

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
Владимирской области
«Владимирский институт развития образования
имени Л.И. Новиковой»
Кафедра дошкольного и начального образования

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Сборник материалов регионального круглого стола
для учителей начальных классов,
посвященного Году педагога и наставника*



г. Владимир, 2024

УДК 37.08
ББК 74.204
Э 94

Авторы-составители:

М.В. Васильева, доцент кафедры дошкольного и начального образования ГАОУ ДПО ВО ВИРО

Т.Ю. Еременкова, методист кафедры дошкольного и начального образования ГАОУ ДПО ВО ВИРО

Эффективные практики взаимодействия педагога-наставника и молодого специалиста: сборник материалов регионального круглого стола для учителей начальных классов, посвященного Году педагога и наставника / авт.-сост. М.В. Васильева, Т.Ю. Еременкова. – Владимир: ГАОУ ДПО ВО ВИРО, 2024. – 42 с.

В сборнике представлены материалы круглого стола «Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: реализация идей наставничества в работе с молодыми педагогическими работниками», проведенного 28 ноября 2023 года кафедрой дошкольного и начального образования.

Рассматриваемые вопросы представляют интерес для учителей начальных классов, как для молодых специалистов, так и для педагогов-наставников. Публикуемые материалы окажут помощь в работе руководителям ШМО, заместителям директоров по УВР, курирующим начальную ступень образования в школе, муниципальным методическим службам.

Особая ценность сборника в том, что он содержит практические наработки и интересные идеи реализации наставничества как одного из направлений методической работы в начальной школе.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Косоурова С.П. Деятельность педагога-наставника как условие успешного становления молодого специалиста	5
Лесина О.М. Не рядом, а вместе.....	8
Ржевская А.В., Терёхина Е.Е. Система работы «института наставничества» в МАОУ «СОШ № 25» г. Владимира	12
Любушкина А.В. Одна из страниц наставнической практики МБОУ СОШ № 21 г. Коврова «Рука об руку»	19
Зайцева С.В. Секреты мнемотехники в сотрудничестве педагога-наставника и молодых специалистов как одной из форм повышения профессионального мастерства педагогов.....	22
Косова Е.М., Климова А.В. Эффективны, если интерактивны	24
Степаненко Е.В., Солдаткина М.А., Успенская М.А. Разные формы методического сопровождения профессионального становления молодых педагогов в образовательной организации.....	28
Хайдукова А.В. От методического сопровождения педагога-наставника и молодого специалиста – к профессиональному саморазвитию.....	34

ВВЕДЕНИЕ

Учителя и наставники – это основа любого общества. Говоря о великих личностях истории, обязательно вспоминаем их наставников: Александра Македонского и Аристотеля, Петра I и Семеона Полоцкого. Образование в жизни общества всегда было значимо: оно развивало экономику государств, воспитывало культуру поведения людей. Современное образование даёт молодым людям возможность получить профессию и быть востребованными специалистами. Роль педагога в наше время велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации.

«Президентом России Владимиром Путиным 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Это решение говорит о признании высокого статуса учителей и о важности той работы, которую они проводят. Целый ряд поручений, данных Президентом, направлен на повышение престижа профессии учителя, на социальную поддержку учителей, изменение подходов к профессиональному росту» *(из выступления Татьяны Голиковой на первом заседании организационного комитета по проведению в России Года педагога и наставника)*. «Мероприятиями и событиями разной тематики мы предполагаем охватить все педагогическое сообщество страны – это более миллиона учителей и наставников» *(из выступления Сергея Кравцова на первом заседании организационного комитета по проведению в России Года педагога и наставника)*. Молодым поколениям предстоит и далее сохранять, развивать все лучшее, что мы унаследовали от своих педагогов и наставников.

В ГАОУ ДПО ВО «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» собрались за круглым столом опытные учителя-наставники и молодые специалисты, имеющие стаж работы менее пяти лет. На этой встрече педагоги охотно делились эффективными практиками и идеями по вопросу наставничества и взаиморазвития. Этот сборник содержит лучшие идеи и интересные направления этого взаимодействия, раскрывает проблемы и фобии молодых учителей, помогает адаптироваться в образовательной организации.

Косоурова Светлана Павловна,
учитель начальных классов,
МБОУ СОШ № 3, г. Гороховец

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся учитель. Молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

Современный педагог – это активная и деятельностно способная личность, постоянно совершенствующая свой профессиональный уровень, имеющая потребность в самореализации, преобразующая педагогическую действительность. В начале педагогической деятельности молодой учитель испытывает трудности в профессиональном становлении. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества.

Наставничество – особая форма работы с молодыми учителями, опирающаяся на личностно-ориентированный подход, формирование индивидуального стиля деятельности, реализацию творческого потенциала; самореализацию наставника и формирование условий взаимобучения представителей разных поколений.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Выделяют основные функции сопровождения молодых педагогов:

- *адаптационная функция* обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;
- *диагностическая функция* направлена на выявление проблемных точек в деятельности преподавателя;
- *обучающая функция* ориентирована на углубление знаний и развитие навыков специалистов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования их профессиональной деятельности;

- *консультационная функция* предполагает оказание помощи педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста;
- *коррекционная функция* направлена на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- *информационная функция* способствует предоставлению педагогам необходимой информации по основным направлениям развития образования, программам, новым педагогическим технологиям;
- *направляющая функция* способствует установлению гуманистических отношений между преподавателем и учеником;
- *деятельностная функция* направлена на выявление, изучение и оценку результативности инновационного педагогического опыта в образовании, его обобщение и распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов.

Модель наставничества предполагает формирование компонентов профессионального становления молодого педагога: мотивационного, прогностического, конструктивно-проектировочного, коммуникативного, диагностико-рефлексивного. Наличие компонентов профессионального становления молодого учителя в системе наставничества делает возможным их измерение.

Можно выделить уровни профессионального становления молодого учителя: нормативный, творческий, инновационный.

Уровень определяется по совокупности критериев и черт их выраженности:

- *критерии мотивационного компонента*: осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности, развитые познавательные интересы и способности, стремление к преобразовательной деятельности, творческий подход к постановке и достижению целей;
- *критерии прогностического компонента*: умение ставить и разрешать познавательные задачи, креативность и ее проявления в педагогической деятельности, умение видеть противоречия и проблемы, переносить знания и умения в новые ситуации, способность к творческому обобщению и саморазвитию;
- *критерии конструктивно-проектировочного компонента*: способность видеть близкие и отдаленные результаты решения педагогических задач учебно-воспитательного процесса, ставить комплекс педагогических задач, учитывая сложные педагогические ситуации, осуществлять гибкость в средствах организации учебно-воспитательного процесса, планировать обучение

на основе изучения личности учащихся и анализировать педагогическую деятельность с учетом этого;

- *критерии коммуникативного компонента*: способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании, отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссии, избегать конфликтов в процессе деятельности;
- *критерии диагностико-рефлексивного компонента*: умение проводить педагогическую рефлекссию, самоанализ успешности профессиональной деятельности.

Выделяют три этапа становления молодого педагога:

На первом этапе («адаптационном») профессионального становления молодого учителя наставник определяет сформированность его профессионально-значимых качеств и разрабатывает индивидуальный план работы с молодым специалистом. В плане он указывает: основные профессиональные трудности, которые испытывает молодой специалист, цель и задачи профессионального взаимодействия, этапы работы, основные формы, направления, методы и средства профессиональной поддержки.

