 26.03.2021).

Наставничество: эффективное взаимодействие

Глухова О. В.,
учитель русского языка и литературы
МБОУ СОШ № 19

В каждом человеке есть солнце. Только дайте ему светить.
Сократ

Тема наставничества является одной из центральных тем национального проекта «Образование» и федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Наставничество является одним из способов повышения профессионализма молодого педагога [2]. На первом этапе профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями: с проектированием урока по ФГОС, ведением школьной документации, поддержанием дисциплины на уроке, организацией взаимодействия с обучающимися и родителями. Для преодоления трудностей и быстрой адаптации на помощь начинающему учителю приходит наставник.

Обучение молодых кадров – занятие трудоемкое. Этот процесс складывается из опыта работы и состоит из ежедневного кропотливого труда.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным спо-собом повышения своей квалификации. В этой ситуации возрастают требования к его уровню владения педагогическим мастерством: знанию и применению новых технологий, развитию инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выходу на более высокий уровень профессиональной компетентности.

В МБОУ СОШ № 19 сложились традиции наставничества. Торжественное посвящение молодых специалистов в профессию создает атмосферу праздника. Директор официально представляет молодых специалистов коллективу, вручает памятки-напутствия, сувениры. Учителя-наставники знакомят с традициями школы и её достижениями. Всё это способствует процессу адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

В течение всего учебного года осуществляется командная работа молодых специалистов и опытных учителей, итогом которой является круглый стол, где каждый предоставляет свой первый опыт урочной и внеурочной деятельности. Это мероприятие дает возможность распространения ценного опыта начинающих учителей.

Совместно с педагогом-наставникам молодой специалист создает портфо-лио: собирает материал, необходимый для работы, педагогические находки, достижения. Этот «ценный груз» постепенно пополняется. Портфолио помогает молодому специалисту увидеть динамику профессионального роста.

Проводится декада молодых специалистов, состоящая из нескольких блоков: работа с нормативно-правовыми документами, семинары-практикумы, открытые уроки; внеурочная деятельность.

Традиции наставничества основаны на взаимопомощи, взаимодоверии и взаимоуважении. В школе создана и апробируется модель организации наставничества «Коллективный наставник», где функцию наставника могут выполнять несколько педагогов. Модель основана на равноправных партнерских отношениях, опирающихся на принципы согласования интересов всех участников, ответственности партнеров друг перед другом.

Наставничество – это двусторонний процесс, поэтому в школе появляется новое реверсивное направление наставничества, когда молодой педагог помогает старшим коллегам освоить новые знания и умения (например, знание современных технологий с использованием ИКТ) [3].

Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимо-действие педагогов. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным молодого учителя, который считается его наставником по вопросам новых тенденций и технологий. Такое направление помогает решить проблему недостаточной компе-тентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями [4].

Таким образом, наставничество, как эффективное взаимодействие, является методической поддержкой молодых специалистов в их профессиональном становлении, способствует проявлению нового в деятельности молодых педагогов.

Школьные традиции наставничества способствуют преемственности поко-лений, позволяют молодому учителю и опытному педагогу развивать профессиональные компетенции, совершенствовать профессионализм.

Литература

1. Ананьева, М. А. Реализация модели организации профессионального роста педагогов в средней школе: школьный проект «Учитель будущего» / М. А. Ананьева, В. В. Тулякова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 83–86.
2. Кричевский, Б. В. Искусство быть наставником / Б. В. Кричевский // Непрерывное образование. – 2017. – Выпуск 3 (21). – С. 6–7.
3. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / Авторы-составители: Н. А. Криволапова, В. Д. Ячменев, О. Т. Кулешова. – ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2019. – 56 с.
4. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И. А. Эсаулова //Стратегии бизнеса.– 2017.– № 6.– С.8–13.

Перспективный педагог или вместе в цифровое будущее! (из опыта управления процессом профессионального развития молодого педагога)

Елена Леонидовна Запольская, к.п.н.,
директор МБОУ НШ «Перспектива»;

Алеся Александровна Бирюкова,
заместитель директора по УВР МБОУ
НШ «Перспектива»

Успех любого дела – будь то ведение бизнеса или руководство организацией – зависит, прежде всего, от сотрудников. В современной организации персонал выступает одним из ключевых ресурсов для достижения цели. Управление кадровыми ресурсами

призвано гарантировать, что при необходимости организация получит и сохранит высококвалифицированных, преданных и мотивированных сотрудников.

Главной задачей любого молодого учителя должно стать обеспечение высокого качества образования и воспитания, творческого развития каждой личности. А это потребует постоянного творчества, неустанной работы мысли, огромной душевной щедрости и, самое главное, любви к детям. Профессиональный стандарт педагога задает высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения его профессиональных знаний, умений и навыков, а расширения профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности. Вот почему в работе школы очень важным является разработка оптимальной эффективной системы работы с молодыми учителями, которая бы имела творческий характер, способствовала профессиональному становлению начинающих и закреплению их в учебном заведении.

В условиях экономической глобализации и быстрых технологических изменений перед обществом возникают новые сложные задачи. Цель деятельности МБОУ НШ «Перспектива» – повышение профессиональной компетентности педагогов начальной школы посредством вовлечения их в инновационную деятельность. Программа развития школы «Преемственность. Качество. Успех!» реализуется через «портфель» проектов, направленных на повышение профессионального мастерства и компетентности педагогов. «Инновационный кластер» включает проекты, которые реализуются большими командами, а также локальные проекты, которые внедряются отдельными педагогами.

В школе «Перспектива» применяется методология проектного управления. Активное вовлечение молодых педагогов в реализацию проектов программы развития способствует повышению их мотивации к педагогической деятельности и проявляется в способности педагогов к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня – стратегического, тактического, оперативного. Молодому педагогу помимо повышения квалификации необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменившихся условиях деятельности.

Школа 11 лет работает в режиме развития и инициирует участие педагогов в режиме:

– Федеральной опытно-экспериментальной площадки ИСРО РАО по теме: «Апробация программы воспитания» (2019–2020гг.);

– Федеральной инновационной площадки ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО» по теме: «Доказательная педагогическая инноватика. Чтение для всех: путешествие книги в мире компьютеров» (протокол ученого совета от 03.04.2017);

– региональной инновационной площадки по реализации проекта «Отцовство как миссия» (2019–2022гг.);

– базовой площадки МЭО по теме: «Повышение качества образования на основе идей цифровой педагогики» (2020 г.).

Получены результаты высокого уровня:

– лауреат Всероссийского конкурса «Лига лидеров. Лучшая образовательная организация 21 века – 2017» (г. Санкт-Петербург);

– финалист Всероссийского конкурса «Путь к успеху» в номинации «Лучшая основная образовательная программа начального общего образования» (г. Москва, 2016 г.);

– лауреат IV Всероссийского (с Международным участием) фестиваля инновационных педагогических идей «Стратегия будущего» (г. Санкт-Петербург, 2018 г.);

– лауреат V Всероссийского (с Международным участием) фестиваля инновационных педагогических идей «Стратегия будущего» (г.Санкт-Петербург, 2019г.);

– двукратный победитель конкурсных отборов региональных инновационных площадок Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (2017, 2019 гг.);

– региональная инновационная площадка по внеурочной деятельности, апробация учебника с этнокультурным компонентом «Югра – мое наследие»;

– лауреат Открытого межрегионального конкурса «100 престижных школ России» (г. Омск, 2017 г.);

– региональная инновационная площадка проекта по взаимодействию семьи и школы «Перспективный-Я!» (г. Ханты-Мансийск, 2018 г.);

– активное участие в городском телепроекте «Моя школа» по реализации инновационных проектов по взаимодействию семьи и школы среди образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города (2018, 2019 гг.).

В реализации проектов инновационной деятельности активно участвуют 85 % классных руководителей, 100 % педагогов-психологов, 65 % учителей- предметников, 100 % молодых специалистов.

Наша школа старается идти в ногу со временем, реагируя на изменения в системе образования. Цифровизация – одна из актуальных задач настоящего времени, ставшая реальностью в 2020 году. Национальный проект «Цифровая школа» ставит целью создание к 2024 году во всех образовательных организациях современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования.

Как показывает статистика, 27 % учителей говорят о нехватке навыков и знаний в области цифровой грамотности (исследование платформы «Цифровая школа РФ»). 75 % педагогов отметили рост рабочей нагрузки в связи с трансформацией школы. Учителя школ обладают базовыми цифровыми навыками, а для успешного перехода в цифровую образовательную среду нужны производственные и профессиональные навыки. Цифровая среда требует от педагогов другой ментальности, совершенно иного способа и форм работы с обучающимися. Академик А. Б.Соболев определяет роль педагога как тьютора, проводника по цифровому миру, поэтому сейчас актуальным становится прохождение курсовой подготовки, самообразование, но, помимо этого, очень важно создание благоприятных условий для поддержки и профессионального развития педагогов. Поэтому мы активно участвуем в реализации карьероформирующей модели внутрифирменного обучения педагогических работников.

Можно говорить о выстроенной системе педагогической поддержки в рамках проекта «Перспективный педагог». Цель проекта – создание в образовательной организации условий для повышения мотивации педагогов к работе в цифровой образовательной среде (ЦОС) и освоению цифровых образовательных ресурсов (ЦОР).

Кадровый потенциал является наиболее важным ресурсом, позволяющим обеспечивать высокое качество образования. В процессе внутришкольного обучения для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей педагогов используются различные методы и подходы:

1. Постоянно действующий режим консультирования.

Консультирование осуществляется лучшими педагогами школы в индивидуальном режиме, а также проводится связи с затруднениями, возникающими у педагогов.

2. Проблемно-ситуационное обучение.

Обучение проводится на основе реальных возникающих ситуаций.

3. Проектное или программное обучение.

Группа педагогов определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу (проект), реализация которой осуществляется совместно или каждым педагогом в отдельности, но при совместном обсуждении достигнутого и неудавшегося.

В этом году методическая служба претерпела изменения. Сейчас актуально, чтобы каждый педагог имел современные представления об информатизации образования, о роли цифровых технологий, которые преобразуют окружающую нас техносферу и ведут к цифровой трансформации образования. Необходимо:

– обсуждать изменения в области цифровых технологий и образовательного процесса, которые станут доминантами развития образования в ближайшее время;

– понять, что переход к ориентированной на результат (или компетентностно-ориентированной) персонализированной организации образовательного процесса позволяет на новом уровне решать проблемы повышения качества обучения и воспитания;

– оценить важность перехода к персонализированной организации образовательного процесса, как к одному из условий успешной цифровой трансформации образования.

Раньше основным содержанием методического обеспечения являлась методическая работа, которая предполагала повышение профессионального мастерства педагогических кадров оказание практической помощи педагогам, изучение, обобщение и распространение положительного педагогического опыта.

За последние годы в соответствии с требованиями времени методическая служба школы «Перспектива» претерпела существенные изменения: обновились ее задачи, функции, формы организации деятельности.

В этом году в учреждении функционируют проектные команды: «Цифровая трансформация учителя 1-го класса», «Цифровая трансформация учителя 2-го класса», «Цифровая трансформация учителя 3-го класса», «Цифровая трансформация учителя иностранного языка», «Современный классный руководитель», руководят этими командами молодые педагоги (в школе их 10 человек), которые мобильны, способны быстро трансформироваться и показать, как это сделать опытным педагогам.

Фундаментом успеха проектов является великолепная команда профессионалов, без которой работа превращается в безрезультатное, монотонное и неинтересное занятие. В школе создана и функционирует общая проектная группа «Профессиональное мастерство педагога» (4-ые классы), которой руководит педагог-наставник (с большим стажем работы и высшей квалификационной категорией). Эта проектная группа организует тесное взаимодействие, направляет деятельность команд в нужное русло.

Проектная команда работает над определенным, единственным в своем роде проектом (отдельной частью работы) в пределах определенного промежутка времени, где каждое действие выполняется в заранее запланированном порядке.

У каждой проектной команды есть план работы на год, в котором определены методическая тема, цели, задачи, основные направления деятельности, планируемые результаты деятельности проектной команды, содержание мероприятий (семинаров, мастер-классов и т. д.). Приведем пример одного из событий в рамках работы проектных команд.

В январе 2021 года в режиме видеоконференцсвязи была проведена методическая декада «Мастерство и вдохновение», на которой руководители проектных команд и их участники представили мастер-классы:

– «Как сделать классное дело интересным и содержательным»: руководитель проектной команды представила цифровые приложения, такие как редактор «Canva», на котором можно работать, изготавливая поздравительные открытки, календари и т. п.; «Яндекс-диск», обозначив все плюсы и минусы;

– «Образовательные цифровые инструменты и материалы на уроках»: руководитель проектной команды 1-х классов представила образовательную платформу «Learnis» для составления квестов, позволяющих использовать их как на уроках, так и на внеклассных мероприятиях, работать как с группой детей, так и с целым классом. Квесты могут охватывать отдельную проблему, учебный предмет, тему, могут быть межпредметными, игровыми;

– «Использовании Google-форм»: руководитель проектной команды 2-х классов рассказала об использовании Google-форм для тестирования и проверки знаний в режиме on-line, попыталась научить коллег составлять тесты в Google-форме, вызвала желание коллег научиться это делать самостоятельно, довести умение создавать тесты до автоматизма;

– «Цифровые образовательные ресурсы как часть цифрового образовательного пространства учителя»: проектная команда 3-х классов представила возможности работы с материалами «ЯндексУчебника», цифровой платформы «LearningApps.org». наибольший интерес вызвало представление возможностей при работе с интерактивной панелью;

– «Цифровая образовательная среда: новые компетенции педагога»: руководитель и члены проектной команды 4-х классов рассказали, как можно организовать индивидуальный образовательный процесс в рамках домашнего обучения, помочь учащимся подготовиться к ВПР с использованием электронных образовательных платформ.

Подключаться к мероприятиям могли не только члены определенной проектной команды, но и члены других цифровых команд. В ходе мастер-классов проводился мониторинг посещения мероприятий, показавший практически 100-процентную посещаемость. Организаторам и участникам мастер-классов были вручены сертификаты. Представленные темы вызвали живой интерес педагогов, что подтверждают многочисленные вопросы, обращенные к руководителям проектных команд. По окончании методической декады был проведен круглый стол, на котором обсуждались эти вопросы. Было высказано много предложений, просьб по обмену опытом с педагогами. Молодые коллеги – руководители проектных команд – с радостью откликнулись на вопросы коллег.

Методическая работа в школе основана на создании, функционировании и развитии проектных команд учителей-мотиваторов, объединенных «цифровой педагогической мастерской» для сопровождения и наставничества по обучению цифровым образовательным ресурсам, обеспечения высокого качество образования, активности учащихся в процессе обучения, обеспечивающих личностное развитие школьника с использованием средств цифровых образовательных ресурсов. Трансформация методической службы в школе «Перспектива» произошла в направлении цифровой трансформации, дав дорогу в этом вопросе молодым специалистам, а также самым ярким и опытным педагогам.

Современной школе нужен, во-первых, учитель-профессионал, который является творческой личностью. Во-вторых, учитель-исследователь, который постоянно ищет, ана-

лизирует, апробирует наиболее рациональные пути, условия, методы, средства, формы эффективного решения конкретных задач образования, обучения и воспитания. Поэтому задача школы вырастить такого молодого специалиста, помочь ему достичь высокого уровня профессионального мастерства.

У школы всегда много задач. Мы уверены, что в этих условиях важно, когда школа может не только выбрать собственные приоритеты, но и сформулировать для себя амбициозную масштабную сверхзадачу в направлении профессионального роста педагога, реализация которой может привести к качественным результатам.

