



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

НАСТАВНИЧЕСТВО
КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
И ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
II-ОЙ КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГОВ»
18 НОЯБРЯ 2021 ГОДА

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Антонцева Г.И.</i>	Коучинг в школьном образовании: организация работы учителя-наставника в начальной школе	6
<i>Бабкова Ю. А.</i>	Наставничество как процесс сопровождения одарённых детей в школе	9
<i>Вакулина И. В.</i>	Наставничество – это рост и успех педагогического коллектива	12
<i>Воронова Л. А.</i>	Система работы с молодыми учителями в школе	15
<i>Глазунова А. В.</i>	Эффективные практики наставничества	16
<i>Дементьева Е. В.</i>	Наставничество как эффективный уровень профессионального взаимодействия в школе	19
<i>Демченко А.А., Черник Е. Н.</i>	Особенности реализации региональной системы наставничества в плоскости горизонтального взаимодействия	22
<i>Диденко Т. В.</i>	Наставничество и система сетевого взаимодействия в школе, реализующей агротехнологическое направление	26
<i>Забашта Е. Г.</i>	Проект «Наставничество. Версия 2.0	28
<i>Кабылина Л. А.</i>	Mentoring - обучение действиям	29
<i>Коротких И. В., Блоха А. В.</i>	Механизмы повышения профессионального роста педагогов разных возрастных категорий	32
<i>Криворучко Е. А.</i>	Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов	35
<i>Круглый Н. Л.</i>	Наставничество – путь профессионального становления молодого педагога	37
<i>Круглова С. А.</i>	Наставничество как механизм повышения профессионального мастерства и развития компетенций современного учителя общеобразовательной школы (на примере МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова города Армавир)	42
<i>Легкоступ А. А.</i>	Наставничество в форме «студент - ученик» как средство организации профориентационной работы в школе	46
<i>Макаренко В. П.</i>	Работа наставника с молодым педагогом в школе	49
<i>Маркина Г. И.</i>	Мастермайнд как одна из современных форм повышения профессиональной компетенции молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении	56
<i>Набиева И. М.</i>	Модель наставника молодого педагога – портрет наставника и наставляемого	58
<i>Новаковская Н. Е.</i>	Наставничество в дошкольной организации: инструменты коучинга в наставничестве	60
<i>Папантонио Л.К., Шаронова Е. А., Головская Н. И.</i>	Тьюторское сопровождение формирования и реализации наставнических практик в организации дополнительного образования	65
<i>Самойленко О. С.</i>	Формы работы наставника с молодым специалистом	67
<i>Склярва С.Ю.</i>	Проект «Через книгу к добру и свету»: наставничество как взаимодействие школьной библиотеки с группами «социального риска»	70
<i>Стан Ю.Ю.</i>	Личностные качества и компетенции наставников	79
<i>Станина Н.Ю.</i>		
<i>Суханова Е. А.</i>	«Точки роста» качества современного урока	83
<i>Труфанова Л. В.</i>	Наставничество как процесс сопровождения деятельности детских групп и коллективов	89
<i>Федюшкина Ю.Н.</i>	Наставничество в образовательной организации	93

*Чувирова Н. .
Осипова С. А.
Шаповал Г. .
Широченко С.
Сабанаева Т*

Якименко М

2. Сатынская А.К. О проблеме разработки учебных программ для одаренных детей / А. К. Сатынская // Одар. ребенок. - 2015 - № 6 - С. 29-33. - Библиогр.: с. 33
3. Омарова В.К. Концептуальные подходы к работе с одаренными детьми / В. К. Омарова // Одар. ребенок. - 2016 - № 6 - С. 22-28

Вакулина Ирина Васильевна,
заместитель директора УВР, учитель начальных классов
МБОУ СОШ №18, ст. Ивановская
муниципального образования Красноармейский район

Наставничество – это рост и успех педагогического коллектива

Аннотация. В статье дан обзор работы в сельской школе по программе «Наставничество», сформулированы правила отношений в коллективе для создания благоприятных условий работы молодым специалистам, определены результаты реализации системы наставничества «учитель - учителю».