Основным методом работы является посещение наставником уроков молодых специалистов, молодым специалистом уроков опытных педагогов, организация их самоанализа, чтобы выявить проблемы, которые испытывает начинающий учитель в своей профессиональной деятельности. Особое внимание на этом этапе необходимо уделить стимулированию всех форм самостоятельности и активности в учебно-воспитательном процессе, формированию навыков самоорганизации, позитивному принятию выбранной профессии.

На втором этапе («проектировочном») ведущее место в наставнической деятельности занимают методы и приемы, направленные на формирование у молодого учителя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессионального уровня. Педагога характеризуют такие черты личности, как: профессиональная направленность, пылливость, нестандартность мышления, чувство нового. Усиливается потребность в личностной и профессиональной самореализации. На данном этапе используют информационные методы, творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Деятельность наставника *на третьем этапе* («контрольно-оценочном») – формирование у молодого педагога умения критически оценивать степень своего профессионального становления, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями. На данном этапе используют комплексные методы: педагогические мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяет сфор-

мировать такое качество профессионального развития молодого учителя, как педагогическая рефлексия.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта и мастерства молодежи. Причем польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого преподавателя и повышение квалификации, профессионального мастерства педагога-наставника.

Чтобы стать наставником, осуществлять наставническую деятельность, считаю, что недостаточно быть опытным высококвалифицированным педагогом со сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии – необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном, педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами общеобразовательного учреждения, коллегами школ района, города (перенимать опыт педагогов и делиться собственными разработками).

Список литературы:

1. Северина Г.И. Легенда об учителе: повесть. – М.: Дет. лит., 1989. – 191 с.
2. Глубоковских М. В. Он видел будущее: мероприятие, посвященное жизни и деятельности русского ученого и основоположника космонавтики К.Э Циолковского для 7-9 классов // ЧУИ. – 2012. – № 6. – С. 60-65.
3. Зайцева Л.В. Правда ли, что... // ЧУИ. – 2000. – № 5. – С. 111-112.
4. Иваненко А.В. Самый классный классный: конкурс классных руководителей // ЧУИ. – 2007. – № 7. – С. 4-6.

Лесина Ольга Михайловна,
учитель начальных классов,
заместитель директора,
МБОУ ООШ № 3, г. Камешково

НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ

*«Смело идите вперед,
никогда не стойте на месте!
Что не сделает один, сделаем вместе!»*

В настоящее время в начальной школе необходим профессионально-компетентный, мобильный педагог, способный к реализации ценностных ориентиров воспитания, обучения и развития детей младшего школьного возраста. Современный учитель должен быть творческим человеком, а для этого нужны постоянный поиск, активность, творчество и познание. Однако на практике выясняется, что даже при создании идеальных условий для педагогической деятельности молодого

специалиста личностно-профессиональная адаптация в условиях школьной жизни происходит длительно и сложно.

А.С. Макаренко писал: «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек более 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» [3, с. 27].

Три года назад в МБОУ ООШ № 3 пришла работать бывшая ученица, выпускница Владимирского педагогического колледжа. Становление молодого педагога как профессионала можно рассмотреть на данном примере. Являясь наставником с 2013 г. шести молодых учителей и трёх студентов ВлГУ, решила помочь молодому педагогу как опытный и проверенный советник.

Кто же он – наставник для учителя?

Думаю, что наставник в школе для молодого специалиста – это ментор, тьютор, фасилитатор, друг и товарищ.

Имея опыт работы (более 30 лет), вспоминаю, как сложно в первый год работы – период, когда попадаешь в коллектив школы, где когда-то была ученицей, а теперь вернулась молодой коллегой, не осознаёшь всех трудностей, с которыми предстоит столкнуться, причем неожиданно. Именно в этот момент начинающему учителю необходима поддержка, важно иметь рядом человека, к которому можно обратиться за советом, задать вопросы или просто поделиться сомнениями и переживаниями – помощь наставника.

Как же помочь молодому учителю? На начальном этапе, для успешной профессиональной деятельности молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе, необходимо наметить план поэтапного сотрудничества.

Смысл и цель наставничества в том, чтобы провести молодого педагога «над пропастью», над «бездной» через самые сложные моменты профессиональной адаптации.

В.А. Сластенин отмечает: «профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его взаимодействия с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (её содержанию, средствам, технологиям осуществления), режиму и интенсивности деятельности, требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам к социально-профессиональному статусу» [2, с. 58].

Основными принципами наставничества считаю принцип «Трёх П»:

*понимать, *принимать, *помогать. Главное – верить в успехи молодой коллеги, следовать принципу «Не навреди!».

Задача в наставничестве – это создание и реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

Наставничество – это путь, сопровождение молодого учителя до тех пор, пока это будет ему необходимо, предупреждение возникающих

проблем, осуществление индивидуальной траектории профессионального развития.

Наставник должен знать индивидуальные предпочтения и способности молодого учителя, что в дальнейшем поможет донести до него всю важную информацию, определить уровень профессионализма и коммуникативных навыков, определить, на каких зонах роста необходимо сфокусироваться, разработать оптимальную программу педагогической помощи.

Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций (предметных, метапредметных и методических) молодого педагога позволяет определить профессиональные дефициты, затем приступить к разработке индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

ИОМ включает практическое изучение форм, методов, технологий, способов (например, участие в конкурсах профессионального мастерства), направленных на профессиональный рост, реализуется через консультирование, взаимопосещение уроков, занятий ВД и ДОП, разработку творческих заданий, изучение педагогической литературы. В работе с молодым педагогом можно проводить деловые игры (разыгрываются ситуации взаимодействия с учениками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения). В МБОУ ООШ № 3 их используют чаще в рамках школьного методического объединения учителей начальных классов (ШМО) или индивидуально.

В МБОУ ООШ № 3 автором проведены мастер-классы, практикумы по различным темам. Например, практикум в рамках ШМО «Современные приёмы для развития технической и смысловой стороны чтения учащихся (методика «Скорочтения», авторская методика Г.Ф. Абдумова, Т.П. Воронина, Т.А. Неборская, технология Буракова (экспресс-курсы), практикум по работе с родителями для молодых специалистов района «Синдром родительской любви», разработана личная педагогическая стратегия в соответствии с профстандартом.

Молодой педагог МБОУ ООШ № 3 под руководством наставника приняла участие в проведении мастер-класса «Взаимодействие педагога с родителями: слагаемые успеха» в рамках муниципального круглого стола с использованием синема-технологии, мероприятиях по созданию ЭОРов по финансовой грамотности в контексте образовательного события «Виртуальный летний лагерь для педагогов «Вместе – к успеху! Лето 2020».

Модель наставничества «учитель-учитель» предусматривает совместную деятельность «Делай как я, делай лучше меня!»

Результатом совместной работы стало активное участие молодого учителя в мероприятиях различных уровней: муниципальном конкурсе молодых педагогов «Ступени мастерства», научно-практической конференции «Педагогическая премьера – 2021», IX региональном Форуме творческой инициативы молодых педагогов «Новое время – новые вызовы в образовании!», Всероссийской онлайн-конференции «Начальная школа: шаг в будущее» и другие.