Литература

1. Базаров, Т. Ю. Основы организации и управления персоналом / Т.Ю. Базаров М.: 2001. – 156с. – ISBN 5-238-00290-4. – Текст : непосредственный.

2. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М. М. Поташник. – Москва: Центр педагогического образования, 2009. – 448с. – ISBN 978-5-91382-074-7. – Текст : неосредственный.

3. Шагарова, Е. Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях / Е. Д. Шагарова. – Текст : непосредственный // Новое слово в науке: стратегии развития : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.) / редколлегия: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары : ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 103–105. – ISBN 978-5-6041863-2-9.

Наставничество как фундамент методической поддержки молодого специалиста

М. Я. Казанчева,
учитель КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

К. С. Асямолова,
учитель КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому 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 реализовывать свой профессиональный и личностный потенциал [1, с. 5].

В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Успешному становлению молодого специалиста в условиях образовательного учреждения, адаптации в педагогическом коллективе способствует система наставничества в общеобразовательном учреждении [1, с. 7]. Грамотно построенная работа с молодым специалистом с первого дня его пребывания в образовательном учреждении – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду [1, с. 8]. В Сургутской школе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья за каждым молодым педагогом локальными актами закреплен педагог-наставник, утвержден план работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста, проводится анализ работы.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные, коммуникативные качества и умение принимать решения в нестандартных ситуациях.

Педагог-наставник совместно с молодым специалистом разрабатывает план профессионального становления, знакомит его с традициями и обычаями школы, а также с особенностями работы в школьном методическом объединении педагогов, обучающих детей с тяжелыми и множественными нарушениями в развитии. Наставник знакомит молодого специалиста с организацией образовательного процесса и документацией: планами и программами, классным журналом и работой с ним, оказывает всестороннюю помощь молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем [2, с. 15].

Совместно с молодым специалистом разрабатываются календарно-тематические планы уроков на учебный год. Молодому специалисту оказывается помощь в планировании внеурочной деятельности по предмету, совместно составляется план тематических занятий, куда входят мероприятия по введению в должность, работы и задания в рамках профессиональной деятельности, участие в мероприятиях, организованных методическим объединением и образовательным учреждением; подводятся итоги профессиональной адаптации молодого специалиста. Проводится мастер-класс по структуре урока и его этапам. Важным условием реализации педагогической деятельности молодого специалиста является организация работы самообразованию: наставник вместе с молодым специалистом вместе выбирают методическую тему, над которой он впоследствии работает, осваивая педагогические технологии, методы и приёмы и применяет их в образовательном процессе.

Одной из эффективных форм методической работы является создание портфолио учителя. С первых дней работы молодого специалиста ему помогают разработать «портфолио» после предварительного ознакомления со структурой «портфолио», куда молодой специалист вносит педагогические находки, собственные достижения и успехи учеников, анкеты с отзывами о проведенных уроках, мероприятиях. Обязательно проводятся консультации по оформлению портфолио.

Портфолио помогает молодому педагогу увидеть динамику профессионального развития, определяет уровень самоорганизации, самореализации [3, с. 846].

В работе с молодым специалистом большое внимание уделяется анализу собственной деятельности, в процессе осмысления профессионального педагогического опыта выявляются профессиональные затруднения и определяются пути их устранения.

Программа профессионального становления молодого специалиста в КОУ «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» представлена в таблице 1.

Эффективность данной системы наставничества подтверждается результатами профессиональной деятельности молодого специалиста:

1. Публикациями в сборниках статей Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы организации практико-ориентированных форматов профориентационной работы»; XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум – 2019»; XIV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психология образования: Проблемы и перспективы развития».

Таблица 1

№	Планируемые мероприятия	Сроки исполнения	Отметка наставника о выполнении
1.	Организационный этап: 1. собеседование; определение наставников; ознакомление с традициями ОУ. 2. Диагностический этап (определения уровня сформированности навыков молодого специалиста). 3. Ведение документации (информационная карта, которая включает в себя описание основных проблем молодого специалиста). 4. Разработка и утверждение плана работы с молодым специалистом	август-сентябрь	Ознакомила молодого специалиста с организацией образовательного процесса и документацией
2.	1. Изучение документации: локальных актов, нормативно-правовой базы, устава и т.д. Правила оформления отчетной документации. 2.Изучение Адаптированной основной общеобразовательной программы	сентябрь-октябрь	Изучили документацию ОУ: -локальные акты, положения, устав и т.д.; -правила оформления отчетной документации, список самой документации; -АООП, рабочие программы
3.	Изучение правил трудового распорядка	сентябрь	Были изучены правила и обязанности педагога
4.	Изучение должностных обязанностей	сентябрь	Ознакомлена с должностными инструкциями
5.	Обследование учащихся	октябрь	Проведена апробация пособия для диагностического обследования детей с нарушением интеллекта: «Психолого-педагогическая диагностика развития детей раннего и дошкольного возраста»
6.	Определение темы самообразования	октябрь-ноябрь	Определена тема по самообразованию
7.	Разработка методической папки молодого специалиста	октябрь-ноябрь	Изучена литература в области олигофренопедагогики (использовано ЭБС, библиотеку СурГПУ)
8.	Составление плана тематических занятий молодого специалиста и наставника	сентябрь	Составлен план тематических занятий

9.	Электронный документооборот	сентябрь-октябрь	Предоставлены шаблоны и образцы заполнения всех электронных документов на flash-носителе
Раздел 2. Работа в должности			
1. Педагогическая работа			
1.	Посещение уроков учителей, обучающих детей со сложной структурой дефекта	в течение года	Посещены серии уроков у учителей, обучающих детей с тяжелыми и множественными нарушениями развития.
2.	Изучение системы работы коллег в системно-деятельностном подходе	ноябрь-февраль	Изучена система работы коллег в системно-деятельностном подходе.
3.	Разработка плана собственных рабочих программ для детей со сложной структурой дефекта	сентябрь	Разработаны рабочие программы по предметам «Речь и альтернативная коммуникация», «Математические представления», «Окружающий природный мир», «Окружающий социальный мир», «Человек»
4.	Изучение форм, методов и средств обучения. «Современные образовательные технологии и методики обучения»	в течение года	Составлены конспекты уроков по основным предметам. Осуществлен самоанализ проведенных уроков
5.	Изучение методов формирования базовых учебных действий с учётом требований ФГОС обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в течение учебного года	Изучены методы и приемы, необходимые для формирования базовых учебных действий
6.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	март	Выступила с докладом о современных образовательных технологиях и методах их использования в образовательной среде на заседании методического объединения
7.	Знакомство с типологией уроков : 1. Уроки «открытия» нового знания; 2. Уроки отработки умений и рефлексии; 3. Уроки общеметодологической направленности; 4. Урок развивающего контроля	сентябрь-май	Изучена типология уроков, необходимость каждого из них. Составлены конспекты в рамках структуры системно-деятельностного подхода по каждому типу уроков. Разъяснен каждый этап урока, его назначение и способы реализации

2. Методическая работа			
1.	Участие в совещаниях, заседаниях методического объединения	в течение года	Принято участие в совещаниях, заседаниях методического объединения. Осуществлено представление и защита рабочих программ и СИПР, составленных молодым специалистом
2.	Участие в заседаниях педагогических советов	в течение года	Выступление на педагогическом совете «Через информационно-коммуникативную компетентность педагога к качественному образованию» с докладом по обучению в составлении СИПР
3.	Изучение специальной литературы	в течение года	Изучена литература:
4.	Изучение программ АООП	ноябрь-октябрь 2018	Изучены рабочие программы педагогов школы за 2018-2020 учебный год. А.А.Дмитриев «Специальная коррекционная педагогика», «Особые дети. Вариативные формы коррекционно- педагогической помощи», «Деятельностный подход в профессиональной адаптации», А.Д.Гонеев «Основы коррекционной педагогики»
5.	Распространение педагогического опыта (публикации в сети Интернет)	ноябрь 2018 – май 2020	Опубликовала в сборнике статью «Проблемы и перспективы организации практико-ориентированных форматов профориентационной работы»
6.	Изучение Федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), примерной адаптированной основной общеобразовательной программы образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями.	2018	Изучены ФГОС образования, обучающихся с умственной отсталостью и АООП образования обучающихся с умственной отсталостью. Предоставлена информация о способах поиска данных документов. Для закрепления информации была составлена сравнительная таблица данных документов

3. Воспитательная работа			
1.	Посещение классных часов, внеурочных занятий опытных педагогов	в течение года	Посещены классные часы и внеурочные занятия учителей с первой и высшей категорией
2.	Заполнение психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися, ведение мониторинга БУД	в течение года	Выполнено заполнение психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися. Исправлены недочеты. Проведен мониторинг БУД на начало и на конец года за обучающимся по медицинским показаниям на дому
3.	Работа с родителями и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации)	в течение года	Проведены мероприятия с родителями: психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися
4.	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	сентябрь	Составлен план воспитательной работы, который включает в себя нее только мероприятия для класса, но работу с родителями
5.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся со сложной структурой дефекта	сентябрь-май	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты для учащихся со сложной структурой дефекта
6.	Методика составления портфолио учащихся	сентябрь-май	Оформлено портфолио на учеников 4-5 классов
4. Работа по саморазвитию			
1.	Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	октябрь – ноябрь 2018	Разработана индивидуальная программа работы педагога по самообразованию
2.	Самоанализ собственной деятельности	май 2020	Проведен самоанализ собственной педагогической деятельности: выявлены слабые и сильные качества

2. Участием в творческих конкурсах педагогического мастерства, таких как:

Всероссийский дистанционный заочный конкурс «Векториада – 2020»(1 место); школьный конкурс «Лучший конспект урока (тематического занятия) с применением информационно-коммуникативных технологий»; Всероссийская студенческая очно-заочная научно-практическая конференция «Студенческие исследования – 2019» (3 место); Региональный конкурс лучших практик дополнительного образования «Педагогический потенциал Югры»; Международный педагогический конкурс на образовательном портале МААМ.ru (в составе членов жюри).

3. Участие детей в творческих конкурсах, таких как: Международный творческий проект «Как прекрасен этот мир» (конкурс декоративно-прокладного творчество и изобразительного искусства «Истоки добра – 2019» номинации «Изобразительное искусство» (1 место), «Декоративно-прикладное творчество» (3 место); Всероссийская викторина «Знатоки правил пожарной безопасности».

В 2020 году Асямолова К. С. заняла 3 место на Международном конкурсе «Содружество молодых педагогов», 3 место на школьном конкурсе «Педагогический дебют», приняла участие во многих конференциях и других конкурсах, подготовила учеников к творческим конкурсам, участвовала в разработке школьных проектов. Карина Сергеевна человек творческий. Пишет стихи, эссе. Представим одно из ее стихотворений:

«Я педагог! И этим я горжусь.
Я обучаю особенных детей.
Я педагог! И я не отрекусь
От этих нежных, маленьких огней,
Что ярким пламенем горят в сердцах,
От добрых глаз, что смотрят на тебя.
Я педагог! В своих учениках
Я нахожу призванье для себя».

Система наставничества представляет собой прочный фундамент для осуществления передачи педагогического опыта начинающим педагогам. Эффективность системы наставничества помогает руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Литература

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя [Текст] : автореферат диссертации кандидата педагогических наук : 13.00.08 / И. В. Круглова. – Москва, 2007. – 178 с.

2. Махмутов, М. И. Педагогика наставничества / М. И. Махмутов. – Москва : Советская Россия, 1981.

Первые шаги в профессию

Елена Юрьевна Князева,
учитель МБДОУ № 36 «Яблонька»

*Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не закончил
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

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

В детском саду «Яблонька» трудятся педагоги с большим педагогическим стажем и молодые специалисты. Молодыми специалистами являются педагоги, получившие образование и устроившиеся на работу по специальности в течение года после получения диплома.

Молодые педагоги – будущее отечественной образовательной системы, а потому важно выращивать компетентных, квалифицированных, свободно мыслящих и способных к реализации идей гуманизма специалистов.

Удержать молодых специалистов и сделать из них профессионалов поможет система наставничества, организованная в детском саду.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов, а также оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Наставничество, как метод обучения персонала, позволяет дошкольной образовательной организации воспитывать кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент. Начинающему педагогическому работнику наставничество позволяет заручиться поддержкой опытного коллеги, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Ключевые задачи наставничества в детском саду – развитие у начинающего педагога способности самостоятельно выполнять требования согласно занимаемой им должности, демонстрировать интерес к профессиональной деятельности и самосовершенствованию.

Наставничество предполагает передачу опыта педагога-наставника обучающемуся педагогу с акцентом на формирование практических умений и навыков, успешной адаптации в коллективе.

Наставником является педагог, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Когда молодые специалисты приступают к выполнению профессиональных обязанностей, им приходится решать множество задач, с которыми непросто справиться, поскольку у молодых специалистов еще нет практических умений, и не всегда есть понимание, как выстроить работу. Таким сотрудникам сложно проявить творческие способности, под воздействием стресса они могут начать сомневаться, подходит ли им эта работа. Исправить ситуацию помогает наставничество.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Представим систему работы педагога-наставника и молодого специалиста на одном из примеров.

Сотрудничество наставника и молодого педагога осуществлялась в течение двух лет. На первом этапе была проведена диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя, которая показала высокий уровень общительности, организованности, интеллигентности, направленности на предмет; порадовала шкала самооценки мотивации одобрения и достижения; практически идеально выглядела карта коммуникативной деятельности. Молодой специалист владел традиционной методикой образования, ориентировался в основных образовательных системах и имел хорошие знания по теории предмета физической культуры, в частности, в анализе системного подхода к процессу обучения, в обосновании целесообразности разработки технологической карты НОД, в вопросах формирования универсальных учебных действий и т. д.

Следующим шагом в совместной работе стала разработка индивидуального плана профессионального развития, в котором были заявлены приоритетные направлении:

– исследование системного подхода к процессу обучения, обозначенного ФГОС ДО;

– использование современных образовательных технологий на занятиях по физической культуре;

В плане профессионального становления и развития молодого специалиста были определены три этапа:

1. Совместная работа наставника и молодого специалиста: составление программы совместных действий по адаптации молодого специалиста к новой роли в качестве преподавателя, определение последовательности шагов для решения выявленных проблем, изучение ФГОС ДО, анализ основной и дополнительной литературы, определение роли ИКТ в системе преподавания, разработаны планы своей деятельности.

2. Исследование системно-деятельного подхода к процессу обучения: детальное рассмотрение трех видов деятельности педагога и детей, осознание целесообразности и необходимости разработки технологической карты НОД.

Самое пристальное внимание в работе с молодым специалистом было обращено на использование на занятиях физической культуры современных образовательных технологий.

Посещение НОД молодого учителя позволило сделать вывод о том, что типы используемых занятий, их структура соответствует современным требованиям, вся совокупность поисковых методов способствует развитию творческой самостоятельности, аналитического мышления молодого специалиста.

Наблюдение за работой молодого специалиста в течение двух лет показало, что мотив стремления к успеху, творчеству доминирует над мотивом избегания неудач, а высокий уровень нравственности, интеллекта говорит о способности педагога к саморазвитию. Молодой педагог вместе с наставником принимал активное участие в разработке учебных, дидактических, методических материалов, обеспечивающих учебно-воспитательный процесс; в организации и проведении спортивных праздников и развлечений, в подготовке воспитанников к сдаче норм ГТО.

Таким образом, представленный опыт наставничества позволяет говорить об эффективной системе взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста. Реализация программы профессионального становления показала, что возможность работать вместе с наставником ускоряет процесс адаптации молодого специалиста, позволяет даже первые уроки проводить с достойным качеством, а поддержка наставника вселяет день ото дня все больше уверенности в собственных силах, помогает пройти путь профессионального становления быстрее и эффективнее.