Ключевые слова: наставничество, сотворчество, помощь молодым специалистам.

Сегодня современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом. Такими учителя становятся не сразу. Поэтому наставничеству отводится одна из ведущих ролей в рамках национального проекта «Образование» в федеральных проектах «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В школе работаю 35 лет, 16 лет являюсь заместителем директора по учебно-воспитательной работе в начальной школе. За это время были радости и огорчения, открытия и поиски новых идей. Но никогда не было разочарования, что стала учителем. Девиз моей работы: «Нести свет, сеять добро, дарить любовь детям и коллегам».

Примечательно, что в нашей школе учителями начальных классов работают из 18 педагогов 12 выпускников нашей школы. Каждая из нас с детства интересовалась профессией учителя, активно участвовала в жизни школы. А после окончания педагогических учебных заведений вернулись в родную школу уже квалифицированными специалистами.

Вот и в этом году в нашу школу пришли три молодых учителя начальных классов и работают со мной в параллели. Поэтому одной из главных задач моей работы, как наставника является организация профессиональной адаптации молодых педагогов к учебно-воспитательной среде. Определила, что решить эту задачу может планомерная работа по организации модели наставничества «учитель - учителю». Чтобы организовать эффективную помощь молодым педагогам необходимо ознакомиться с понятиями наставничества, особенностями работы, формами сотрудничества.

В Письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" наставничество определено как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. [1 с. 4]

Поставила перед собой задачу – помочь молодым учителям реализовать себя, раскрыться для окружающих, научиться использовать полученные в университете знания. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то успех обучения молодых педагогов профессиональным знаниям, умениям и навыкам является их готовность к обмену опытом,

умение наблюдать, анализировать и делиться. Мне, как заместителю директора при работе с молодыми коллегами следует стремиться к неформальному подходу: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, развивать умение анализировать и определять ценность полученных знаний.

Я понимаю, что педагог - наставник должен личным примером воспитывать в молодых специалистах потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Поэтому начала свою работу с приглашения молодых коллег к себе на урок. На примере уроков учителя-наставника молодой специалист станет своеобразным «экспертом», увидит, как реализуется составленный план урока, научится не бояться, а применять в своей работе опыт старших коллег. Наши молодые специалисты посетили несколько уроков опытных учителей. После каждого подробно проанализировали удачные моменты, педагогические находки, воспитательные нюансы.

Следующим этапом стало посещение уроков учителей-новичков с подробным анализом и самоанализом. Эта работа проводится с каждым учителем индивидуально. Начинаем всегда с самоанализа проведенного учебного занятия, сначала обязательно отмечаем положительные моменты урока, затем подробно разбираем ошибки и недочеты, анализируя наиболее подходящие формы и методы для успешного урока. Имея большой опыт преподавания, всегда нахожу, какую «изюминку» можно предложить молодому коллеге для эффективного урока.

Самое сложное для неопытного учителя - чувствовать класс, уметь держать во внимании каждого ребёнка и коллектив в целом. Каждый день делимся впечатлениями, отмечаем то, что на этот раз удалось, как организовали деятельность, как реагируют ученики на ту или иную реплику, задание, поощрения. Да и сами молодые педагоги нуждаются в поощрении, поэтому всегда нахожу, за что можно похвалить коллегу.

Важный момент каждого урока – это форма общения на уроке: сотворчество учителя и учащихся и между учащимися. Такое общение на уроке развивает внимание, уважение друг к другу, умение слушать, а главное осуществляется своеобразное наставничество между учениками.

Важным моментом в работе учителя, особенно молодого специалиста, является умение диагностировать ошибки обучающихся, подбирать упражнения на развитие внимания, памяти, формирования навыков каллиграфического письма. Для этого апробируем и используем наиболее удачные и эффективные приёмы и педагогические техники. Так на уроках обучения чтению и письму стали применять таблицы Шульте (рис.1) для развития скорости восприятия, концентрацию и поле зрения, удержания объёма и переключения внимания. Применение мнемотехник при знакомстве с цифрами и буквами (картинки-помощники, образы-ассоциации, карточки – слова) помогает формировать умения и навыки, развивать ассоциативное мышление, зрительную и слуховую память, внимание, воображение.