Таким образом, использованы следующие формы наставничества:

- реверсивное (взаимное) наставничество (обратное наставничество – молодые специалисты учат старших);
- флеш-наставничество (Flash Mentoring) (взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известным в своей отрасли);
- скоростное наставничество включает в себя однократные встречи с наставником более высокого уровня мастерства. Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому;
- бережливые технологии наставничества. Одним из лидеров их внедрения в нашей стране является Государственная корпорация «Росатом». Использование подходов, методов и приемов бережливых технологий позволяет улучшить качество преподавания и усвоения обучающимися изучаемого практического и теоретического материала за счет устранения потерь времени и повышения эффективности организации учебного процесса, повысить уровень удовлетворенности учащихся, их родителей, педагогов как общим уровнем организации наставнической деятельности, так и работой всей образовательной организации.

«Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем» [1, с. 136].

Проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость. Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. Поэтому педагоги-наставники МБОУ ООШ № 3 стараются с начинающими педагогами всегда идти «НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ».

Список литературы:

1. Калитенко С.Ж. Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста от наставника. // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: материалы Всероссийской международной научно-практической конференции. Часть 1 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г.А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023. – URL: <https://edu-frn.spb.ru/files/W9E7onRJHSPuw3tUBMvqgvdWXRpmgw2eLfAUrKAK.pdf> (дата обращения: 26.02.24).
2. Лукьяненко С.Б. Предпрофессиональное становление молодого учителя // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – № 11. – С. 58–60.
3. Макаренко А.С. Книга для родителей. – Москва: Художественная литература, 1937. – 330 с.

*Ржевская Алена Владимировна,
Терехина Екатерина Евгеньевна,
учителя начальных классов
МАОУ «СОШ № 25», г. Владимир*

СИСТЕМА РАБОТЫ «ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА» В МАОУ «СОШ № 25» г. ВЛАДИМИРА

В последние годы институт наставничества вновь актуален в системе образования. В МАОУ «СОШ № 25» г. Владимира действует положение о наставничестве, с опорой на данный документ разработан индивидуальный план работы: наставник-молодой специалист [2].

Татьяна Сергеевна Полякова (доктор педагогических наук) отмечает и даёт характеристику следующим ролям педагогов-наставников, учитывая профессиональные нужды молодого начинающего учителя:

«Проводник». Знакомит подопечного с «внутренней» системой учреждения. Наставник в силах оказать помощь более опытному педагогу в понимании и осознании своего места в системе школы, запускает процесс реализации поэтапного управления его педагогической деятельности.

«Защитник интересов». Способен помочь в разрешении любых разногласий, которые образуются в процессе педагогической деятельности наставляемого; создаёт особую атмосферу взаимопомощи и партнерства; может посодействовать подопечному в осознании важности и значимости его работы.

«Кумир». Опытный педагог собственными персональными и профессиональными достижениями, общественным статусом, стилем работы в процессе обмена информацией может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Пример для подражания – это один из самых мощных критериев эффективности наставнической поддержки.

«Консультант». Реализует функцию поддержки. Наставляемый получает необходимую поддержку в нужное время. В организованной наставнической помощи «молодой педагог своими силами реализует педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, оценивает его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.» [1, с. 98].

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод о том, что наставника сравнивают с человеком, который выполняет роль кумира, защитника интересов, служит проводником, консультантом, а также контролёром, поскольку данный процесс взаимодействия важно постоянно контролировать.

В МАОУ «СОШ № 25» проводится ряд психологических тестов, помогающих в полной мере выявить союз наставник-наставляемый, вы-

брать наиболее подходящего наставника, соответствующего всем вышеперечисленным ролям. При планировании работы с наставляемым, педагоги ссылаются на её пошаговый характер (анализируют этапы: адаптационный, проектировочный и рефлексивный).

Наставник планирует свою работу с молодым специалистом. В плане обязательно прописаны: основные профессиональные трудности, испытываемые наставляемым на момент своей педагогической деятельности, цель и задачи дальнейшего профессионального взаимодействия, этапы работы, основные формы, направления, методы и средства профессиональной поддержки.

После этого разрабатывается единая программа взаимодействия молодого учителя с опытным наставником, составляется маршрут профессионального роста. Педагог-наставник помогает и уточняет теорию. Предельное внимание необходимо уделить возникшим вопросам – особенно, если молодой учитель начинает работу с первоклассниками. Поскольку в таком случае, педагог будет испытывать двойную нагрузку – молодому специалисту важно не только самому вжиться в новую роль, но и помочь первоклассникам адаптироваться к новой для них среде.

Ошибки наставничества могут быть следствием:

1. неправильной подготовки и мотивации наставников;
2. отсутствия конкретного плана, регламента и стандартов;
3. отсутствия взаимосвязи между участниками процесса;
4. «преподавания» теории без опоры на практику;
5. «делай, как я» (наставник ждет полного дублирования собственных действий без пояснения причин; в этом случае любой внеплановый случай, даже самый незначительный, но выходящий за рамки шаблона, может привести к сбою всего процесса);
6. профессионального выгорания наставника;
7. отсутствия заинтересованности в судьбе подопечного и в итогах собственной работы на поприще наставника, формального выполнения обязанностей.

Одна из основных целей, которая ставится перед наставником – подготовить своего подопечного к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию на протяжении двух лет (период, когда выпускник педагогического направления считается молодым специалистом).

Рассмотрим, по каким критериям зачастую требуется помощь наставника.

Это, прежде всего, «Участие в научно-практических конференциях, в работе ГМО (городских методических объединений), РМО (районных методических объединений), МО (методических объединений), секций, педсоветов; проведение открытых уроков, мастер-классов».

Основная часть реализации плана развития молодого специалиста – помощь в составлении и проведении уроков. В этом может помочь методический коучинг.

В своем первоначальном смысле «coaching» с английского языка переводится как «транспортировка кого-то, перемещение из одного места в другое».

Данный перевод в полной мере передает всю суть коучинга, а именно – достижение заданных изменений в поведении личности. По своей сути коучинг вполне можно описать как партнерство между коучем (от английского coach) и его подопечным коучи (ударение на последнем слоге, от английского coachee) с целью повышения его результативности, которое достигается за счет повышения мотивации, изменения профессионального поведения (стиля) и нахождения ответов на трудные вопросы.

Данный тренинговый метод существует более 30 лет и остаётся актуальным в современном мире. Он предусматривает работу с опытным наставником, не предлагающим готовые схемы, решения или инновационные идеи. Его задача заключается в направлении наставляемого, то есть молодого специалиста, в правильное русло для того, чтобы он в процессе сумел принять самостоятельные и обдуманые решения.

Данный метод построен на получении ответов на четыре главных вопроса:

1. ЧТО я хочу? (Цель).
2. ПОЧЕМУ мне это важно? (Значимость).
3. КАК я могу этого достичь? (Шаги).
4. КАК я пойму, что я достиг желаемого? (Критерии).

Предлагаем вашему вниманию сравнительную таблицу коучинга и наставничества:

Коучинг	Наставничество
Относится к конкретной задаче, умению или сфере деятельности	Общий процесс, охватывает широкий диапазон проблем
Выработка новых и уникальных решений. Поощрение искать свои собственные решения	Передача уже существующих знаний или профессиональных навыков
Коучинг – это взаимодействие партнеров	Наставник – педагог, который имеет больше опыта в преподавании. Имеет высшую категорию
Коуч передает ответственность за выбор направления и за контроль самому человеку	Наставник направляет подопечного и контролирует его действия
Поощряет человека самого искать и пробовать разные методы	Наставник может дать образец для подражания

Самоукина Н.В. пишет: «*Методический коучинг* – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

1. повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
2. помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
3. улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения» [3].