Результат наставничества можно считать удачным, так как у педагога сформировался положительный опыт работы в детском саду, появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Специалист самостоятельно выполняет всю работу, а результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Литература

1. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая – Москва : ТЦ Сфера, 2010. – 96 с.– ISBN: 5891446111. – Текст : непосредственный.

2. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л. М. Волобуева.– Москва : ТЦ Сфера, 2005. – 96 страниц. – ISBN: 5-89144-396-. – Текст : непосредственный.

3. Виноградова, Н. А., Микляева, Н. В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева. – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 192 с. – ISBN: 5-8112-2196-7. – Текст : непосредственный.

4. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду / Н. В. Микляева. – Москва : АЙРИС ПРЕСС, 2008. – 160 с. – ISBN: 978-5-8112-2746-4. – Текст : непосредственный.

5. Вершинина, Н. Б, Суханова, Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2016. – 137 с. – ISBN 978-5-7057-2117-7, 978-5-7057-2748-3, 978-5-7057-3978-3. – Текст : непосредственный.

Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в системе образования

Гульнара Даурбековна Кумарова,
воспитатель МБДОУ № 38 «Зоренька»

Что может быть честнее и благороднее,
как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь?
М. Ф. Квинтилиан

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Очень важную роль играют личностные качества педагога: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам и людям вообще. Обретению профессиональных умений и необходимых свойств характера молодого специалиста способствует система наставничества.

Напряженный период вхождения начинающего педагога в профессию очень важен для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой деятельности. Чтобы молодой специалист ощутил себя полноправным членом коллектива, ему необходимо своевременно оказать соответствующую помощь и поддержку.

В учреждении совместно со старшим воспитателем разрабатывается план взаимодействия педагога-наставника с молодым специалистом, где большая роль отводится взаимопосещениям. Сопровождение молодого специалиста – это доверие, которое дает право на ошибку, умение делегировать ответственность, в этом процессе наставник учится вместе с молодым специалистом. Педагог-наставник компетентно и творчески подходит к разработкам мероприятий, наполняет их новыми педагогическими технологиями, методами, такими как:

– ИКТ в работе с детьми старшего дошкольного возраста от 5 до 6 лет;
– лекотеки;
– песочная терапия (работа со светодиодным столом);
– изготовление лэпбуков;
– игротерапия;

– сказкотерапия;

– практико-ориентированный метод.

Педагогический коллектив детского сада – это первое звено педагогов, встречающее ребенка на пути его развития, дающее ему ту основу знаний и умений, от прочности которой зависит будущее развитие человека и становление его личности. Замечтально, когда эти усилия направляют единомышленники и профессионалы. В период адаптации молодого специалиста важно не только взаимодействие с наставником, но и со всем коллективом образовательного учреждения, которое дает почву для саморазвития и самопознания. Совместная деятельность способствует развитию межличностных отношений профессиональному росту молодого специалиста.

Особую ответственность и волнение молодой специалист испытывает, взаимодействуя с родителями воспитанников. Согласно Концепции модернизации российского образования, закона «Об образовании в Российской Федерации», федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, семья является активным субъектом образовательной политики.

Достижение стратегических целей модернизации образования возможно только в процессе постоянного взаимодействия образовательной системы с семьями воспитанников с целью для обеспечения полноценного развития ребенка, обогащения воспитательного опыта родителей, повышение их родительско-педагогической компетентности.

Изменения, происходящие в жизни общества, обуславливают необходимость совершенствования форм и способов взаимодействия детского сада и семьи, педагогов и родителей, которые будут способствовать формированию активной родительской позиции в процессе подготовки детей к обучению в школе.

Организация продуктивного общения педагога-наставника и молодого специалиста, т. е. обмен мыслями, идеями, чувствами, является одной из важнейших задач, решаемых в системе педагогического сопровождения детей и родителей при подготовке к обучению в школе. С этой целью педагог-наставник и совместно с молодым специалистом планирует и проводит мероприятия, которые включают родителей и детей в общее интересное дело, в процессе которого создаются условия для ситуативно-делового, личностно-ориентированного общения. Для решения данной задачи выбираются соответствующие формы взаимодействия: семинары-практикумы, круглые столы, деловые игры с элементами тренинга, всевозможные мастерские, игротеки, мастер-классы. Такие мероприятия – прекрасное поле деятельности для раскрытия педагогического мастерства, для налаживания партнерских отношений с семьей, устранения психологического барьера – непонимания.

Литература

1. Казначеев, В. П. Современные аспекты адаптации / В. П. Казначеев. – Новосибирск, 1986 – 191 с. – Текст : непосредственный.

2. Нижегороцева, Н. В.; Шадриков, Д. В. Педагогические основы взаимодействия с родителями / Н. В. Нижегороцева, Д. В. Шадриков – Москва : ВЛАДОС, 2010 – 256 с.

3. Плотникова Н.В. Как научиться эффективному общению и позитивной самооценке. «Хочу и могу», Санкт – Петербург, - 2011.

4. Резанкина Г.В. Я и моя профессия. - М., 2020.

5. Рязанова, Д. В. Тренинг с подростками: С чего начать? Пособие для психолога и педагога / Д. В. Рязанова. – Москва : Генезис, 2003. — 138с. – ISBN-5-85297-074-3. – Текст : непосредственный.

Наставничество: подготовка к НОД

Елена Ивановна Лазуткина,
воспитатель МБДОУ № 24 «Космос»

В условиях внедрения профессионального стандарта педагога в соответствии с ФГОС ДО, важное значение приобретает своевременное включение молодого специалиста в воспитательно-образовательную деятельность ДОУ, повышение его профессиональной мотивации.

Одной из форм работы с начинающим специалистом с целью успешного и быстрого включения в педагогический процесс является наставничество, направленное на организацию научно-методического, правового сопровождения, повышение его профессионального мастерства.

В детском саду «Космос» давно и успешно функционирует система наставничества, обеспечивающая передачу педагогического опыта от одного поколения другому. Наставничество реализует задачи партнерства опытных и молодых педагогов при формировании профессиональных компетенций по планированию и организации образовательного процесса в ДОУ, эффективному применению теоретических знаний и умений в процессе профессиональной деятельности, мобильному и гибкому использованию педагогического инструментария при организации образовательного процесса, развитию коммуникативных умений при взаимодействии с родителями.

Наставник руководствуется стремлением помочь и поддержать молодого специалиста, стимулировать его на дальнейшую последовательную и кропотливую работу, дать возможность прочувствовать положительный результат от затраченных усилий. В процессе работы с педагогом используются разные формы взаимодействия:

– предупредительный контроль, включающий в наблюдение за педагогическим процессом, беседы по предупреждению возможных ошибок в работе, координацию и оптимизацию профессиональной деятельности;

– рекомендации по применению коррекционных технологий в образовательной деятельности;

– консультирование о выборе темы самообразования, составлении профессионального портфолио, о способах получения необходимой информации;

– проектирование и разработка рабочей программы в соответствии с требованиями ФГОС ДО;

– разработка проектов различной целевой направленности и т. д.

В результате многочисленных наблюдений за педагогической деятельностью моло-

дого специалиста в различных видах и формах деятельности, выявились затруднения, возникшие при составлении конспектов непосредственно образовательной деятельности, что существенно влияло на качество ее проведения. Поэтому были разработаны рекомендации по подготовке к НОД, о разнообразии ее типов, памятка с алгоритмом составления конспекта.

Рекомендации по подготовке к НОД: виды, типы, структура, типы НОД (по Козловой С. А.).

НОД различается по следующим основаниям:

– по дидактической задаче;
– по содержанию;
– по форме организации.

Таблица 1

Основание классификации

Основание классификации		
Дидактическая задача	**Содержание НОД**	**Форма организации**
НОД усвоения новых знаний и умений НОД закрепления ранее приобретённых знаний НОД творческого применения знаний и умений Комбинированная НОД (одновременно решаются несколько дидактических задач)	Тематическая (классическая НОД по разделам обучения) Комплексная Интегрированная	Традиционная Нетрадиционная (НОД – соревнования, театрализованная, НОД – сюжетно-ролевые игры, НОД – путешествия, НОД – игры: Поле чудес, Что? Где? Когда?, КВН и т.д.)

Каждый из этих типов НОД будет отличаться структурой основной части.

Комбинированнная НОД сочетает несколько видов деятельности (игровая, изобразительная, музыкальная и т.д.) и использует методы и приемы из разных педагогических методик (методики ИЗО, музыкального воспитания, развития речи).

Тематическая НОД посвящается конкретной теме.

Комплексная НОД составлена из частей (искусств, видов детской деятельности), как правило, планируется один раз в квартал вместо музыкального или занятия по изобразительной деятельности и строится на знакомом детям материале, такая НОД решает задачи каждого из видов деятельности.

Интегрированная НОД включает разнообразные виды детской деятельности, объединенные каким-либо тематическим содержанием. Может реализовывать разделы образовательной программы, объединенные одной темой, или взаимосвязанные между собой, содержать взаимопроникающие виды детской деятельности, где тематическое содержание выступает в роли главного. Например, занятие «Серый волк» включало в себя следующие методические приёмы: рассказ, беседу, обсуждение и т. д.

Нетрадиционные НОД проводятся в форме занятия-творчества (словесного творчества детей), традиционных народных посиделок, сказки (различные виды деятельности, объединенные сюжетом хорошо знакомой сказки), пресс-конференции журналистов (интервью), путешествия, эксперимента, конкурса, рисунка-сочинения. Нетрадиционные НОД используются педагогом на этапе ознакомления, либо закрепления учебного материала.

Виды НОД:
– фронтальная;
– подгрупповая;
– индивидуальная.

Сравнительный анализ типичных НОД

Тип НОД	Обучающие задачи	Структура основной части НОД
Усвоения новых знаний	Формировать…. Знакомить… Давать представление…	Мотивация. Подача нового материала. Закрепление
Закрепления ранее приобретённых знаний	Обобщать... Систематизировать... Закреплять….	Мотивация. Игры, упражнения, беседы на закрепление и обобщение материала
Творческого применения знаний и умений	Развивать… Направлять….	Мотивация. Повторение. Применение имеющихся знаний в новой ситуации
Комбинированная	Повторять... Формировать … Знакомить,… Давать представление... Закреплять….	Мотивация. Повторение ранее изученного. Подача нового материала. Закрепление
Комплексная	В каждой НОД решаются задачи каждого вида деятельности	Мотивация. Повторение (может и не быть). Введение в новую тему по определяющему виду деятельности. Практическая деятельность с решением задач данных видов деятельности
Интегрированная	Задачи определяются конкретным видом, а средствами деятельно для их решения являются другие виды деятельности	Мотивация. Повторение (может и не быть). Введение в новую тему. Закрепление в других видах деятельности

В соответствие с ФГОС ДО при формулировке задач рекомендуется использовать следующие выражения:
– способствовать…
– создавать условия для…
– содействовать… и т.д.
Вместо «учить» – «формировать».
Памятка к составлению конспекта НОД
Образовательная область: _____
Интеграция образовательных областей:_____

Тип, вид НОД:_____

Название НОД: _____

Тема, цель: окончание «ие» (закрепление, формирование…)_____

Задачи: обучающие, развивающие, воспитательные_____

Задачи интеграции образовательных областей: речевое развитие, физическое развитие, социально-культурное развитие _____

Словарь, оборудование, предварительная работа: _____

План НОД

Вид деятельности, дидактическая задача, форма деятельности.

Например:

1. Д/упражнение «Сосчитай животных». Упражнять в отсчете предметов на слух, активизировать слуховое и зрительное внимание.

2. Игровая ситуация «На скотном дворе». Развивать мыслительные действия по аналогии. Формировать навык согласования числительных и существительных в роде и числе при пересчете фигурок домашних животных.

– Ребята, представьте, что вы попали в деревню. Посмотрите, какая замечательная погода: светит солнце, поют птицы. Кого вы видите на скотном дворе?

– Корову, овцу, свинью.

– Сколько всего домашних животных?

– Всего трех домашних животного.

– Сколько и каких животных вы видите?

– Одна корова, одна овца, одна свинья.

– Как вы составили число три?

– Один, один и один – будет число три.

3. Работа с раздаточным материалом. Закреплять полученные представления в практической деятельности.

– На ваших столах лежат геометрические фигуры – это образцы корма для домашних животных…

Использование рекомендаций по подготовке НОД, памятки с алгоритмом составления конспекта повышают эффективность работы молодых специалистов .

Литература

1. Антропов, В. А. Теоретико-методологический основы работы с молодыми специалистами / В. А. Антропов // Вестник Уральского государственного технического университета. – Екатеринбург: УПИ, 2010. – № 6. – С. 142–151.

2. Крылов, А. В. Молодой специалист в образовании / А. В. Крылов // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112–120.

3. Васюкова, Н. Е., Чехонина, О. И. Интеграция содержания образования через планирование педагогической деятельности / Н. Е. Васюкова, О. И. Чехонина // Детский сад от А до Я. – 2004 – № 6 (12). С. 8–13.

4. Вершинина, Н. Б., Суханова, Т. И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду. Справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Москва : Учитель, 2010. – 137 с. – ISBN 978-5-7057-2117-7, 978-5-7057-2748-3, 978-5-7057-3978-3. – Текст : непосредственный.

Повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования

Альфия Туйгуновна Минибаева,
учитель музыки высшей квалификационной категории МБДОУ № 18 «Мишутка»

Профессиональная адаптация молодых специалистов является одним из условий эффективного функционирования педагогического коллектива МБДОУ № 18 «Мишутка». Основной задачей педагога-наставника является создание предпосылок для профессионального становления начинающего педагога и возможности его самореализации в профессиональной деятельности, повышение методической компетенции и формирование умения применять теоретические знания на практике. Система работы педагогов-наставников с молодыми специалистами в образовательном учреждении включает различные направления:

– ежегодное «Посвящение в воспитатели», где молодые специалисты размышляют о смысле и значении профессии, обозначают свои ожидания, надежды, связанные с выбранным путем;

– деловые игры и анализ педагогических ситуаций во время проведения педагогических советов и методических часов;

– психологические тренинги и анкеты, индивидуальные и групповые консультации;

– сопровождение молодого специалиста, посещение наставником режимных моментов и мероприятий НОД с анализом и консультативной помощью;

– предоставление кейсов, включающих консультативный и иллюстративный материал, различные картотеки, методические разработки и сценарии;

– открытые просмотры мероприятий НОД, семинары-практикумы и мастер-классы по овладению современными педагогическими технологиями в стенах дошкольного учреждения и в рамках декады молодых специалистов г. Сургута.

С технологией элементарного музицирования педагоги знакомились на мастер-классе, проведенном в рамках декады молодых специалистов г. Сургута в он-лайн режиме в 2020 году.

Сценарий методического мероприятия
Мастер-класс «Начинаем мы играть»

Слайд 1. Здравствуйте, уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас в нашем дошкольном учреждении на открытом мероприятии для молодых специалистов ДОУ

г. Сургута. Тема сегодняшней встречи «Повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования «Начинаем мы играть».

Слайд 2. Цель проводимого мною мастер-класса отражена в названии его темы, а задачи представлены на слайде.

Цель – повышение уровня компетентности педагогов посредством овладения ими приемами практического музицирования, элементарного танца, музыкально-ритмических игр, коллективной импровизации.