Эти виды работ подробно описаны Евгенией Бекетовой, основателем Академии Успешного Интеллекта «CLEVER», в её методике «Страна Запоминания». [2] Знакомство с методикой работы Евгении Бекетовой помогло увлечь молодых специалистов, объединить в общий творческий коллектив. Применение заданий и упражнений на уроках способствовали активизации знаний, развитию интеллекта, памяти, внимания.

Рис.1. Таблица Шульте

4	5	7
2	1	9
8	6	3

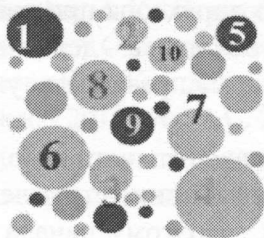
Приведу пример упражнений на развитие скорости восприятия, концентрацию и удержание внимания.

Их можно проводить на уроке со всем классом, в паре, в группе из 4-5 человек.

1. «Найди все цифры по порядку и покажи». (рис.2)

Числа от 1 до 10 записаны в разброс, разными цветами, разных размеров. Необходимо быстро просчитать от 1 до 10 и показать каждое число. Проводится несколько раз, чтобы каждый член

команды не боялся быстро показывать и называть числа.



2. Найди все цифры по порядку и покажи.

Учитель или 1 ребёнок в группе показывают карточку с 4-5 разными картинками (геометрическими фигурами, цифры, буквы, предметы). Надо посмотреть и запомнить. Но пошёл дождь и всё смыло. Восстанови рисунок. Главное, чтобы ребята получили результат успеха, поняли, что это не сложно, а увлекательно и познавательно. Это упражнение помогло ребятам усвоить числовой ряд, закрепить изученные буквы. [2]

Рис. 2. «Запоминай-ка»

Такие упражнения заинтересовали учителей своей эффективностью и подвигли на создание собственных упражнений по развитию памяти, внимания.

С первых дней работы наставником привлекаю молодых специалистов к участию в общественной жизни коллектива, чтобы познакомить с традициями, сформировать общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей и профессионального мастерства. Личная заинтересованность каждого учителя станет примером для становления активной жизненной позиции воспитанников. Именно поэтому в нашем коллективе приняты следующие правила:

1. В коллективе запрещается говорить плохо о людях, которые работают рядом с тобой.
2. Радостный человек лучше помнит, больше знает, ярче живёт. Поэтому, приходя в школу, в класс, в коллектив, старайся забыть плохое, домашние проблемы.
3. Умей ставить цели и не пасуй перед трудностями. Нужна помощь – помни: рядом коллеги, они подскажут, помогут.
4. Каждый день – хотя бы одно хорошее дело, хотя бы одна интересная идея.

В работе с коллективом руководствуюсь словами всемирно известного педагога, писателя Антона Макаренко: «Чтобы сохранить коллектив, сохраняйте его живое ядро, следите, чтобы всегда поколение сменялось при наличии подготовленного поколения, ... берегайте правила, традиции» [3].

Всё то, чему учили в своё время меня и моих коллег наши преподаватели, мы теперь передаём по наследству нашим последователям, молодому поколению педагогов. Работа по наставничеству должна вестись планомерно, системно и систематически и нести конкретную практическую цель - подготовить высококвалифицированных специалистов. Только тогда появятся высокие результаты деятельности учителя, а именно:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, оказание эффективной помощи и поддержки молодым коллегам;
- формирование коллектива педагогов - единомышленников.

В нашей школе сами «растим» свои педагогические кадры, чтобы получать качественный рост успеваемости, выявлять талант каждого педагогического работника.

Библиографический список:

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися" [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosveshcheniia-rossii-ot-23012020-n-mr-4202/pismo/> (дата обращения: 24.10.2021).

2. Евгения Бекетова «Страна Запоминия»: <https://clever-akademia.ru>

3. Антон Семёнович Макаренко цитаты <https://ru.citaty.net/avtory/anton-semionovich-makarenko>