Цикл методического коучинга включает в себя три стадии:

1. обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15-30 минут до начала урока);
2. просмотр урока (40 минут или одно занятие);
3. обсуждение после урока (в течение 15-30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение до урока

Цели обсуждения до урока:

- 1) создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества;
- 2) помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;
- 3) создать возможности для внесения изменений при необходимости;
- 4) создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать на протяжении всего урока.

Изначально необходимо помочь наставляемому ощутить себя «в своей тарелке». Наиболее удачным будет сесть рядом, а не напротив. Следует начинать обсуждение с сильнейших сторон урока, с целью усиления уверенности молодого учителя в собственных достижениях. В противном случае, подопечный может «закрыться» от наставника и его советов. После чего следует остановиться на моментах, требующих особого внимания молодого учителя.

Правильные и грамотные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать ход принятия решений во время планирования урока и самостоятельно оценить сильные стороны плана урока, в том числе и определить всевозможные проблемные зоны.

Наставнику важно:

- 1) дать наставляемому советы по разрешению непредвиденных затруднений;
- 2) помочь наставляемому разобраться в плане действия в подобных ситуациях;
- 3) дать молодому специалисту шанс прочувствовать собственный вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока

На данном этапе **наставнику важно** целенаправленно производить контроль за взаимодействием между педагогом и учениками в про-

цессе наблюдения. Необходимо постараться дословно фиксировать примеры характерного поведения подопечного во время урока: какие фразы использует, какие задаёт вопросы, какие использует приемы; а также обращать внимание на реакции учащихся. Важно отмечать, как обучающиеся на уроке демонстрируют знания (путем фиксации конкретных итогов, либо при помощи фотографий или видеофрагментов, снятых во время урока), это поможет вести конструктивный диалог при дальнейшей работе, с опорой на доказательства.

К сожалению, зачастую наставники, анализируя уроки, допускают ошибку:

не обращают внимание на положительные моменты урока, но в то же время акцентируют внимание на отрицательных. После урока вспомнить продуктивные моменты крайне затруднительно, а их отсутствие во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе, засомневаться в своей компетентности, после чего наставляемый будет чувствовать себя неуверенно.

Стадия 3: обсуждение после урока

Наставнику следует построить обратную связь на основании определенных действий менее опытного специалиста во время проведения урока, а не исходя из особенностей его личности. Комментарии от наставника должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Обсуждение после урока должно быть:

- 1) своевременным (ни в коем случае не в конце дня или на следующий день);
- 2) конфиденциальным;
- 3) сфокусированным на собранных данных;
- 4) не оценочным/не осуждающим;
- 5) мотивирующим подопечного к рефлексии;
- 6) созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Чтобы добиться качественного профессионального развития подопечных, недостаточно повторять фразы: «Больше работайте со своим классом», «Вовлекайте обучающихся в процесс обучения», «Сделайте всё возможное, чтобы ученики наслаждались процессом обучения». Педагогу важно изначально вовлекать молодого специалиста в конкретную работу, обращая внимание на то, как они применяют ФГОС во время занятий, учитывают личность учеников при планировании, задают вопросы, которые заставляют детей задуматься, как строят урок в целом. По итогу, наставнику следует пригласить молодых специалистов на свое занятие, чтобы продемонстрировать, как воплощается план, некие составляющие урока корректируются в соответствии с индивидуальными особенностями детей для более качественного усвоения материала. Конечно, необходимо учитывать тот факт, что идеальных уроков не существует, опытному учителю важно показать умение искренне и глубоко

рефлексировать. Поэтому посещение уроков своего наставника крайне важный элемент полноценного взаимодействия.

Фундаментальная идея методического коучинга – наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги самостоятельно. Его роль заключается в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Ниже приведена модель проведения *методического коучинга*.

Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий
(Что вы чувствуете по поводу своего урока? Какое чувство ощутили после звонка с урока? Какое чувство было самым сильным на протяжении урока?).
2. Вспоминание взаимодействий
(Какая часть урока вызвала это чувство? Какой этап?).
3. Анализ причин
(Как вы думаете, из-за чего так случилось?).
4. Определение способов улучшения
(Как вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это? Что бы вы исправили в данном уроке?).
5. Обобщение обучения
(Чему вы научились? Какие методы, приёмы использовали бы на дальнейших уроках?).

Как только наставляемый, отвечая на вопросы и анализируя свой урок, осознает, что он должен был сделать, но при этом затрудняется в том, как это воплотить в жизнь на собственной практике, наставнику необходимо поделиться собственными идеями и советами. На данном этапе важно ни в коем случае не диктовать решение задачи. Важно тонко чувствовать подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь.

Такая связь не навредит молодому специалисту. Поскольку она подкрепляется базовыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить проблему.

Важно, чтобы слово наставника не расходилось с делом. Опытный педагог должен не только давать советы по составлению плана урока, но и на постоянной основе посещать уроки своего наставляемого, следить за добросовестным выполнением рекомендаций, отмечая рост развития наставляемого, обращая внимание на то, как молодой специалист в ходе работы исправляет свои прежние ошибки. Только в случае соблюдения этих условий наставник может быть уверен в том, что он действительно способен мотивировать и развивать подопечных. Когда молодой специалист будет чувствовать себя более уверенно, можно предложить вместе разработать конкурсный урок или внеурочное занятие, принять участие в различных конференциях, выступить на школьном методическом объединении и т.п.

При систематической и последовательной работе с молодыми педагогами можно добиться следующих результатов:

1. Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации.
2. Формирование у молодых педагогов потребности в постоянном непрерывающемся образовании.
3. Организация системы методической поддержки молодых учителей.
4. Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации.
5. Формирование у молодых педагогов собственного стиля педагогической деятельности.

Из этого следует, что наставничество оказывает колоссальное воздействие на процесс становления начинающего учителя, а именно: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию молодого специалиста. С помощью наставника можно более эффективно и в сжатые сроки решать задачи профессионального становления начинающих педагогов, избегая распространённых ошибок, при этом обретая уверенность в своих возможностях.

Наставничество считается одним из значимых факторов в ходе профессиональной адаптации наставляемого. Из чего следует, наставничество – действенный способ передачи опыта и мастерства от эксперта в своей области начинающей молодежи. Если наставник выполнил свою работу в полной мере, спустя время молодой специалист сможет сам побыть в роли наставника и подготовить молодых специалистов для работы в образовательных учреждениях.

Список литературы:

1. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов. // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38-40. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/> (дата обращения: 11.12.2023).
2. Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение г. Владимира Средняя общеобразовательная школа № 25. – URL: https://school25.vladimir.ru/wp-content/uploads/2021/08/p_Nastav.pdf (дата обращения: 11.12.2023).
3. Самоукина Н.В. Коучинг – ваш проводник в мире бизнеса. – СПб.: Питер, 2004.