Задачи:

– выявить роль педагогов в создании благоприятных условий для музыкального развития дошкольников;

– познакомить с понятием «элементарное музицирование»;

– познакомить с некоторыми формами организации совместной музыкальной деятельности детей и воспитателя (музыкальные речевые и пальчиковые игры, круговые танцы, музыкально-ритмические игры, коллективная импровизация);

– дать рекомендации по оснащенности музыкального уголка в группе;

– предоставить практический материал для использования при организации совместной музыкальной деятельности детей и воспитателя.

Чтобы настроиться на плодотворное взаимодействие, предлагаю вместе со мной исполнить песенку-приветствие «Привет!».

Практическая часть: песенка-приветствие «Привет!» (Марина Воротова. Чудо-карусель)

Слайд 3. «Без музыкального воспитания невозможно полноценное умственное развитие», – писал замечательный отечественный педагог Василий Сухомлинский. В дошкольном учреждении центральной фигурой музыкального воспитания детей, безусловно, является учитель музыки. От уровня его музыкальной культуры, способностей, педагогического мастерства в значительной степени зависит уровень музыкального развития дошкольников.

Однако воспитатель, пребывая с детьми в постоянном контакте, не может оставаться в стороне от музыкально-педагогического процесса. В случае, когда музыкальное воспитание происходит только на музыкальных занятиях, когда воспитатель считает себя свободным от музыкального развития детей, музыка не становится органической частью жизни и быта ребенка. Учитель музыки и воспитатель, дополняя усилия друг друга в обеспечении целостности воспитательно-образовательного процесса, являются единомышленниками в благородном деле воспитания гармонично развитой личности.

Слайд 4. Сегодня мы поговорим о совместной музыкальной деятельности педагога с детьми. Этот блок включает разнообразные виды музыкальной деятельности: слушание музыкального произведения с дальнейшей беседой о нем, пение, музыкально-ритмические игры, приобщение к игре на музыкальных инструментах.

Большие возможности предоставляет педагогу технология элементарного музицирования. Под элементарным музицированием подразумевается процесс, который может осуществляться людьми всех возрастов и слоев общества, независимо от уровеня образования или способностей (ведь «элементарный» – в переводе с латинского языка – «первоначальный, простейший, основной»). Главной задачей элементарного музицирования является импровизационно-творческая игра в музыку в самых разнообразных формах, сочетающих музыку, речь и движение, – это игра на инструментах и с помощью звучащих жестов; игра элементами музыкального языка – ритмом, интонацией, тембром, динамикой;

разыгрывание сюжетов песен; использование игрового фольклора различных народов; пальчиковые, подвижные, коммуникативные игры, круговые игры-танцы, хороводы. Именно потому, что элементарное музицирование – это игра, дающая возможность свободному и содержательному общению детей и взрослых, оно наиболее естественно соответствует природе детей дошкольного возраста.

Слайд 5. Перечислю некоторые формы элементарного музицирования.

Для создания позитивного эмоционального настроя хорошо подходят песенки-приветствия. Именно с такой песни мы начали нашу встречу. Песня «Привет» активизирует детей, побуждает к речевому ответу, снимает эмоциональное и мышечное напряжение.

Музыкальные речевые игры учат импровизировать мелодии на заданный текст, развивают эмоциональную сферу ребенка через создание определенных образов и настроений, а также корректируют звукопроизношение, артикуляцию, укрепляют голосовой аппарат, активизируют слуховое внимание и память, развивают воображение. Тексты, подбираемые для речевых игр, должны быть простыми, соответствующими возрасту дошкольников, легко запоминаемыми. Это могут быть образцы устного народного творчества – песенки, прибаутки, потешки, считалки, дразнилки, колыбельные. Простота выбранного текста позволит уделить больше времени не его заучиванию, а развитию чувства ритма, дикции и другим задачам речевого упражнения. В качестве примера приведу вокальный диалог-импровизацию, который можно разыграть между взрослым и ребенком, а после усвоения – между двумя детьми.

Практическая часть: игра «Мишка» (сл. В. Орлова).

Жестикуляция, пластика, мимика в речевой игре превращают ее в театральную сценку, позволяют детям импровизировать, раскрывать свой творческий, актерский потенциал.

Отдельного разговора заслуживают музыкальные пальчиковые игры и пальчиковая гимнастика. Прелесть пальчиковых игр еще и в том, что они мгновенно переключают внимание ребенка с капризов или нервозности на телесные ощущения – и успокаивают. Благодаря таким играм, ребёнок получает разнообразные сенсорные и эмоциональные впечатления, у него формируется концентрация внимания и выдержка. Движения с музыкальным сопровождением положительно влияют на развитие слуха, внимания, памяти, воспитывают временную ориентировку, т. е. способность уложить свои движения во времени в соответствии с различным ритмическим рисунком музыкального произведения. Развитие мелкой и крупной моторики активизирует у детей работу мозга, способствует развитию речи, помогает дошкольникам подготовить руку к письму.

Практическая часть: Игра-песня «Паучина» (шведская народная песенка, русский вариант текста И. Родина). Описание движений Т. Боровик.

Еще одной формой, сочетающей музыку, речь и движение, является игровой фольклор различных народов, в частности, музыкальные коммуникативные игры-танцы. Этот жанр в полной мере дает возможность свободному и содержательному общению детей и взрослых. Помимо решения чисто музыкальных задач, такие игры способствуют формированию положительного микроклимата в детском коллективе, гармонизации отношений со сверстниками и взрослыми, выработке уверенности в себе. Основной задачей подобных игр является включение детей дошкольного возраста в межличностные отношения. Тактильный контакт танцующих способствует развитию доброжелательных отношений между детьми и, в целом, нормализации социального микроклимата в детском коллективе. И, кроме того, эти игры воспитывают толерантность к другим культурам и национальностям через знакомство с фольклором разных стран.

Практическая часть: видео «Динь-динь-динь – письмо тебе» (немецкая народная песня).

Слайд 6. Одна из любимых игр детей – это игра в оркестр. И здесь тоже нет ничего лучше элементарного музицирования.

Хлопки, шлепки, щелчки, топанье и т. п. – это звуки, а значит, врожденные «инструменты» человеческого тела, первообраз инструментальной музыки. «Звучащие жесты» (так их называют), организованные ритмически, совершенствуют чувство ритма ребенка, формируют культуру движений, осанку, координацию и правильные навыки в различных видах движений. Главный смысл здесь – активное общение с музыкой. Предлагаю воспроизвести со мной некоторые из этих «звучащих жестов».

Практическая часть: звучащие жесты (М. И. Глинка «Полька»).

Подобная игра со «звучащими» жестами чрезвычайно организует и мобилизует детей, концентрирует их внимание.

Очень нравится детям круговая игра с музыкальными инструментами «Передай звук». Дети рассаживаются на стульчики, составленные в круг. Каждый получает какой-либо музыкальный инструмент. Это могут быть бубны, маракасы, погремушки, треугольники, деревянные ложки, деревянные палочки (клавесы), кастаньеты, какие-либо самодельные инструменты. Важно разнообразить инструментарий. Звучит любая музыка. Дети слушают музыку и последовательно по кругу, друг за другом, на сильную долю воспроизводят на своем инструменте один звук. Задача – услышать пульсацию в музыке и вовремя сыграть свой звук. Эта игра замечательно активизирует слуховое восприятие музыки.

Практическая часть: видео-игра с музыкальными инструментами «Передай звук».

Как и другие формы активного музицирования с инструментами, шумовой оркестр – это игра, в которую включены все дети, где есть место фантазии и творчеству. И эта игра сосредотачивает гиперактивных детей, раскрепощает застенчивых. А увлекает – и тех, и других.

Слайд 7. Сегодня я познакомила вас только с некоторыми формами элементарного музицирования, которые воспитатель может использовать в совместной музыкальной деятельности с детьми. Целесообразно строить совместную деятельность с «открытым окончанием», чтобы начатую с педагогом музыкальную игру дети при желании могли продолжить самостоятельно. Для этого необходимо создать в группе предметную среду, обеспечивающую ребенку выбор активности, которая соответствует его интересам и имеет развивающий характер, – это музыкальные игрушки и детские музыкальные инструменты (причем, некоторые из них самодельные), которые подбираются с учетом возраста детей и последовательности ознакомления с тем или иным инструментом на музыкальных занятиях; это разнообразные дидактические пособия и музыкально-дидактические игры, которые должны быть разнообразны по содержанию и красочно оформлены, тогда они будут привлекать внимание детей, вызывать желание петь и слушать музыку.

Слайд 8. Желательно в каждой группе иметь музыкальный центр и небольшой набор дисков с записью детских песен, народных плясовых мелодий, музыкальных сказок. В этом случае педагог сможет удовлетворить возникшее у детей желание послушать музыку, поплясать, попеть или просто поиграть. Важно предоставлять детям возможность действовать как вместе со сверстниками, так и индивидуально.

В уголке уместно повесить портрет композитора, произведения которого дети поют или слушают на музыкальных занятиях, положить папку с песнями из репертуара группы, причем каждая картинка должна отражать содержание определенной песни.

Чтобы постоянно поддерживать интерес детей к самостоятельной музыкальной деятельности, необходимо время от времени (1–2 раза в месяц) обновлять пособия в музыкальном уголке, вносить новое оборудование.

Слайд 9. Надеюсь, что предложенный сегодня материал пригодится в вашей практической работе. На слайде указан адрес моей электронной почты. Вы можете запросить понравившиеся вам музыкальные произведения или тексты.

Элементарное музицирование позволяет использовать музыку в каждом виде деятельности. Оно может включаться в любое занятие, свободную деятельность, режимные моменты. Важно, чтобы воспитатель творчески подходил к использованию музыки, тесно сотрудничал с учителем музыки, не боялся экспериментировать.

Литература

1. Гудкин, Д. Пой, играй, танцуй! Введение в Орф-педагогику / Д. Гудкин. – Москва, Классика-XXI, 2013. – 256 с. – ISBN 978-5-89817-377-7. – Текст : непосредственный.

2. Зацепина, М. Б. Музыкальное воспитание в детском саду. Программа и методические рекомендации / М. Б. Зацепина.– Москва, Мозаика-Синтез, 2008. – 86 с. – ISBN 5-86775-337-9. – Текст : непосредственный.

3. Рокитянская, Т. А. Воспитание звуком. Музыкальные занятия от 3 до 9 лет. Методическое пособие / Т. А. Рокитянская. – Москва, Национальное образование, 2015. – 176 с. – ISBN 9785445405702. – Текст : непосредственный.

4. Тютюнникова, Т. Э. Уроки музыки. Система обучения К. Орфа /Т. Э. Тютюнникова. – Москва, АСТ, Апрель, 2001. – 96 с. – ISBN ISBN 5-237-03548- 5, 5-271-00227-6. – Текст : непосредственный.

План работы учителя-наставника с молодым специалистом (учителем-дефектологом) в общеобразовательном учреждении

Гульнара Кашаповна Мутагарова,
учитель-дефектолог МБОУ НШ № 30

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

Начинающий педагог, успешно окончив вуз и получив диплом, не становится профессиональным педагогом, впереди его ждет период адаптации, долгий путь профессионального становления. На этапе «вживания» в профессию неоценимую помощь ему оказывают педагоги-наставники. В школе № 30 для успешной адаптации разработан план работы с молодыми специалистами.

В данной статье представлен план работы наставника с молодым специалистом, который первый год работает в школе учителем-дефектологом после окончания Сургутского государственного педагогического университета, на 2020–2021учебный год.

Цель наставничества: создание организационно-методических условий для успешной адаптации и профессионального становления молодого учителя-дефектолога в условиях современной школы.

Задачи:

– оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности;

– изучение нормативно-правовой документации;

– помощь в ведении документации учителя-дефектолога;

– формы и методы работы учителя-дефектолога с обучающимися с ОВЗ;

– механизм использования дидактического и наглядного материала;

– помощь учителю-дефектологу в подборке методов и приемов работы при взаимодействии с родителями (законными представителями), обучающимися, коллегами;

– помощь в адаптации в коллективе.

Содержание деятельности:

1. Взаимопосещение занятий, их последующий подробный анализ.
2. Совместная разработка планов-конспектов занятий.
3.Совместная подготовка и отбор дидактического материала для занятий.
4. Планирование и анализ деятельности.
5. Изучение методической литературы.
6. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.
7. Беседы с молодым специалистом по определённым разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.

Таблица 1

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

Сроки проведения	Планируемые мероприятия	Формы работы
Сентябрь	Организация работы учителя-дефектолога (молодого специалиста): 1. Изучение нормативно-правовой базы учителя-дефектолога; локальных актов МБОУ НШ № 30; инструктаж о ведении рабочей документации учителя-дефектолога. 2. Составление плана работы учителя-дефектолога на 2020–2021 учебный год. 3. Посещение занятий учителя-наставника молодым специалистом.	Собеседование. Инструктаж. Совместное составление документации. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи

	4. Подготовка диагностического инструментария для проведения входной диагностики обучающихся с ОВЗ. 5. Консультации по организации кабинета учителя-дефектолога.	
Октябрь	1. Корректировка методической темы самообразования. 2. Подборка методической литературы. 3. Консультация по вопросам организации работы с родителями. 4. Подбор и оформление наглядной информации для родителей. 5. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников. 6. Выработка рекомендаций по проведению родительских собраний учителем-дефектологом	Консультация и помощь в подборке наглядного материала и ответы на интересующие вопросы. Наблюдение за наставником в работе с родителями. Консультация и помощь в подборе материала для работы с родителями
Ноябрь	1. Изучение психофизических особенностей обучающихся с ЗПР. 2. Изучение и внедрение коррекционных и здоровьесберегающих технологий в работу учителя-дефектолога. 3. Составление конспектов. 4. Подготовка документации к ТПМПК.	Посещение молодым специалистом занятий образовательной деятельности наставника. Помощь в составлении конспектов занятий. Контроль. Подведение итогов. Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
Декабрь	1. Беседа на тему «Дифференцированный подход в организации коррекционно-развивающих занятий с обучающимися с ОВЗ». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с ФГОС	Беседа. Контроль ведения школьной документации. Посещение занятий молодого учителя-дефектолога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи
Январь	1. Помощь в организации и проведении текущей диагностики обучающихся с ОВЗ с целью отслеживания динамики развития обучающихся. 2. Подборка инструментария для диагностики. 3. Посещение наставником занятий молодого специалиста с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Консультация. Методическая помощь. Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста. Помощь в создании коррекционно-развивающей среды

	4. Организация индивидуальной работы с детьми. 5. Создание развивающей среды	
Февраль	1. Основные проблемы педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Консультирование по коррекционной работе. 3.Роль коррекционно-развивающих игр в развитии детей с ЗПР. 4. Создание развивающей среды. Контроль ведения документации.	Консультация и решение выхода из проблем. Оказание помощи молодому специалисту в проведении коррекционно-развивающих игр. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	1. Копилка интересных занятий. 2. Просмотр проведения занятия наставника молодым специалистом. 3. Просмотр проведения дидактических игр.	Посещение занятий молодым специалистом. Обсуждение. Разработка и описание интересных занятий силами самим молодым специалистом. Наблюдение за проведением коррекционно-развивающих игр молодым специалистом.
Апрель	1. Использование в работе ИКТ. 2. Составление и разработка перспективного планирования работы на следующий учебный год. 3. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности	Консультация, использование презентации в работе с детьми и родителями. Оказания помощи, контроль. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Май	1. Оценка коррекционной деятельности молодого специалиста. 2. Разработка рекомендаций. 3. Подготовка к работе в летний оздоровительный период. 4. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. 5. Обсуждение итогов и плана на будущий учебный год.	Проверка эффективной работы молодого специалиста. Самоанализ молодого специалиста. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе

Литература

1. Батышев, А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А. С. Батышев. – Москва : Высшая школа, 1985. – 272 с.