Любушкина Анна Владимировна,
учитель начальных классов
МБОУ «СОШ № 21 им. В.Г. Федорова», г. Ковров

ОДНА ИЗ СТРАНИЦ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ МБОУ СОШ № 21 г. КОВРОВА «РУКА ОБ РУКУ»

Сегодня найти готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специального организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

В статье представлен опыт организации наставничества на примере работы кафедры учителей начальных классов МБОУ СОШ № 21 г. Коврова Владимирской области. Вопрос о наставничестве на кафедре всегда стоит остро, поскольку коллектив начальной школы большой. Наибольшей эффективности в работе может достичь только тот коллектив, который сам растит свои педагогические кадры.

С 2020–2021 учебного года автор является наставником молодого педагога начальных классов. Модель взаимодействия называется «Мастер и подмастерье» [1, с. 7]. Эта модель позволяет опытному педагогу («мастер») делиться опытом с молодым учителем («подмастерье»). Она не ограничивает взаимодействие наставляемого только с одним наставником. Он может обратиться к сообществу учителей начальных классов школы как «подмастерье», который, осваивая новое дело, прибегает к помощи нескольких «мастеров».

С наставляемым можно использовать разные методы и приемы работы. Среди них есть общеизвестные и уникальные.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ РАБОТЫ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
<ul style="list-style-type: none">• консультации• взаимопосещение уроков• участие в семинарах• участие в фестивалях(фестиваль открытых уроков «В ногу со временем»(ОО), Всероссийский фестиваль «Открываем двери детского сада и школы»• участие в конкурсах• видеонализ• метод обратной связи (обмен посещениями молодого специалиста и наставника, организация рефлексии)• метод двойных визитов (обмен классами на урок)• модерация (проверка деятельности наставляемого)• онлайн-наставничество (советы наставляемому в социальной группе учителей начальных классов ОО в Telegram• участие в проектах «В гостях у кафедры» \ «Новые возможности»	<ul style="list-style-type: none">• подпрограмма для молодых специалистов школы «Молодость + устойчивость = успех» (авторы –творч группа педагогов-психологов г.Коврова, шк. 8,21,23 рекомендована к использованию в ОО СПС города Коврова при УО)



Самыми эффективными, на мой взгляд, являются следующие: метод обратной связи, метод двойных визитов, модерация (организация обсуждения проблемы, которая дает возможность участникам принять общие решения как свои собственные). Самым простым и доступным стал метод онлайн-консультаций.

Изучив анкетные данные и стиль работы наставляемого, стало понятно, что в своей педагогической деятельности учитель особое место отводит повышению качества образования, уделяя отдельное внимание работе с детьми с признаками одаренности, внедряет внеурочную деятельность по разным направлениям.

На сегодняшний день молодому педагогу наиболее интересно участие в инновационной деятельности. Она является участником творческой лаборатории «Мир деятельности» в рамках образовательной системы Л.Г. Петерсон «Учусь учиться». Эта технология основана на принципе деятельности, направлена на повышение математического образования учащихся.

Быть наставником – это значит передать инструменты наставляемому, которые помогут управлять деятельностью, позволяют профессионально расти. Таким инструментом является технология деятельностного метода Л.Г. Петерсон [2]. Она универсальна, рассматривать её можно с разных ракурсов – это инструмент при работе как с учениками на уроках, так и при взаимодействии с молодым специалистом. Освоив и прожив ее, наставляемый сможет применять ее и на уроках.

Для любой деятельности важна мотивация. Необходимо организовать включение молодого педагога в профессиональную деятельность на личностно значимом уровне на основе механизма «надо» – «хочу» – «могу» («надо» повысить свой профессиональный уровень, «хочу», «могу» – есть для этого возможности, т.е. что уже знаю и умею).

Следующим шагом в работе с наставляемым становится актуализация его знаний, умений, чем он уже хорошо владеет. Для этого используют «Анкету для выявления потребностей молодого педагога» [3]. Анкета поможет определить, какими знаниями и навыками молодой учитель уже обладает, на каких зонах роста необходимо сфокусироваться в работе с наставником. Цель: повысить теоретический, научно-методический уровень, профессиональное мастерство и компетентности учителя. С этого момента необходимо вести «Карту индивидуального профессионального развития молодого специалиста» [4], где фиксируют направление и содержание деятельности молодого педагога, в чем возникли затруднения. Когда затруднения зафиксированы, говоря на языке ТДМ, нужно составить план выхода из затруднения, начать этап его реализации. Здесь работа ведется совместно с сообществом учителей начальных классов (групповая работа), с наставником (работа в парах), самим наставляемым (самостоятельная работа).

На этапе включения новых знаний в систему наставник организует выступления молодого учителя на заседании кафедры учителей

начальных классов, педагогических советах, проведение мастер-классов. Завершающим этапом является «рефлексия деятельности». Здесь необходимо провести самооценку своей профессиональной деятельности, подвести итог работы. В нашем случае – создание «Методической копилки» [5]. Наставник и молодой педагог находят новые точки роста: наработка собственных методических и дидактических материалов, тестов, создание сайта, электронного комплекта педагогических разработок. Этап «рефлексии» является необходимым элементом в работе с молодым специалистом, поскольку позволяет приобрести опыт выполнения таких важных универсальных действий, как фиксирование достижения цели и определение условий, которые позволили добиться этой цели.

Таким образом, организованная профессиональная деятельность молодого специалиста на основе ТДМ является ключевым механизмом повышения теоретического, научно-методического уровня, профессионального мастерства и компетентности молодого учителя. Молодой педагог учится конструктивно относиться к неудачам, переводить проблемы в задачи, он приобретает опыт успешного преодоления трудностей, развивают положительную самооценку, начинает понимать причины своих затруднений, выбирать оптимальные способы их преодоления. Тем самым закладывается прочный фундамент для саморазвития, самовоспитания.

Список литературы:

1. Пособие по вопросам наставничества. – Волгоград: Мой бизнес, 2022.
2. Технология деятельностного метода обучения. Образовательная система «Учусь учиться» Л.Г. Петерсон. – URL: https://disk.yandex.ru/i/oAc6FO_QndR9OQ (дата обращения: 26.02.24).
3. Анкета для выявления потребностей молодого специалиста. – URL: <https://disk.yandex.ru/d/qDh0MI6P5uAaFw> (дата обращения: 26.02.24).
4. Карта индивидуального профессионального развития молодого специалиста. – URL: <https://disk.yandex.ru/i/tbo5VuHfQmFPsQ> (дата обращения: 26.02.24).
5. Методическая копилка молодого педагога. – URL: <https://disk.yandex.ru/i/jpBhahhA334E6A> (дата обращения: 26.02.24).

Зайцева Светлана Валерьевна,
учитель начальных классов,
МАОУ «СОШ № 37», г. Владимир

СЕКРЕТЫ МНЕМОТЕХНИКИ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ОДНОЙ ИЗ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

«Учите ребёнка каким-нибудь неизвестным ему пяти словам – он будет долго и напрасно мучиться, но свяжите двадцать таких слов с картинками, и он усвоит на лету».

К.Д. Ушинский

Проблема психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов является одной из наиболее актуальных. По сведениям статистических исследований, более 40 % молодых специалистов уходят из педагогической профессии на 1-3 году работы в школах и детских дошкольных учреждениях; только 27 % молодёжи остается в педагогической профессии после пяти лет.

Надо сказать, что наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость. Целью наставничества в МАОУ «СОШ № 37» является создание организационно-методических условий для успешного развития педагогов. Систему работы с молодыми специалистами педагоги-наставники выстраивают в три этапа. Итогом каждого этапа является осмысление полученных результатов. В МАОУ «СОШ № 37» семь молодых педагогов в начальном звене. Наставники помогают адаптироваться к новой среде, познакомиться с опытом работы своих коллег. Выбор формы взаимодействия начинается с вводного анкетирования или собеседования, где молодые учителя рассказывают о своих трудностях, проблемах. Затем необходимо определить программу работы наставляемого с наставником. В 2022-2023 учебном году выявлены следующие вопросы, по которым педагоги хотят вести тесную работу с наставником:

- дисциплина в классе;
- технология РКМЧП на уроках литературного чтения;
- секреты мнемотехники.

В работе с молодыми педагогами используются формы работы, позволяющие им становиться экспертами: присутствовать друг у друга на уроках, посещать уроки старших коллег, обмениваться опытом, мнениями. Наряду с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) применяются нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, конкурсы, круглые столы, мастер-классы, разработки и презентации моде-

лей уроков. Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы, как проведение презентации педагогических идей. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в работе, стараются найти ответы на трудные вопросы. Работа в технологии РКМЧП принята на «Ура!». В январе 2023 года в МАОУ «СОШ № 37» проводился городской семинар-практикум «Формирование читательской грамотности на уроках литературного чтения через включение обучающихся в технологию РКМЧП». Педагоги школы приняли активное участие в этом семинаре. Автор представила мастер-класс по теме «Урок в технологии РКМЧП», а молодые педагоги провели открытые уроки, приуроченные к декаде молодых специалистов, и получили высокую оценку. Дисциплина в классе наведена путём вовлечения детей в увлекательный мир учёбы через проекты в урочной и внеурочной деятельности, а также поднятия теоретической базы знаний детей. В классах молодых педагогов учащиеся с трудом запоминают программный материал. Этого можно избежать, если использовать для тренировки памяти секреты мнемотехники. Ребята стали «разведчиками» и «шифровальщиками» нового материала. Процесс запоминания улучшился, появился интерес к учёбе. Для младших школьников приемы мнемотехники – настоящая палочка-выручалочка. Они помогают ребенку отдохнуть от скучного материала, от долгого сидения без движений. Поскольку растущий организм так и рвется вскочить, побегать, попрыгать, повеселиться. Консультируя молодых педагогов, всегда говорю: «Учитель – волшебник, который помогает детям открывать знания. Мнемотехника погружает детей в сказку и делает сложное простым» [1]. На уроках литературного чтения и русского языка молодые учителя используют таких мнемопомощников, как рыбка – чтение про себя, жук – «жужжащее чтение», правило поднятой руки. Активно используют мнемотаблицы, квадраты и мнемодорожки для запоминания правил, стихов, текстов. Понравились детям «сердчатая» точка, профессор Потеряшкин, дядя Ваня, который попадает по гвоздю только с третьего раза и другие мнемопомощники. Запоминание словарных слов происходит путём составления ассоциативных переименований и зарисовок [2]. Нужно сочинить небольшие рифмовки, чтобы запомнить в словах ударения. Для эффективного письма изложений учителя используют мнемотаблицы, которые составляются в группах, парах и индивидуально. Не забыть про красную строку помогает красный флажок.

В мае проведен анализ профессионального роста педагогов. Составлены карты успешности педагогической деятельности. Достигнуты определенные показатели:

- дисциплина на уроках молодых педагогов наладилась;
- активность детей увеличилась на 20 %;
- уроки стали интереснее и продуктивнее;
- усвоение программного материала детьми качественно улучшилось;

- отношения между молодыми педагогами и обучающимися улучшились.

В заключении можно сказать, что результативность наставнической практики характеризуется устойчивостью, стабильностью положительных результатов и перспективностью. Создаются необходимые условия, чтобы наставляемый почувствовал себя увереннее и закрепил свое убеждение в правильном выборе профессии. Сегодня наставничество используют с целью профессионального развития педагогов. Оно способствует обеспечению связи поколений, передаче культурных традиций, повышению сплоченности коллектива, усилению мотивации педагогов к самосовершенствованию.

Список литературы:

1. Зиганов М.А., Козаренко В.А. Мнемотехника. Запоминание на основе визуального мышления. Школа рационального чтения. – 2001. – 173 с.
2. Началка. Онлайн. – URL: <https://nachalka.online/> (дата обращения: 26.02.24).

Косова Елена Михайловна,
старший методист,
Климова Анна Викторовна,
учитель начальных классов,
МБОУ ООШ № 2, г. Ковров,

ЭФФЕКТИВНЫ, ЕСЛИ ИНТЕРАКТИВНЫ

*Единственный путь, ведущий к знанию,
– это деятельность.*

Б. Шоу

Кадровая проблема современной школы – практически невозможно найти молодого специалиста, готового без педагогического сопровождения приступить к результативной работе.

Одним из методов решения данной проблемы является **наставничество**. Потребность в наставничестве сегодня особенно актуальна, поскольку изменения в системе образования, организационных процессах и образовательной среде требуют от педагога моментальной реакции.

Цель деятельности наставника в МБОУ ООШ № 2 г. Коврова включает педагогическую поддержку и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых, т.е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно решать профессиональные проблемы.

Наставничество – не самоцель, не модный тренд, а средство. Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит и как именно его использовать. Это практика, которая не внедряется, а взра-

щивается на определенном уровне культуры, социального доверия, гражданской активности.

Наставничество – кадровая технология, позволяющая осуществлять непрерывное профессиональное развитие педагогов, гарантирующая комплексный подход к каждому.

Осознание важности реализации наставничества определяет **актуальность** задачи по выбору эффективных форм взаимодействия с молодыми педагогами.

Как педагоги МБОУ ООШ № 2 строят методическую работу по взаимодействию с молодыми специалистами, какие формы взаимодействия используют?

1 этап – диагностический

Цель – выявление профессиональных дефицитов.

Формы работы – анкетирование, беседы с молодым специалистом, знакомство с традициями школы.

Результат – составление индивидуального образовательного маршрута молодого педагога.

2 этап – практический

На этом этапе методической доминантой становятся интерактивные формы взаимодействия.

Цель – создание условий для практического овладения методикой проведения уроков, занятий внеурочной деятельностью, проведение самоанализа деятельности.

Формы работы – интерактивные формы взаимодействия (коучинги, семинары-практикумы, мастер-классы, методические игры, тренинги, квизы).

Фрагмент методического коучинга «Формула успешного урока» с использованием QR-код представлен в *Приложении № 1*.

Участники коучинга приходят к выводу: успешный урок – это урок, на котором педагог и ученики совместно проходят путь от чётко сформулированной цели через спланированную деятельность к ожидаемому результату.

Результат – актуализация в процессе интерактивного взаимодействия с наставниками имеющихся у молодых педагогов теоретических знаний, формирование у них потребности в саморазвитии, повышение качества проводимых уроков, постепенное пополнение банка методических разработок «Мой лучший урок по ФГОС».

3 этап – аналитический

Цель – анализ результатов и динамики профессионального роста педагогов.

Формы работы – совместное участие наставника и молодого педагога в ежегодном муниципальном конкурсе «Педагогический дебют»: написание педагогического эссе, создание эмблем, лэпбуков, виртуальных экскурсий.