2. Любар, А. А. Наставничество в воспитании учащихся общеобразовательной школы / А. А. Любар, Д. А. Тхоржевский. – Киев, 1982. – 110 с.

3. Макаренко, А. С. Педагогические сочинения: в 8 т. Т.4 / А. С. Макаренко. – Москва, 1984. – Москва : Педагогика. – 396 с.

Опыт и молодость – первые шаги в профессионализм

Рита Вячеславовна Некрасова,
воспитатель МБДОУ № 61 «Лель»

В дошкольном учреждении « Лель» большой и дружный коллектив, но, к сожалению, число сотрудников со стажем работы 20 и более лет растет, а новые кадры приходят в детский сад не очень охотно. Ответственность за жизнь и здоровье детей, увеличение требований к объему работ и заполнению документации, работа с родителями – эта большая нагрузка пугает молодых коллег, и объем работ кажется им невыполнимым.

Начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью – испытывают неудовлетворенность, «некомфортность» в профессии… Проработав некоторое время и, сталкиваясь с проблемами в профессиональной деятельности (организация детей в течение дня, проведение режимных моментов, НОД и другие), молодые воспитатели часто задумываются о смене профессии на более спокойную и высокооплачиваемую.

Осознавая эти проблемы, опытные педагоги детского сада «Лель» стремятся помочь молодым коллегам в период адаптации к новым условиям труда, организовать комфортное, доброжелательное, располагающее к оказанию любой помощи и поддержки общению с коллективом.

В учреждении разработана и внедряется система (программа) наставничества. Наставничество рассматривается, как тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

По мнению современных отечественных исследователей (С. Г. Вершловского, С. А. Батышева, М. И. Махмутова), наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия,

поднимая дух ученика, делясь с ним своим энтузиазмом, посредством своих действий и своей работы помогая другим людям реализовывать свой потенциал [3].

Основными категориями, из которых складывается наставничество, являются развитие, воспитание, обучение и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности. Обучение определяется как процесс передачи и получения знаний, умений и навыков, а также профессиональных и личностно-значимых компетенций.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции. Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности.

Наставники используют разнообразные формы совместной работы: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение НОД в разных возрастных группах, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т. д.

В нашем дошкольном учреждении собран кейс видеопрезентаций по различным темам и возрастным группам в помощь проведения НОД не только для молодых специалистов, но и для всех воспитателей желающих повысить свою квалификацию.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Молодые специалисты демонстрируют свои способности за пределами ДОУ, участвуют в спартакиаде дошкольных образовательных учреждений, раскрывая свои таланты и потенциал. Коллектив нашего дошкольного учреждения три года подряд становился победителем спартакиады. Весомый вклад в это внесли молодые специалисты – участники многих соревнований. Во время подготовки и проведения соревнований происходит передача и обсуждение опыта в профессиональной деятельности, в неформальной доброжелательной обстановке молодые воспитатели охотнее рассказывают о своих проблемах, делятся переживаниями и сомнениями, спрашивают совет. Это объединяет старшее и молодое поколения, «стирает» границы в общении.

В дошкольном упреждении существует форма привлечения молодых специалистов на работу в детский сад. На протяжении нескольких лет в детском саду проходят практику студенты Сургутского педагогического университета и Тюменского государственного университета. Педагоги, имеющие большой стаж, своим примером показывают все «тонкости» работы воспитателя, компетентно и уважительно помогают практиканткам делать первые шаги в профессии, оказывая всестороннюю поддержку. После прохождения практики многие студентки поддерживают связь с наставниками и намереваются

после окончания учебы вернуться на работу в детский сад. Две практикантки вернулись в детский сад в качестве молодых специалистов.

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми и малоопытными воспитателями позволяет последним быстрее адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Литература

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Москва : Сфера, 2006. – 64 с.– ISBN: 5-89144-521-2. – Текст : непосредственный.

2. Организация контроля в дошкольных образовательных учреждениях / Под редакцией В. С. Басюка, Е. А. Мухарской.– Москва : Национальный книжный центр, 2013. – 160 с. – ISBN 978–5–904827–02–1. – Текст : непосредственный.

3. Белая, К. Ю. Методическая работа в детском саду. Анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : Сфера, 2005. – 96 с. – ISBN 978-5-89145-045-5, 5-89144-611-1. – Текст : непосредственный.

4. Дуброва, В. П., Милашевич, Е. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : Новая школа, 1995. – ISBN: 5-7301-0109-0. – Текст : непосредственный.

6. Елжова, Н. В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении / Н. В. Елжова. – Ростов- на Дону : Феникс, 2006. – ISBN : 5-222-09762-5. – Текст : непосредственный.

7. Рыбина, Н. П. Методическая работа с воспитателями в детском саду [Текст] / Н. П. Рыбина // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы II Международной научной конференции (г. Уфа, июль 2012 г.). — Уфа : Лето, 2012. – С. 50 – 53. – ISBN 978-5-87308-058-8.

8. Целитан, С. В Школа молодого воспитателя / С. В. Целитан. – Текст : электронный. – URL : http://www.openclass.ru/node/210897 (дата обращения 2011).

Развитие профессиональной компетентности педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с учащимися

Венера Сергеевна Николаева,
учитель русского языка и литературы
МБОУ Сургутский естественно-научный лицей

На современном этапе школьной жизни акцент переносится на формирование у детей способности самостоятельно мыслить, добывать и применять знания, обдумывать принимаемые решения и четко планировать действия, эффективно сотрудничать, быть открытыми для новых контактов и культурных связей.

Одним из приоритетных направлений деятельности Сургутского естественно-научного лицея является проектная и исследовательская деятельность. Ежегодно проходит творческая сессия «Горизонты открытий», где учащиеся имеют возможность представить свои лучшие работы. Творческая сессия строится на принципах открытости и индивидуализации. Учащимся предоставляется максимальная самостоятельность выбора форм представления результатов проекта, каждому ученику дается возможность раскрыть свой творческий потенциал, т. е. планирование действий при проектной деятельности идет «от ученика» с учетом его способностей, интересов, потребностей. Ребята в течение учебного года вместе со своими научными руководителями занимаются исследованиями, проводят опыты, разбирают социально-значимые вопросы. К защите представляются творческие, социальные, информационно-познавательные, исследовательские проекты.

Несмотря на то, что проектная деятельность имеет практически единую структуру, всякое сопровождение проектной и исследовательской работы превращается для учителя в своеобразный педагогический проект. При этом каждый раз учитель учится вместе с учеником. Именно в процессе практики и происходит повышение профессиональной компетентности педагога, необходимой для эффективного консультирования осуществления проекта. Так, опыт показал, что и учителя, и учащиеся затрудняются в обосновании актуальности и практической значимости конкретного исследования. Есть свои сложности в подготовке и представлении результатов исследования. Поэтому учащимся и учителям нашего лицея предлагаются вебинары по организации исследовательской деятельности. Педагогами-психологами разработаны практические занятия на развитие логического мышления, умению слушать себя, грамотно выражать свои мысли.

Особое значение в практике обучения проектированию придается презентационному этапу разработки исследовательской работы. Для этого в лицее проводятся практические занятия, в ходе которого учащиеся и учителя знакомятся с основными требованиями к построению мультимедийной презентации (с требованиями к изображениям, дизайну и цвету, к тексту, шифру).

В лицее создаются необходимые учебно-методические, информационные условия, достаточно времени уделяется не только планированию осуществления проекта, но и по его реализации, публичной презентации. Методистами разработана циклограмма управления проектной и исследовательской работой, составлены памятки и рекомендации для учителей и учащихся. Так дети учатся самостоятельно ставить цели и находить пути их достижения, планировать и оценивать свою работу, излагать свои мысли, аргументировано говорить, выслушивать других, достойно выходить из сложных ситуаций, сотрудничать с взрослыми и сверстниками, учатся выступать перед публикой. И творческая сессия дает возможность учителю выявить учеников, желающих и способных заниматься серьезной научно-исследовательской работой.

Целенаправленная работа по управлению проектной и исследовательской деятельностью в лицее дает свои положительные результаты: учащиеся достигают высоких результатов в интеллектуальных конкурсах и мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Литература

1. Меренкова, О. Ю. Научно-исследовательская работа в школе: в помощь учителю, классному руководителю. Методическое пособие. – Москва: Перспектива, 2011. – 48 с. – ISBN 978-5-98594-317-7. – Текст : непосредственный.

2. Требования к научно-исследовательской работе. – Текст : электронный. – URL : http://www.vsoh1.ru. (дата обращения 15.03.2018).

3. Особенности проектной деятельности школьников. – Текст : электронный. – URL : https://docviewer.yandex.ru/view (дата обращения 15.03.2018).

Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя

Ирина Николаевна Новожилова,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ № 19

Современная школа остро нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных очень быстро реагировать на изменение образователь-

ной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

В работе с молодыми кадрами очень важно создать условия для адаптации и закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении. Другой аспект эффективной работы – развитие перспектив профессионального роста педагогов.

В школе сложилась система работы с молодыми педагогическими кадрами. Появление молодежи в школе, конечно, позитивное явление. Они приносят с собой молодой задор, отсутствие стереотипов, энтузиазм и инициативность.

За четыре года в школу пришли 14 молодых специалистов, среди них учителя начальной школы, английского языка, русского языка и литературы, физической культуры, информатики, математики, истории и обществознания, технологии.

Начиная профессиональную деятельность в образовательном учреждении, молодой педагог должен свободно владеть педагогическими технологиями диагностики, целеполагания, прогнозирования; владеть методами и средствами педагогического воздействия, навыками организации различных видов деятельности учащихся, умением связывать личностный, дифференцированный и индивидуальный подходы в учебно-воспитательном процессе, а также преодолевать трудности в общении с обучающимися, родителями, коллегами и администрацией.

Практика показывает, что не все молодые специалисты в состоянии самостоятельно решать поставленные перед ними задачи, и это причина того, что часть педагогов уходят из профессии.

Первое место работы… Возможно, чувствуется неуверенность, дискомфорт. Всё новое – социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители. В нашей школе накоплен богатый позитивный опыт в работе с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем их в коллективе. На заседании педагогического совета директор приветствует их, вручает памятки-напутствия, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми педагогами администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы. Стараемся понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности.

Первым шагом в адаптации является знакомство учителя с методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Классные руководители знакомят начинающих с коллективами классов, в которых им предстоит работать, дают характеристику классам, отдельным ученикам. Заместители директора знакомят со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению.

Вторым шагом в адаптации является организация наставничества. Работа учителей-наставников рассматривается как одно из ответственейших общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя.

Следующим шагом является шаг к мастерству. В профессиональном становлении молодого учителя в современной школе очень важно обладание педагогическими способностями. Они состоят из таких компонентов:

– дидактичные: искусство передавать знания в доступной форме;

– конструктивные: педагог не использует готовых «рецептов», а сам создает их для каждой конкретной ситуации;

– экспрессивные: использование объяснении уместных шуток, юмора;

– коммуникативные: правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;

– способность распределять внимание: широкий обзор внимания, умение легко переключаться при необходимости с одного объекта на другой;

– актерские: способность в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;

– способность контролировать все свои слова, поступки, действия, настроение.

Следует отметить, что все компоненты педагогических способностей тесно связаны между собой, дополняют и предполагают друг друга. Отсутствие одного или нескольких можно компенсировать активным развитием других компонентов.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя».Эта папка – «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя. Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно работа над созданием портфолио становится «центром самообразования» учителя.

В определении правильности выбранного образовательного маршрута важную роль играют рефлексия и самооценка. Это приводит к изменению технологий оценивания, главная задача которых не выявление недостатков, а осознание успешности достижения поставленной цели. При этом оценивание должно не просто фиксировать достижения педагога, но и давать полную информацию о профессиональном развитии, показывая связь между поставленными целями и полученными результатами.

В школе молодого учителя значительное внимание уделяется такой форме индивидуальной методической работы как консультации. Молодые учителя получают конкретные советы по трудным вопросам, образцы разработок разных типов уроков, рекомендации. Молодой специалист получает помощь не только от наставника, но и от заместителя директора, опытных учителей, классных руководителей.

Важную роль в планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участии в работе методических объединений, творческих микро-групп играет диагностика молодых учителей. Через 4 месяца работы молодого учителя администрация школы проводит анкетирование. Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов составляется план самообразования, изучения основных направлений его деятельности.

Стало традицией ежегодно осенью проводить декаду молодых специалистов, которая включает такие мероприятия:

– семинар-практикум «Ведение и оформление школьной документации» (календарно-тематическое планирование, составление плана-конспекта урока, требования к ведению ученических тетрадей, заполнение личных дел учащихся, составление и написание характеристик учеников);

– обучающий тренинг «Требования к современному уроку»;

– конференция «Использование элементов инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе»;

– открытые уроки молодых учителей;

– открытые уроки опытных учителей;

– коллективное обсуждение материалов;

– коррекционно-развивающее занятие.

Насколько интересные, разносторонние слушатели школы молодого учителя, настолько разнообразна программа её работы. Это не только лекции и семинары, а и развлекательные мероприятия, экскурсии, конкурсы.

Для развития личности молодого педагога, обеспечения молодого специалиста знаниями и навыками, необходимыми для работы, формирования индивидуального стиля его деятельности и карьерного роста в нашем образовательном учреждении была разработана программа работы с молодыми кадрами «Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства».

Цель этой программы – разработать современную систему профессиональной подготовки молодого специалиста, апробировать ее в условиях школы и разработать рекомендации для использования в других ОУ.

Реализация программы помогает:

– выстраиванию индивидуального образовательного маршрута педагога;

– психолого-педагогическому сопровождению;

– подготовке кадров к новой системе аттестации;

– оказанию методической поддержки в предметной области;

– осуществлению социального заказа государства, общества, родителей и обучающихся.

Образовательная среда программы основана на системно-деятельностном подходе, предполагающим постепенное включение практико-ориентированных деятельностных форм.

Программа позволяет реализовать идею непрерывного образования педагогов, осуществить адресную психолого-педагогическую поддержку каждого молодого специалиста. Программа рассчитана на три года, включает три модуля согласно потребностям молодого педагога и его стажу работы.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно и не так быстро, как порой хочется. Но главное – системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т. е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха – залог его педагогической и личностной состоятельности.

Литература

1. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – Текст : электронный [сайт]. – URL : https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/129 (дата обращения 02.04.2021).

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. – Новокузнецк: 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. – С. 39–60.

4. Льюис, Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний / Г. Льюис. – Москва : Баланс-Клуб, 2002. – 192 с. – ISBN 966-8216-08-3.– Текст : непосредственный.

Система наставничества в образовательном учреждении

Марина Васильевна Плотникова,
воспитатель МБДОУ № 44 «Сибирячок»;

Зульфия Талгатовна Биккинина,
воспитатель МБДОУ № 44 «Сибирячок»

С первого дня работы в детском саду «Сибирячок», как и в других учреждениях нашего города, молодые педагоги имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем. Но им вдвойне труднее, поскольку, с одной стороны, вливаясь в новый коллектив, они испытывают колоссальный стресс, а, с другой стороны, воспитанники, их родители (законные представители), администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Между тем, молодой педагог требует к себе особого внимания. Опыт предыдущих лет показал, что педагоги, которые в первый год работы не получили поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, от столкновения с реальностью жизни образовательного учреждения они нередко испытывают настоящий шок. Зачастую ситуативная тревожность перерастает в постоянный страх и неудовлетворённость. Такому сотруднику сложно проявить свои творческие способности, под воздействием стресса он может начать сомневаться, подходит ли ему эта работа.