Результат – представление своего опыта на уровне образовательной организации в рамках педагогической конференции «Успешный учитель – успешный ученик». Молодые специалисты включаются в работу городских методических объединений, муниципальной школы профессионального мастерства молодого педагога.

Все молодые педагоги, пришедшие в МБОУ ООШ № 2 за последние пять лет, продолжают работать в школе, получили квалификационные категории, применяют интерактивные методы взаимодействия на практике. Учитель начальных классов в этом году стала советником директора по воспитательной работе, возглавила работу школьного медицентра. Для сбора информации в своей работе она активно использует Яндекс формы (*Приложение № 2*).

Таким образом, интерактивные формы организации взаимодействия с молодыми педагогами являются наиболее эффективными, поскольку они основаны на системно-деятельностном подходе – методологической основе ФГОС.

Приложение № 1

**Фрагмент методического коучинга
«Формула успешного урока» (с использованием QR кодов)**

Задачи:

- 1) сравнить традиционный урок и урок по ФГОС;
- 2) выявить отличия традиционного урока и урока деятельностного типа;
- 3) сформулировать основные аспекты самоанализа урока в логике системно-деятельностного подхода;
- 4) используя методический конструктор «Самоанализ урока»;
- 5) проанализировать проведённый или запланированный к проведению урок, сформулировать «формулу успешного урока».

Определиться с понятиями поможет методическое лото.

Проанализировать урок поможет методический конструктор «Самоанализ урока»





Приложение № 2

Яндекс Форма как способ сбора информации для работы школьного медиацентра

Яндекс Форма – это бесплатный сервис, позволяющий создавать анкеты и опросы, а также проводить их онлайн-рассылку и получать результаты в удобном виде. Он довольно прост в использовании, не требует специальных знаний в области программирования или создания веб-сайтов, что делает его доступным для школьных медиацентров.

Яндекс Форма может быть использована для записи на различные мероприятия или мастер-классы, которые проводятся в медиацентре.

Это поможет педагогам узнать о потребностях учащихся в определенных областях медиа и более эффективно спланировать свою работу.

Яндекс формы позволяют собирать посты от учащихся удобным для них образом. Они могут заполнять форму с помощью компьютера или смартфона в любое время и из любого места. Это упрощает процесс сбора информации и делает его более гибким.

Яндекс формы обладают различными функциями для контроля и выбора качественных постов. Мы можем задавать вопросы по теме по-

ста, просить прикрепить фотографии или видео, а также добавлять обязательные для заполнения поля. Это позволяет получать разнообразный и интересный контент и отсеивать некачественные посты.

Яндекс формы имеют функции аналитики и статистики, помогающие отслеживать активность учащихся и оценивать эффективность работы медиацентра. Мы видим, сколько постов отправлено, какие темы самые популярные, какие школьные события вызывают наибольший интерес.

Яндекс формы позволяют легко публиковать посты на сайте или в социальных сетях. Возможность экспортировать данные в различные форматы способствует созданию ярких и информативных публикаций в медиапространстве школы.

Таким образом, использование **Яндекс форм** – полезный и эффективный инструмент, позволяющий упростить и улучшить процесс сбора и публикации контента, повышающий активность учащихся, обеспечивающий эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса.

Список литературы:

1. Анкета для выявления потребностей молодого специалиста. – URL: <https://disk.yandex.ru/d/qDh0MI6P5uAaFw> (дата обращения 27.02.24).
2. Карта индивидуального профессионального развития молодого специалиста. – URL: <https://disk.yandex.ru/i/tbo5VuHfQmFPsQ> (дата обращения: 27.02.24).
3. Методическая копилка молодого педагога. – URL: <https://disk.yandex.ru/i/jpBhahhA334E6A> (дата обращения: 27.02.24).
4. Методическое лото. Урок по ФГОС. – URL: <https://learningapps.org/display?v=pcjqg7gia22> (дата обращения: 27.02.24).

Степаненко Елена Витальевна,
заместитель директора по УВР,
Солдаткина Мария Александровна,
Успенская Мария Александровна,
учителя начальных классов
МАОУ «СОШ № 49 имени М.М. Сперанского»

РАЗНЫЕ ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В конце 2018 года утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Школа № 49 города Владимира открыта 1 сентября 2018 года. Это динамично изменяющаяся образовательная организация по кадровому составу. Если в год её открытия преподавание осуществлялось 51 педагогическим работником, то сегодня в школе работают 70 педагогов. Из них более 60% – молодые по возрасту и стажу педагогической деятельности учителя. Сохраняется тенденция к увеличению числа педагогов с небольшим стажем педагогической деятельности или с его отсутствием по причине поступления на работу по окончании вуза.

Поэтому одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательной организации в силу определенного кадрового дефицита. Решить эту проблему помогает наставничество. В образовательной организации существуют разные формы сопровождения профессионального становления молодых педагогов.

Прежде всего, это традиционное наставничество. Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным для более быстрой адаптации, улучшения работы, карьерного роста и т.п.

Огромную роль в становлении педагога играет созданная в 2020 году на базе школы региональная инновационная площадка «Профессиональное и личностное развитие педагогов в условиях образовательной экосистемы школы». Её цель – разработка модели профессионального и личностного роста педагогов в условиях образовательной экосистемы школы.

Ключевым аспектом модели является так называемая «Школа» или направление методической работы, в котором взаимодействуют педагоги. Работа над программой была начата в сложный период – период пандемии.

Изначально планировалось запустить набор одних «Школ», но в процессе работы происходила корректировка по направлениям, в которых работают «Школы». Так, например, в 2021–2022 учебном году работали всего пять «Школ»:

1. Школа педагога-исследователя
2. Школа развития естественно-научной грамотности
3. Школа развития читательской грамотности
5. Школа молодого педагога
6. Школа развития эмоционального интеллекта.

По итогам 2021–2022 учебного года проведена отчетная конференция, на которой коллеги поделились наработанным материалом, провели мастер-классы.

Опыт работы с молодыми педагогами представлен на заседании круглого стола «Наставничество как эффективный инструмент развития

потенциала молодых специалистов» в рамках деловой программы Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Опыт работы самих педагогов представлен на всероссийском семинаре «Применение учебных пособий нового поколения при организации учебно-познавательной деятельности обучающихся начальных классов в условиях реализации ФГОС НОО».

Полученные результаты вдохновили коллег на дальнейшую работу и в 2022–2023 учебном году «запущено» 14 «Школ». К предыдущим добавились такие направления, как:

1. Школа развития математической грамотности
2. Школа наставничества
3. Школа игровых технологий
4. Школа классного руководителя
5. Школа проектной деятельности
7. Школа развития критического мышления
8. Школа цифровой трансформации
9. Школа электронного обучения
10. Школа коллаборации.

Педагогами разработаны индивидуальные маршруты профессионального роста, новые программы «Школ». Учителя изучали теоретические аспекты вопроса. Затем проводили открытые уроки и внеклассные мероприятия с использованием наработанного материала. Ежеженедельно во время планерок представляли свой опыт работы всему коллективу. Кроме этого педагоги приняли участие в международной конференции «Стратегии развития образования для будущего России» через написание статей.

В конце 2022–2023 учебного года проведен «Фестиваль инновационных идей», на котором коллеги представили опыт работы своих «Школ» в виде мастер-классов.

В 2023–2024 учебном году снова произошла корректировка в наборе самих «Школ» и в их составе. Приходят новые педагоги, включаются в работу, некоторые педагоги меняют свои интересы и переходят в другую «Школу».