Для исправления этой ситуации в детском саду № 44 «Сибирячок» введена система наставничества и работа с наставниками. Педагоги-наставники определили цели и задачи работы в развитие профессиональных навыков молодых педагогов:

1. Помощь молодым педагогам в адаптации к коллективу, воспитанников, родителей.
2. Создание позитивной атмосферы поддержки в педагогическом коллективе через посвящение молодого педагога, капустники, круглые столы, мастер-классы, конкурсы «Лучший воспитатель «Сибирячка» и т. Д.

3. Повышение уровня профессиональных знаний и умений молодых специалистов.

4. Развитие в молодых специалистах уверенности в собственных силах и укрепление в правильности решения выбора профессии воспитателя детского сада.

Совместно с молодыми педагогами составляется план осуществления наставничества.

Таблица 1

План осуществления наставничества

№ п/п	Содержание	Сроки	Формы работы
1.	«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе)	Октябрь	Беседа
2.	Составление индивидуального плана наставничества	Октябрь	Совместная разработка
3.	Изучение нормативно-правовой базы	Октябрь	Консультация по нормативной документации педагога
4.	Правила оформления обязательной групповой документации	Октябрь, по мере необходимости в течение учебного года	Консультация (личный показ заполнения документации)
5.	Показ НОД и режимных моментов в течение дня молодому педагогу	Октябрь, по мере необходимости в течение учебного года	Личный пример проведения НОД и режимных моментов наставником
6.	Помощь в организации НОД и режимных моментов	Ноябрь, по мере необходимости в течение учебного года	Консультация
7.	Использование ИКТ в работе воспитателя	Ноябрь	Мастер-класс
8.	Организация работы по подготовке и проведению совместных мероприятий (утренники, развлечения: Осенина, День матери, Новый год, 23 февраля, 8 Марта)	Ноябрь, декабрь, февраль, март	Консультация, показ и обсуждения утренника
9.	Организация прогулки с воспитанниками	Декабрь, по мере необходимости в течение учебного года	Консультация-практикум
10.	Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений	В течение учебного года	Просмотр, обсуждение

11.	Организация работы с семьями воспитанников, помощь в проведении нетрадиционных родительских собраний	Февраль	Мастер-класс: онлайн собрание на платформе ZOOM
12.	Наблюдение за молодым педагогом в процессе общения с родительской общественностью группы	В течение учебного года	Наблюдение, обсуждение
13.	Выбор темы по самообразованию. Составление плана по самообразованию	Февраль	Консультация (показ личного плана самообразования)
14.	Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	По мере необходимости, в течение учебного года	Консультация. Беседа
15.	Подготовка отчёта по теме самообразования, статьи в сборники и журналы, участие в конкурсах	По мере необходимости, в течение учебного года	Консультация

После проделанной работы наставник анализирует ее результаты. Он контролирует работу молодого педагога, даёт конструктивную обратную связь для устранения ошибок. Таким образом, наставник проверяет готовность молодого педагога к самостоятельной работе.

Результат проведённой работы считается удачным, если у молодого педагога сформировался свой стиль ведения занятий, режимных моментов, проведения утренников и родительских собраний в нетрадиционной форме; если молодые специалисты самостоятельно выполняют всю работу и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников. А самое главное – у педагога сформировался положительный опыт работы в нашем коллективе и желание продолжать работу в детском саду «Сибирячок».

Сопровождение деятельности начинающего воспитателя

Алла Николаевна Подзолкова,
воспитатель МБДОУ № 24 «Космос»

В современных условиях развития образования меняется статус педагога, его образовательные функции, следовательно, меняются требования к его профессиональной педагогической компетентности. В настоящее время востребован педагог творческий, имеющий глубокие знания в различных областях: развитии, воспитании, обучении; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности, способный к саморазвитию в современной системе воспитания и образования.

Однако, как показывает практика, при поступлении на работу в дошкольное образовательное учреждение молодой специалист испытывает серьезный стресс, компетентностные дефициты. Профессионализм и его верность выбранной профессии будет зависеть от того, как он преодолеет данный этап.

Помочь начинающему педагогу способно организованное в ДОУ методическое сопровождение, главной задачей которого является учет всех факторов, влияющих на успех адаптации, а также развитие личностных и профессиональных качеств будущего воспитателя.

Наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса, изучение творческого потенциала и педагогического компетентностей показало, что

теоретические знания молодых специалистов не имеют должного применения на практике; молодые специалисты имеют недостаточный опыт свободного общения и организации рабочего пространства для детей; неадекватно оценивают свои возможности; имеют слабую мотивацию к дальнейшему профессиональному росту.

Молодой специалист на пути становления профессионализма проходит несколько этапов.

I этап – первый год работы – самый трудный как для начинающего воспитателя, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Данный этап предполагает выявление педагогического статуса, для развития дальнейшей профессиональной перспективы, формирование представлений о работе воспитателя с анализом собственной педагогической деятельности и творческого потенциала.

При поступлении на работу с молодым специалистом беседует заведующий, знакомит с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, определяет рабочее место. По возможности начинающего пе-

дагога направляют в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может стать его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и так далее. Наставник на личном примере оказывает технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач. На протяжении нескольких дней, начинающий воспитатель знакомится с воспитанниками, родителями, младшим воспитателем, изучает режим дня группы, расписание непрерывной образовательной деятельности, документацию. Далее определяются цели и задачи для преодоления профессиональных дефицитов, составляется программа или план обучения.

II этап – 2–3 год работы – это процесс коррекции и развития профессиональных компетенций, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, обретения авторитета среди воспитанников, родителей и коллег. Педагог изучает опыт коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает мастерство, посещая открытые городские мероприятия, методические объединения. Постепенно молодой воспитатель привлекается к открытым показам на уровне детского сада. На данном этапе определяется методическая тема, над которой будет работать молодой специалист более углубленно. В индивидуальной беседе определяется, в чем он испытывает затруднение. Очень важно убедить педагога в актуальности выбранной или предложенной темы, оказать помощь в подборе педагогической литературы по теме. Для профессионального развития начинающего специалиста актуальными является следующая тематика:

– осознание ценности личностно-ориентированной модели воспитания, обучения и развития;

– формирование основ педагогического мастерства;

– совершенствование умений организации всех видов детской деятельности и навыков конструирования разных моделей организации образовательного процесса.

На III этапе (4–5 год работы) формируется собственная система работы, имеются педагогические наработки. Педагог внедряет новые педагогические технологии, что способствует качественному изменению воздействия на ребенка.

На IV этапе (6-ой год работы) происходит накопление профессиональных знаний и качеств, активизация их в нужный момент и использование в процессе реализации своих профессиональных функций. Становление молодого педагога сопровождается появлением неудовлетворенности, осознанием несовершенства образовательного процесса, обобщением своего опыта работы.

Прохождение каждого этапа для каждого молодого специалиста индивидуально, так как профессиональные качества зависят от характера и темперамента. Поэтому администрация дошкольного учреждения подходит к каждому педагогу дифференцированно, применяя разнообразные формы, способствующие развитию его познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями.

С первого дня поступления на работу молодого специалиста старший воспитатель ориентирует на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, на включение в образовательный процесс самых разнообразных технологий.

Работа старшего воспитателя с молодыми специалистами строиться с учетом трех аспектов их деятельности:

– «Старший воспитатель – молодой специалист»: создание условия для более легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

– «Молодой специалист – ребенок и его родитель»: формирование условий для совместной партнерской деятельности с детьми и взаимодействия педагога с родителями как с заказчиками образовательных услуг, с одной стороны, а с другой стороны – активными участниками обучения и развития детей, без которых педагогическая работа будет менее эффективной.

«Молодой специалист – коллега»: оказание всемерной поддержки со стороны коллег, мотивирование на позитивное отношение к работе, содействие выполнению поставленных целей и задач.

Старший воспитатель знакомить начинающего воспитателя с работой и оснащением методического кабинета, осуществляет подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Начинающий воспитатель испытывает потребность в своевременной оценке своего труда, похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к работе, стремление к росту.

Применение широкого спектра форм и методов методического сопровождения (семинар-практикум, круглые стол, технологии открытого пространства, мастер-класс, школа передового опыта, открытые просмотры) способствуют развитию интереса к профессии, освоению и применению на практике новых приемов работы с детьми и их родителями, почувствовать себя субъектом профессиональной деятельности.

В дошкольном учреждении работает «Клуб начинающих воспитателей», целью которого является повышение профессиональной компетентности педагогов, углублению знаний о структуре процесса образования (целях, содержании, средствах, объекте, деятельности и результате). К работе клуба привлекаются опытные, творческие педагоги. В рамках клуба рассматриваются теоретические и практические вопросы. Активно используются занятия с последующим обсуждением, проводятся семинары-практикумы.

В учреждении проводится методическое сопровождение молодого специалиста, осуществляется анализе и оценка его деятельности. Используется текущий, промежуточный и итоговый контроль реализации содержания программы. Текущий контроль предполагает установление уровня овладения педагогом профессиональными умениями. Целью промежуточного контроля является выявление трудностей, с которыми сталкивается педагог, для этого используются беседы, посещение занятий, режимных моментов, наблюдения. Для осуществления итогового контроля начинающий воспитатель предоставляет индивидуальный портфолио, а также проводит открытое занятие или развлечение.

Таким образом, методическое сопровождение является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов в пространстве дошкольного учреждения, к условиям образовательной деятельности, выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; повышения интерес к выбранной профессии. У начинающего воспитателя формируется навык конструктивного взаимодействия с детьми, родителями и коллегами, он овладевает технологиями обучения, воспитания и развития дошкольников, учится планировать воспитательно-образовательный процесс с учетом современных подходов к личностно ориентированному обучению. А самое главное, молодой специалист укрепляет намерение посвятить себя социально важному делу – развитию, воспитанию и обучению детей.

Литература

1. Беляева, И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – № 12. – С. 6–15.

2. Дошкольное образование как ступень системы общего образования: Научная концепция /под редакцией В. И. Слободчикова / В. И. Слободчиков, Н. А. Короткова, П. Г. Нежнов, И. Л. Кириллов. – Москва: Институт развития дошкольного образования РАО, 2005. – 28 с. : [сайт]. – URL : http://www.eduportal44.ru/ (дата обращения 02.04.2021).

3. Короткова, Н. А. Образовательный процесс в группах старшего дошкольного возраста / Н. А. Короткова. – Москва: Линка-Пресс, 2010. – 208 с. – ISBN 978-5-9043-4699-7. – Текст : непосредственный.

4. Пискун, О. Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя /О. Ю. Пискун, О. М. Жихарев а//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. –№ 1. – С. 6–13.

5. Тарасова, Н. В., Пастухова, И. П., Чигрина, С. Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н. В. Тарасова, И. П. Пастухова, С. Г. Чигрина. – Текст : электронный. – Москва : Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС, 2020. –108 с. – ISBN 978-5-88045-467-9. – [сайт]. – URL : https://firo.ranepa.ru/ (дата обращения 02.04.2021).

6. Ясницкая, В. Р. Как сделать класс классным: воспитание подростков / В. Р. Ясницкая. – Москва: Просвещение, 2008. – 223с. – ISBN 978-5-09-015842-8. – Текст : непосредственный.

Педагогические практики в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ

Татьяна Анатольевна Сапунова,
заместитель заведующего по УВР
МБДОУ № 78 «Ивушка»

Напряженный период вхождения молодого педагога в профессию очень важен для его личностного и профессионального развития. 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 деятельности. Каждый руководитель ДОУ осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода в работе с кадрами. Для эффективной организации образовательной деятельности в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов, включая молодых специалистов.

Для совершенствования профессиональной компетентности начинающих специалистов в образовательном учреждении с 2017 года функционирует клуб начинающего педагога на основании утверждённого положения. Ежегодно утверждается состав клуба начинающего педагога и разрабатывается план работы.

Отличительной особенностью нашего клуба является то, что помощь и поддержка оказываются не только лицам, имеющим статус молодого специалиста, но и всем педагогам, которые впервые начиняют свою профессиональную деятельность в дошкольном образовании (молодые девушки, окончившие высшее учебное заведение, которые утратили по каким-либо причинам статус, молодого специалиста, либо педагоги, которые прошли переподготовку и впервые приступили к работе в детском саду), поэтому используется понятие «начинающий педагог», а не «молодой специалист».

Идея создания клуба появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих воспитателей. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражение. За каждым начинающим педагогом закрепляется педагог-наставник. Он обязан:

– знать требования федерального законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего педагога по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

– изучать деловые и нравственные качества начинающего специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям; увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

– знакомить начинающего педагога с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;

– вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

– оказывать необходимую помощь;

– контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим педагогом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

– разрабатывать совместно с начинающим педагогом план самообразования;

– оказывать начинающему педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;

– личным примером развивать положительные качества начинающего педагога, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

– периодически докладывать руководителю о процессе адаптации начинающего педагога, результатах его труда;

– подводить итоги профессиональной адаптации начинающего педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего педагога.

Плановые заседания клуба начинающих педагогов проводятся один раз в месяц по определённым тематикам, внеплановые заседания организуются по запросам воспитателей. Для начинающих педагогов проводятся различные мероприятия, начиная с анкетирования по выявлению затруднений, заканчивая мини-курсами повышения квалификации, организованными на базе ДОУ педагогами-наставниками по результатам анкетирования и выявленных проблем. На курсах педагоги-наставники обучают начинающих педагогов различным методикам, например, проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах, организации прогулки, НОД по различным образовательным областям.

Образовательное учреждение делиться опытом наставничества и на муниципальном уровне, принимая активное участие в реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» совместно с МАУ «Информационно-методический центр». Проект предполагает реализацию следующих возможностей для педагога:

1) быть наставником профессионально;

2) адресно помогать детям в их качественном становлении, повышая их шансы на успех;

3) вместе развивать практику наставничества в городе и регионе, накапливая позитивный опыт;

4) реализовать себя в профессии по-новому, открыть новые грани педагогического мастерства;

5) видеть плоды своего труда в историях конкретных детей и семей.

В рамках проекта «Школа наставников» три года подряд на базе МБДОУ № 78 «Ивушка» проходили открытые мероприятия для молодых специалистов города Сургута. Организаторами являлись МАУ «Информационно-методический центр» и МКУ «Управление дошкольными образовательными учреждениями».

На протяжении нескольких лет (21.09.2018 г., 19.04. 2019 г., 20.11. 2019 г., 21.09.2020–30.09.2020 г.) в МБДОУ №78 «Ивушка» проходили открытые мероприятия городской декады молодых специалистов, для педагогов, имеющих стаж работы 1–3 года, целью которых являлись: передача опыта педагогов-стажистов ДОУ, оказание информационно-методической поддержки молодым педагогам, мотивация их к профессиональному развитию.

Открытые мероприятия проводили воспитатели высшей и первой квалификационной категории (подробную информацию можно узнать, перейдя по ссылке http://ds78.detkin-club.ru/news/234679; http://ds78.detkin-club.ru/news/259783)

По итогам проведения мероприятий проводилась обратная связь в форме «круглого стола». Молодые специалисты высказывали свои впечатления о просмотренных мероприятиях и выражали свои пожелания быть ещё раз приглашёнными на мероприятия на базе нашего ДОУ в рамках проекта «Школа наставников», в 2020 году были организованы онлайн-обсуждения и анализ открытых мероприятий совместно с молодыми специалистами города.

Для передачи опыта наставничества на региональном уровне образовательное учреждение приняло участие в разработке регионального профессионального стандарта педагога-наставника, утвержденного Департаментом образования и молодёжной политики ХМАО–Югры от 25.11.2019г. № 1533. Рекомендации о внесении некоторых поправок в проект профессионального стандарта педагога-наставника были внесены в профессиональный стандарт педагога-наставника.

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов предполагает следующие результаты:

– познание себя и ориентация на ценности саморазвития;

– качественное изменение отношений в коллективе;

– стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

– аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

– умение применять психолого-педагогические знания в образовательной деятельности с ребенком;

– умение планировать, подготавливать и осуществлять образовательную деятельность;

– умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

– прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в образовательной деятельности;

– умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

– умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Члены клуба начинающих специалистов принимают активное участие в весенней сессии web-клуба молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник»; в интеллектуально-спортивных соревнованиях «Энергия молодых» среди молодых специалистов дошкольных и общеобразовательных организаций города Сургута; в школе тьюторов для молодых специалистов; в IVФоруме «Молодой педагог и вызовы времени».

Литература

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – Текст: электронный. – Москва :Сфера, 2007.– С.8–61. – ISBN:5-89144-521-2. – URL : https://www.livelib.ru/book/1000682114-formirovanie-kollektiva-dou-psihologicheskoe-soprovozhdenie-m-a-aralova (дата обращения: 27.02.2021).

2. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К. Ю. Белая. – Текст: электронный. – Москва: Сфера, 2014. – С.6–124. URL : – URL : https://www.chitalkino.ru/belaya-k-yu/metodicheskaya-deyatelnost-v-doshkolnoy-organizatsii/ (дата обращения: 26.02.2021).

3. Закаблуцкая, Е. А. Молодой специалист и наставник – премудрости тандема / Е. А. Заблуцкая. – Текст: непосредственный // Фармвестник/Фармперсонал, 2009. – № 12. – С. 22–26.

4. 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». Текст : электронный. – Курган, 2019. – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0. — URL :
http://tambovpolitech.ru/mentor/wp-content/uploads/2020/12.pdf (дата обращения: 24.02.2021).
5. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду / Н. В. Микляева. – Текст: непосредственный. – Москва : Айрис-Пресс, 2008. – 160 с. – ISBN: 978-5-8112-2746-4.

Наставничество как сотрудничество

Оксана Юрьевна Солопова,
тренер-преподаватель
МАОУ ДО «Центр плавания «Дельфин»

Главное и наиболее сложное искусство
наставника – уметь ничего не делать с учеником.
Ж.-Ж. Руссо

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

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе [5].

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, 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 [7].

Приступивший к профессиональной деятельности молодой учитель нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

– требования к организации учебного процесса;

– требования к ведению документации учреждения;

– формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;

– ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности) [12,8].

Взаимодействие наставника и молодого специалиста начинается с собеседования и анкетирования, затем определяется совместный план профессионального становления, проверяются конспекты, налаживается работа с родителями в мессенджерах. Неоднократное проведение занятий в присутствие наставника и совместный анализ дают свои результаты. При поддержке и стимулировании обучения молодой тренер быстро входит в рабочий режим учреждения, знакомится с традициями и нормами образовательного учреждения [11].

Наставничество рассматривается как сотрудничество, совместная интересная работа наставника и молодого тренера. В ходе конструктивной работы происходит взаимный обмен опытом [1, 2].

Осуществляя свою деятельность, наставник следует правилам:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами 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 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....»).

4. 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.

5. 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 [10].

При соблюдении этих правил взаимодействие наставника и молодого специалиста является более конструктивным.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. Наставник-проводник обеспечивает подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

2. Наставник-защитник интересов может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

4. Наставник-консультант поддерживает молодого специалиста.

5. Наставник-контролер проверяет правильность организации, эффективность форм, методов, приемов работы молодого специалиста, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. [3, 9].

Важно изначально строить конструктивное взаимодействие наставника и молодого специалиста без поучений и авторитарности. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в малых группах, анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли [4, 6].

Литература

1. Никитина, В. В. Корпоративная культура. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом» / В. В. Никитина. – Текст : электронный. – Москва: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.

2. Петерсон, Л. Г. Деятельностный метод обучения: образовательная система «Школа 2000...» / Л. Г. Петерсон // Построение непрерывной сферы образования. – Москва: АПК и ППРО, УМЦ «Школа 2000.», 2007. – 448 с.

3. Поздеева, С. И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы / С. И. Поздеева // Вестник Томского государственного педагогического университета (TSPU Bulletin), 2013. – Выпуск 9 (137). – С. 194–196.

4. Поздеева, С. И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача / С. И. Поздеева // Вестник Томского государственного педагогического университета (TSPU Bulletin), 2016. – Выпуск 1 (166). – С. 88–90.

5. Поздеева, С. И. Инновационное развитие современной начальной школы: построение открытого совместного действия педагога и ребенка / С. И. Поздеева. – Томск, 2013. – 168 с.

6. Прозументова, Г. Н. Школа совместной деятельности. Эксперимент: развитие цели воспитания и исследовательской деятельности педагогов школы / Г. Н. Прозументова. – Томск, 1994. – 41 с.

7. Яровых, Ю. В. Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы / Ю. В. Яровых // Вестник Томского государственного педагогического университета, 2013. – Выпуск 5 (133). – С. 13–17.

8. Зеленцова, Е. В., Масич, Е. В., Никитина, В. В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-технологий как одна из задач управления в сфере образования / Е. В. Зеленцова, Е. В. Масич, В. В. Никитина. – Текст : электронный // Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. – URL : technomag.edu.ru: http://technomag.edu.ru (дата обращения 07.03.2021)

9. Исторический словарь. – Текст : электронный // Наставничество.doc : [сайт]. – URL : http://enc-dic.com (дата обращения 06.03.2021).

10. Льюис, Г. Менеджер-наставник / Г. Льюис. – Текст : электронный. – Москва : Баланс-клуб, 2002. – 192 с. // Наставничество.doc : [сайт]. – URL: http://school-429.ru (дата обращения 08.03.2021).

11. Plotnikova, N. N., Pozdeeva, S. I. Forms of organizing collective educational activity in primary school / N. N. Plotnikova, S. I. Pozdeeva // Procedia-Social and Behavioral Sciences. – Vol. 214 (5 December 2015). – Pages 1–1186, pp. 51–58.

12. Pozdeeva, S. I. The collaborative teacher pupil activity as a condition of children communicative competence development / S. I. Pozdeeva // Procedia-Social and Behavioral Sciences. – Vol. 206 (2015). – P. 333–336.

Приложение

План работы наставника
по содействию профессиональному становлению вновь принятого специалиста, тренера-преподавателя по плаванию

Цель:

– создание условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для деятельности тренера-преподавателя;

– закрепление вновь принятого специалиста в коллективе, для успешной адаптации в данном учреждении.

Задачи:

– создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;

– оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

– формирование интереса к самообразованию тренера-преподавателя;

– творческое применение профессионально-педагогических знаний в решении конкретных учебных и воспитательных задач с учетом возрастных, индивидуальных, социально-психологических особенностей обучающихся.

Основные направления работы с молодым специалистом:

1. Планирование и организация работы по предмету, учебно-воспитательной работе.

2. Знакомство с новыми программами по физической культуре, концепциями обучения.

3. Изучение новой литературы по физической культуре и методике преподавания.

4. Посещение уроков коллег и участие в обмене опытом.

5. Периодический самоанализ молодого специалиста своей профессиональной деятельности.

6. Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста, психолого-педагогическая поддержка.

7. Изучение прогрессивного опыта коллег по организации занятий по физической культуре.

Ноябрь:

– разработка индивидуального плана профессионального становления.

Декабрь:

– работа по выбранной теме самообразования, подготовка документации;

– обмен опытом методических разработок с наставником;

– изучение образовательных ресурсов интернета для педагогов по физической культуре и спорту.

Январь:

– разработка и подготовка конспекта занятий, проведение занятия в присутствие наставника, подведение итогов, совместный анализ занятия;

– дискуссия на тему: «Трудная ситуация на учебно-тренировочном занятии, ваши действия?!»

Февраль:

– изучение методических разработок «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»;

– копилка интересных учебно-тренировочных занятий;

– разработки или описания интересных занятий, подготовленных молодым специалистом и наставником.

Март:

– обмен опытом, аттестация, требования к квалификационной категории;

– изучение нормативных документов по аттестации педагогических кадров;

– беседы по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.

Апрель:

– посещение и анализ учебно-тренировочных занятий опытных тренеров-преподавателей.

Май:

– выступление-презентация на МО по теме самообразования;

– посещение наставником учебно-тренировочного занятия молодого специалиста, совместный анализ занятия;

– оценка квалификационного уровня молодым специалистом и педагогом-наставником.

Анкета для молодого учителя

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?
2. Необходима ли Вам помощь педагога-наставника?
3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими?
4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?
5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника – «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».)
6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?
7. Какие качества наставника могут быть наиболее востребованы Вами: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность... (список можно продолжить)?

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальном обстановке?

9. Кто из членов педагогического коллектива школы оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм?

Традиции наставничества

Елена Николаевна Тлеулеева,
воспитатель МБДОУ №74 «Филиппок»

В начале учебного года коллектив МБДОУ №74 «Филиппок» пополнился молодыми специалистами. Для молодого педагога период вхождения в профессию бывает очень напряжённым и является важным для его профессионального и личностного развития. И от того, как пройдёт этот период, будет зависеть, состоится ли молодой педагог как профессионал своего дела и останется работать в сфере дошкольного образования, либо найдёт себя в чём-то другом.

Возвращаясь мысленно к началу профессиональной деятельности, вспоминаю чувства страха перед группой подвижных детей, неуверенности в себе, опасение критики со стороны администрации. Но мне очень повезло. Моя наставница учила меня всему: как руководить детским коллективом; наладить отношения с родителями (они были первыми помощниками во всём), привлекала ко всем мероприятиям в детском саду. О том времени остались только самые лучшие воспоминания. Много из того, чему я научилась тогда, я пользуюсь в течение всей педагогической деятельности. Поэтому хорошо понимаю, как важно вовремя помочь и поддержать молодого специалиста, чтобы предотвратить конфликты, избежать сомнений в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной. Именно для этого нужна профессиональная помощь опытного педагога-наставника.

В первые дни работы в нашем учреждении проводится первичный мониторинг. В течение двух–трех дней молодые специалисты направляются к опытным воспитателям для прохождения, своего рода, небольшой практики, где показываются все режимные моменты, занятия, прогулки. Молодым специалистам предлагается принять участие в педагогическом процессе. Проводится анкетирование и собеседование. Идёт постепенное погружение молодого специалиста в деятельность организации. Каждому молодому специалисту назначается наставник. Задача опытного педагога – оказать поддержку начинающему воспитателю в выявлении его собственной индивидуальности, в определе-

нии приоритетных педагогических ценностей, проявлении творчества в работе и готовности качественно и грамотно делать своё дело.

В течение месяца после проведённого анкетирования наставник и молодой специалист составляют план мероприятий на год, определяют тему самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углублённо.

Закрепление наставника за молодым педагогом позволяет получить опыт профессионала, способного предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте в затруднительных ситуациях. Молодой специалист может в любое время посетить своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы.

Очень важно наряду с такими формами работы, как семинары, консультации, педагогические советы, изучение методической литературы, коллективные просмотры, взаимопосещения, просмотры НОД, анализ педагогических ситуаций и др., с первых месяцев работы приобщать молодых специалистов к сотрудничеству с коллегами. Практикуется организация конкурсов, акций, праздничных мероприятий, участвуя в которых молодой педагог может проявить творческие способности, умение отвечать за поставленную задачу. Молодые специалисты, хорошо владеющие ИКТ, собирают рисунки на конкурсы, участвуют в различных акциях. Главное правило наставника – это поддержка инициативы молодого специалиста и, конечно же, обязательное поощрение за активную позицию.

Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т. д. Поэтому очень важно к работе с молодыми специалистами подходить очень дифференцированно.

В ходе работы наставников с молодыми педагогами решаются задачи, направленные на развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов:

– оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

– изучение нормативно-правовой документации;

– помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т. д.);

– применение форм и методов в работе с детьми старшего возраста 6–7 лет;

– организация НОД, помощь в постановке целей и задач;

– использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и в режимных моментах;

– механизм использования дидактического и наглядного материала;

– углубленное изучение инновационных технологий;

– общие вопросы организации работы с родителями.

Таблица.

Примерный перспективный план работы

№	Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1.	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оформление документации группы.	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала.	1 месяц

	Мониторинг детского развития (промежуточный).		
2.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию: «Развитие связной речи у детей 6–7 лет»	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Опыт работы по развитию связной речи в подготовительной группе.	2 месяц
3.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.	В течение года
4.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение. Составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	4 месяц
5.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ.	В течение года
6.	Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов. Проекты «Защитники отечества», «Наши мамы»	Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника. Консультация и ответы на интересующие вопросы	В течение года
7.	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей	В течение года
8.	Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности	Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности). Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме	7 месяц

9.	Знакомство с мониторингом, изучение методик проведение и обследования воспитанников. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Проведение итогов работы	Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. Самоанализ молодого специалиста	9 месяц

Чтобы работа с молодым специалистом была конструктивной, наставники должны помнить – не нужно поучать молодого коллегу, демонстрировать свой опыт. Наставничество – это постоянное взаимодействие, межличностная коммуникация. Деятельность должна вестись по принципу партнёрского сотрудничества.

Традиции наставничества в МБОУ НШ «Прогимназия»

Елена Олеговна Толмачева,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ НШ «Прогимназия»

Для молодого педагога вхождение в новую деятельность сопровождается значительным эмоциональным напряжением, которое требует мобилизации всех внутренних ресурсов. Снижению эмоционального дискомфорта помогает формирование мобильной и гибкой системы наставничества, которая способна оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, создать у него мотивации к саморазвитию и самореализации. В данной системе отражена жизненная необходимость молодого педагога приобрести поддержку опытного учителя-наставника, оказывающего теоретическую и практическую помощь на рабочем месте и способствующего повышению его профессиональной компетентности. Задача наставника состоит в оказании помощи молодому педагогу в умении реализовать свой профессиональный потенциал, совершенствовать личностные качества, управленческие и коммуникативные умения.

При назначении наставника администрация школы должна помнить, что наставничество является общественным поручением, которое основано на принципе добровольности; для выполнения этого поручения учитель-наставник должен обладать коммуникативными способностями, профессиональными качествами, пользоваться авторитетом среди коллег, родителей и учащихся.

Наставничество является двусторонним процессом, и важным условием успешности обучения молодого педагога является готовность наставника к передаче опыта. Учитель-наставник должен способствовать раскрытию профессионального потенциала

молодого педагога, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать корпоративную культуру, содействовать совершенствованию профессионального и общекультурного кругозора, профессионального мастерства и творческих способностей. Наставник должен воспитывать в молодом специалисте потребность в повышении квалификации и самообразовании, стремление к овладению инновационными технологиями воспитания и обучения.

Наставник должен обратить внимание молодого учителя на:

– требования к ведению школьной документации;

– требования к организации учебного процесса;

– методы и формы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;

– механизм применения наглядного, дидактического и прочих материалов.

Обеспечить поддержку молодым учителям в области:

– формирования программы собственного профессионального совершенствования;

– теоретического и практического освоения основ педагогической деятельности;

– подготовки к первичному повышению квалификации;

– определению приоритетной методической темы для самообразования;

– подготовки к аттестации на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;

– освоения инновационных технологий и практик в системе образования.

Директор школы вместе с заместителями, председателем методического объединения, педагогом-наставником, формируя систему работы с молодыми сотрудниками, обязательно учитывает различные траектории профессионального становления молодого педагога.

Наставничество в формате взаимодействия наставника (опытного педагога) и наставляемого (молодого педагога, имеющего стаж работы 0–3 года) в образовательной организации закреплено положением о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении начальная школа «Прогимназия» (МБОУ НШ «Прогимназия»). Определение формы работы с молодым педагогом начинается с анкетирования или собеседования, где он говорит о своих проблемах, трудностях, неудачах. Полученные результаты служат основой для разработки индивидуальной траектории профессионального становления, определяют векторы совместной работы молодого педагога с наставником.

Наставничество является постоянным диалогом, межличностной коммуникацией, соответственно, наставник должен быть целеустремленным и терпеливым. В своей работе с молодым педагогом наставник применяет эффективные формы взаимодействия: ролевые и деловые игры, анализ ситуаций, работу в «малых группах» и др., развивающие личное лидерство, деловую коммуникацию, умение аргументировано формулировать мысли, способности принимать решения. Разнообразные формы работы с начинающими специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Организация системы наставничества является одним из ключевых направлений деятельности школы, организована работа по конструированию модели наставничества в формате «учитель – учителю, ученик – ученику». Положительно зарекомендовала себя нетрадиционная форма работы наставника – проведение аукциона педагогических идей, которые за недостатком практического опыта предоставляют только теоретический ма-

териал. В аукциона педагоги отмечают все интересное, что они хотели бы использовать в своей работе, у них формируются вопросы, на которые пока нет ответа. В данном случае вероятно создание в школе объединения опытных педагогов-наставников и молодых учителей, помогающих друг другу.

Под руководством педагога-наставника молодой педагог формирует портфолио, которое обязательно содержит педагогические находки, анкеты с отзывами на проведенные уроки, достижения и т. п. Портфолио предоставляет возможность наблюдать динамику профессионального становления молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Формирование портфолио позволяет избежать формализма в деятельности наставника, системно и целенаправленно подходить к отбору методов и форм работы с молодым педагогом, адекватно проводить оценку результатов профессионального и личностного роста.

В школе традиционно функционирует школа молодого педагога, целью которой является преодоление профессиональных затруднений молодых педагогов, повышение мотивации в профессиональном саморазвитии. Занятия в школе молодого педагога проводят учителя-наставники, педагоги-психологи, администрация. В рамках работы школы проходит подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства, молодые педагоги ежегодно и результативно принимают участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагогическая надежда».

Молодые педагоги под руководством наставников, профсоюзного лидера принимают активное участие в различных мероприятиях и акциях, организуемых профсоюзным комитетом школы, что способствует раскрытию талантов, снятию напряженности на этапе адаптации, формированию корпоративной солидарности.

Организация наставничества в процессе роста профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и состоит из создания и совершенствования личностных и функциональных элементов деятельности молодого специалиста и соответствующих им основных профессиональных качеств на основе «Я – концепции».

Наставник выстраивает свою деятельность в соответствии с этапами адаптации молодого специалиста.

На первом, адаптационном, этапе наставник выявляет комплекс полномочий и обязанностей молодого сотрудника, а также определяет недостатки в его навыках и умениях для формирования программы адаптации.

На втором, основном, этапе наставник формирует и осуществляет программу адаптации, реализует корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает создать ему собственную программу саморазвития, портфолио.

На третьем, контрольно-оценочном этапе наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого учителя.

Наставничество стимулирует потребности молодого учителя в саморазвитии, способствует его личностному и профессиональному росту; помогает раскрыть таланты.

Сформированная и функционирующая система наставничества в школе способствует:

– уменьшению текучести персонала за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для роста профессионального статуса;

– увеличению профессионального уровня и навыков всех специалистов, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

– предоставлению опытным педагогам возможностей для карьерного повышения в горизонтальном и вертикальном направлениях;

– уменьшению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов, носителей навыков, знаний;

– укреплению профессионального сотрудничества;

– становлению профессиональной позиции молодого педагога.

Система работы с молодыми специалистами в МБДОУ № 36 «Яблонька»

Варвара Сергеевна Третинникова,
воспитатель МБДОУ № 36 «Яблонька»

Вера Владимировна Спыну,
заведующий МБДОУ № 36 «Яблонька»

Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства. Сегодня востребован педагог с творческим проектно-конструктивным и духовно-личностным опытом, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

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. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, у него могут появиться сомнения в собственной несостоятельности в профессиональ-

ной сфере. Задача руководителя и заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. Первый год работы – самый сложный период для новичка. Педагог знакомится с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка. Начинающий педагог направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать непрерывную образовательную деятельность, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

В ДОУ сложились традиции и система работы с молодыми педагогами, выбираются те формы и методы, которые, в конечном итоге, будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.

Главной задачей заместителя заведующего по УВР является помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса – коллегами, детьми, родителями.

Использование системного подхода к повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволит молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного профессионального пути.

Для помощи молодым специалистам на сайте учреждения размещены материалы с результатами деятельности по направлениям работы воспитателей ДОУ. В методическом кабинете имеются нормативные и инструктивные материалы, методическая и справочная литература, дидактический и наглядный материал, компьютер, мультимедийное оборудование. Создана небольшая картотека презентаций для педагогов по НОД. Ежегодно производится подписка на периодические издания.

Одна из важных целей работы наставника – повышение эффективности образовательной деятельности, ведь наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе, а молодой специалист – получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинаем с вводного анкетирования и собеседования, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе.

По итогам анкетирования и собеседований определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником и основные задачи работы.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

Деятельность наставника осуществляется в соответствии с тремя этапами становления молодого специалиста:

На первом – адаптационном – этапе определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляются точки роста.

На втором – основном (проектировочном) – этапе осуществляется корректировка профессиональных умений молодого педагога, оказывается помощь в создании программы самосовершенствования.

На третьем – контрольно-оценочном – этапе проверяется уровень компетентности молодого педагога, определяется степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

В этот же период создается «Папка достижений», куда наставник вносит педагогические находки, анкеты, отзывы и достижения на проведенных мероприятиях. «Папка достижений» позволяет увидеть динамику профессионального становления молодого педагога.

Работа с молодыми специалистами продолжается постоянно. В ДОУ используются открытые просмотры, которые позволяют увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, молодой педагог учится проводить анализ особенностей образовательного процесса в целом и досуговой деятельности в группе.

Еще одна из форм работы с молодыми педагогами – это мастер-класс, основная цель которого – передача педагогического опыта, авторских находок, всего того, что помогает достичь наибольших результатов. Важно не только умело показывать работу молодым специалистам, но и обсуждать с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности использования технологии в конкретных задачах, рассказывать, при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.

Семинары-практикумы направлены на повышение уровня практической подготовки молодого воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов строится на запросах воспитателей и связана с задачами годового плана.

С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОУ проводятся смотры-конкурсы уголков группы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д. Молодые воспитатели привлекаются к участию в работе детского сада. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов.

Таким образом, использование системного подхода в работе с молодыми и малоопытными воспитателями позволяет им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

Литература

1. Бондаренко, С. В. Наставничество в образовательной организации [Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с. – Текст : непосредственный.

2. Золотухина, И.А. Наставничество как форма становления молодых педагогов / И.А. Золотухина, К.И. Смирнова // Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы. Сборник тезисов XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников. – Камышлов, 2020. – Текст : непосредственный.

Система организации работы с молодыми специалистами

Замина Зиннуровна Утеева,
старший воспитатель МБДОУ № 61 «Лель»

Плохой хозяин растит сорняк,
хороший – выращивает рис, умный – культивирует почву,
дальновидный – воспитывает работника.
И. Иманцуми

Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда более сложного и ответственного, чем его труд. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность. Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

В анализе современного состояния образовательной системы, представленном в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2020–2025 годы, как зона риска выделена отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации, не позволяющая осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса [1].

Подготовка кадрового потенциала в условиях модернизации содержания образования и материально-технической базы должна идти параллельно их реконструкции. В настоящее время остро стоит вопрос о том, как привлечь в ДОУ молодые кадры, помочь им адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, оказать активную профессиональную поддержку.

Как маленький ребенок начинает делать первые шаги при поддержке взрослых, так и вновь прибывший молодой специалист должен «войти» в профессию при поддержке более опытных педагогов-наставников.

Наставничество – это одна из форм адаптации и обучения молодого специалиста, при котором более опытный сотрудник делится имеющимся у него богатейшим опытом с молодым педагогом [2].

В каждом образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

В МБДОУ № 61 «Лель» функционирует «Школа молодого специалиста», целью которой является повышение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов, сплочение представителей разновозрастного педагогического сообщества, повышение статуса профессии «воспитатель».

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

1. «Молодой специалист – старший воспитатель»: создание условий для успешной адаптации молодого специалиста к условиям и требованиям педагогической деятельности, формирование необходимых знаний, умений, навыков.

2. «Молодой специалист – ребенок – родитель»: формирование авторитета педагога у детей и родителей.

3. «Молодой специалист – наставник»: оказание профессиональной поддержки со стороны коллег [3].

Специфика наставничества состоит в том, что оно имеет две стороны. С одной стороны, наставничество организуется на основе установленных инструкций и правил, а с другой – носит неформальный характер. Личный опыт показывает, что лучшая форма наставничества – это сотрудничество, а эффективность наставничества во многом определяется дружескими, доверительными отношениями. Обмен опытом происходит успешнее, если «стажёр» и «новичок» близки по стилю деятельности, темпераменту, темпу работы.

Хорошо себя зарекомендовала себя работа на одной группе, где молодой педагог перенимает опыт непосредственной образовательной деятельности, организации режимных моментов, взаимодействия с родителями, ведения документации, организации мероприятий для воспитанников.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал тогда, когда понимает свою роль в решении поставленных задач и стремится их реализовать.

Задачи наставника в работе с молодыми педагогами на первом этапе состоят в том, чтобы:

– помочь адаптироваться педагогу в коллективе;

– помочь реализовать уровень профессиональной подготовки;

– выявить затруднения в педагогической практике;

– активно поддерживать формирование творческой индивидуальности молодого специалиста.

Когда круг проблем выявлен, и мостки сотрудничества налажены, наставник помогает молодому специалисту получать новые знания, развивать навыки и умения, выстраивать конструктивные отношения с коллегами; формировать, авторитет среди детей и родителей.

Благодаря тесному сотрудничеству наставника и молодого специалиста, сфера дошкольного образования получит целеустремленного, талантливого молодого, креативного, влюбленного в свое дело педагога.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 22 февраля 2020 г. N 204 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования». –

Текст : электронный. – URL : https://docs.cntd.ru/document/564319130) (дата обращения 07.04.2021)

2. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? / А. Патрушев // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.

3. Белая, К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К. Ю. Белая.– Москва : Сфера, 2014. – 128 с. – ISBN: 978-5-9949-0718-4.

Наставничество как стратегия формирования и развития профессиональных компетенций

Светлана Александровна Широкова,
заместитель заведующего по УВР
МБДОУ № 22 «Сказка»

Айгуль Ранифовна Унитицкая,
воспитатель МБДОУ № 22 «Сказка»

Ищите себе такого наставника,
который уже добился того, о чем мечтаете вы.
Ищите наставника, который уже стал тем,
кем бы вы желали видеть себя.
Ренди Гейдж

Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Основной фигурой реализации на практике основных нововведений является педагог, обладающий необходимым уровнем профессиональной компетентности.

Профессиональная компетенция характеризуется, как общая способность специалиста мобилизовать свои знания, умения, а также обобщённые способы выполнения действий [3, с. 16].

Особое значение придается пяти ключевым компетенциям:

– социальной компетенции, состоящей в способности взять на себя ответственность, совместно вырабатывать решения и участвовать в их реализации; толерантности к разным этнокультурам и религиям, проявлении сопряжённости личных интересов с потребностями учреждения и общества;

– коммуникативной компетенции, определяющей владение технологиями общения устного и письменного общения на разных языках, в том числе компьютерного программирования, включая общение через Интернет;

– социально-информационной компетенции, заключающей в себе готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию;

– специальной компетенции – подготовленности к самостоятельному выполнению профессиональных действий, способности оценивать результаты своего труда [3, с. 23–25].

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость и работа с молодыми специалистами является важным направлением деятельности образовательного учреждения. Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении [1, с. 14]. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы преподавания молодые специалисты, испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (первый год работы) и на стадии вхождения в профессию (второй – третий годы работы).

Работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодых педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Наставником-консультантом является активный опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных конкурсов профессионального мастерства), занимающийся общественной работой.

Наставник-консультант проводит систематическую работу с молодыми специалистами и начинающими педагогами, при этом он не учит, как что-либо делать, а создает условия для того, чтобы подопечный сам понял, что ему надо делать; определил способы, с помощью которых может достичь цели; выбрал наиболее целесообразный способ действия и наметил этапы достижения цели.

Основная цель работы 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 современной жизни [4, с. 7].

Работа наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий

молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

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

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

Анализ личного опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества: добровольность и целеустремлённость работы наставника; морально-психологический контакт наставника и молодого специалиста; личный положительный пример наставника; доброжелательность и уважительное отношение к мнению молодого специалиста; согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана и плана работы методического объединения; направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

Выбор формы работы наставником начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя, или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, в которой наставник должен проявлять терпение и целеустремленность. Сопровождая адаптацию молодого педагога, наставник применяет анализ ситуаций, деловые и ролевые игры, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом, педагог-наставник выполняется следующие функции: определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатывает план профессионального становления; даёт нужные советы и рекомендует необходимую литературу; привлекает молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации; учит составлению календарно-тематических планов; знакомит с нормативными документами по организации; посещает занятия, различные мероприятия молодого специалиста и проводит их анализ.

Процесс адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации профессиональной деятельности, проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности, показатели работы стабильны [2, с. 122].

По завершении периода становления составляется заключение, в котором определяется эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Литература

1. Батышев, С. Я. Педагогические основы наставничества / С. Я. Батышев / /Материалы теоретической конференции. Часть 1. – Москва, 1977. – 324 с.

2. Занина, Л. В., Меньшикова, Н. П. Основы педагогического мастерства / Л. В. За-

нина, Н. П. Меньшикова. – Ростов-на-Дону : Феникс,2003.– 162 с.– ISBN 5-222-03701-0. – Текст : непосредственный.

3. Зеер, Э. Ф. Ключевые компетенции, определяющие качество образования : доклад, тезисы доклада / П. Ф. Зеер // Образование в Уральском регионе: научные основы развития. В 3 ч. Ч. 2 : тез. докл. II науч.-практ. конф., 12–15 марта 2002 г..– Екатеринбург : Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2002. – С. 23–25.

4. Лазарев, В. С. Концептуальная модель формирования профессиональных умений у студентов / В. С. Лазарев // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2011. – № 2 (13). – С. 5–13.

Производственно-практическое издание

Департамент образования Администрации г. Сургута

Сургутская городская организация профсоюза
работников народного образования и науки РФ

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного
образования «Центр развития образования»

Молодёжное объединение работников образования
г. Сургута (МОРОС)

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ Г. СУРГУТА

Под общей редакцией

Ирины Павловны Замятиной,
директора департамента образования Администрации города Сургута;

Любовь Ивановны Андриади,
председателя Сургутской городской организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ,
заслуженного учителя РФ

Ответственный редактор С. А. Глушкова
Литературный редактор С. А. Серова
Корректор С. А. Глушкова
Художник, художественный редактор, верстальщик Е. А. Круткова

Подписано в издание 20.05.2021. Формат 60x90x1/8.
Издание электронное. Гарнитура Arial.
Зак. № 21.

Издательство ООО «Издательско-полиграфический комплекс»:
628400, Тюменская обл., ХМАО – Югра, г. Сургут, ул. 30 лет Победы, д. 64;
тел. +7-912-815-9121;
e-mail: svetipk@yandex.ru.