В этом учебном году работают 11 «Школ»:

1. Школа педагога-исследователя
2. Школа развития читательской грамотности
3. Школа развития математической грамотности
4. Школа развития естественно-научной грамотности
5. Школа молодого педагога
6. Школа наставничества
7. Школа игровых технологий
8. Школа классного руководителя
9. Школа проектной деятельности
11. Школа развития критического мышления
12. Школа цифровой трансформации

В настоящее время СОШ № 49 находится на третьем этапе реализации программы, подводим итоги работы за несколько лет. Но уже и на данном этапе можно сказать, что разработанная модель профессионального и личностного роста педагогов работает и позволяет добиваться высоких результатов.

Еще одна форма работы с молодыми коллегами – «Школа молодого специалиста», созданная для учителей начальных классов и успешно реализовавшаяся 2022–2023 учебном году. Администрация школы, опытные педагоги-наставники, наблюдая и контролируя работу молодых педагогов, посещая уроки и открытые мероприятия, проанализировали уровень подготовки молодых специалистов и пришли к выводу о необходимости оказания им методической помощи.

Так, например, по математике учителя испытывали затруднения в составлении краткой записи задач, в разборе задач различными способами, в работе с именованными числами; по русскому языку были вопросы по работе со словарными словами, по графическому обозначению орфограмм, по организации работы над ошибками и оцениванию работ обучающихся, то есть педагоги нуждаются в конкретной практической помощи по предметам.

Исходя из вышеизложенного составлен план работы с молодыми педагогами, цель которой – помочь преодолеть трудности, возникающие в ходе преподавания отдельных предметов и организации работы с родителями обучающихся.

Программа работы «Школы молодого специалиста»
(Для учителей начальной школы)

Дата	Тема	Ответственный
07.12	Единый орфографический режим	
21.12	Оформление задач разных типов	
11.01	Оформление геометрических задач	
25.01	Выполнение разборов по русскому языку	
08.02	Средства выразительности по литературному чтению	
22.02	Работа над ошибками. Работа над словарными словами	
15.03	Критерии проверки тетрадей, оценивание работ (практическое занятие)	
11.04	Особенности проведения родительских собраний	

На данные занятия приглашаются не только молодые педагоги, но и все желающие.

Все занятия направлены на отработку практических навыков педагогов, из которых складывается их ежедневная работа. Разнообразная

форма групповых занятий интересна молодым педагогам и способствует активному участию учителей в этих занятиях.

По итогам работы группы молодые учителя отмечают, что данные занятия не просто интересны для них, а необходимы, и очень помогают им в каждодневной работе. Надеемся, что грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых педагогов, но и содействует развитию учреждения образования.

Если говорить о работе инновационной площадки и «Школы молодого специалиста», то это групповое наставничество, когда осуществляется связь нескольких лиц с более опытными коллегами.

В то же время, как показывает практика, и у педагогов со стажем работы существуют разные барьеры педагогической деятельности, затрудняющие эффективность и достижение высоких результатов работы.

Таким образом, создание в образовательной организации разновневной модели профессионального и личностного роста педагога, обеспечит адресную поддержку педагогов, позволит выстроить процесс непрерывного профессионального и личностного развития, рост их компетентности.

И здесь можем говорить о реверсивном наставничестве, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий. И традиционное, и групповое, и реверсивное наставничество, как никогда, проявляются при подготовке к конкурсу «Супер-педагог школы 49». Молодых педагогов поддерживают наставники, а опытных – их наставляемые.

Окунемся в историю этого конкурса. Свое начало он берет с 2019 года, когда школа только начинала работу. Тогда в конкурсе приняло участие восемь учителей школы. Это были и молодые педагоги, и достаточно опытные учителя. Конкурс так вдохновил участников, зрителей, что и по сей день продолжает свое движение.

В этом году участников было шесть, но это был звездный состав школы. Жюри пришлось очень сложно, ведь выбирать надо было лучшую из лучших.

Первый этап конкурса – визитная карточка, где педагоги рассказывают о себе, своем детстве, семье, увлечениях.

Второй этап – «Мое педагогическое кредо», который включает в себя рассказ об основных позициях педагога в отношении учебного предмета, учеников, методов обучения.

На последнем этапе – «Конкурс талантов» – каждый педагог может продемонстрировать свои художественные таланты. А самым красивым и волнительным моментом конкурса является дефиле в вечерних платьях.

Пройдя все этапы конкурса и дефиле, участниц ждет награждение. Каждая является победителем в своей номинации.

Победитель первого школьного конкурса стала участницей муниципального конкурса «Педагог года» в 2021 году, победила в нём, позднее участвовала и в региональном конкурсе.

В 2020 году победу в школьном конкурсе одержала молодой педагог школы. Это дало ей силы и вдохновение для участия в муниципальном конкурсе «Педагог года». И в 2022 году, благодаря помощи и поддержке близких, наставника и администрации, она тоже стала победителем городского конкурса «Педагог года».

Таким образом, участие в конкурсе «Супер-педагог школы 49» дает возможность каждому учителю поделиться своим опытом, знаниями, продемонстрировать свои творческие возможности, а также дает старт к новым достижениям и победам.

Работа с молодыми педагогами ведется в системе, и можно говорить о некоторых позитивных результатах. Среди педагогов начальной школы 64% имеют первую и высшую квалификационную категории.

Педагоги школы являются активными участниками профессиональных конкурсов. Учителя успешно участвовали в муниципальном конкурсе для молодых педагогов и их наставников «Педагогический дуэт»: в 2020–2021 учебном году – диплом 3 степени, а в 2022–2023 году – диплом 2 степени.

Учителя школы № 49 стали призерами муниципальных конкурсов «Мой новый урок литературного чтения в начальной школе» в 2021–2022 учебном году и «Мой новый урок окружающего мира в начальной школе» в 2022–2023 учебном году.

Пять лет педагоги школы являются участниками муниципального конкурса «Учитель года» и два года подряд одерживают в нем победу.

Педагоги школы делятся опытом работы, участвуя в работе различных конференций, круглых столов, через публикации статей в сборниках Владимирского городского информационно-методического центра, Владимирского института развития образования, средствах массовой информации. Являются докладчиками для слушателей курсов Владимирского института развития образования.

Только в 2022–2023 учебном году на базе школы мы провели городское методическое объединение для учителей начальных классов по вопросам организации внеурочной деятельности и региональный семинар по формированию функциональной грамотности младших школьников. В этих мероприятиях приняли участие 14 педагогов начальной школы, половина выступающих – это педагоги со стажем работы до 5 лет.

Педагоги школы постоянно повышают свой профессиональный уровень через курсы повышения квалификации в очной и дистанционной форме на базе Владимирского института развития образования имени Л.И. Новиковой, через образовательную онлайн-платформу «Инфоурок» Центра непрерывного образования города Санкт-Петербурга. За последние три года 96% учителей начальной школы повысили свое мастерство благодаря различным курсам повышения квалификации.

В образовательном учреждении есть потенциал для развития высокого профессионализма, складывается молодой, творческий коллектив единомышленников, стремящихся к высоким результатам обучения и воспитания подрастающего поколения.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – это механизм управления качеством образования, эффективный способ передачи опыта и мастерства. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Ведь «молодость» перенимает опыт, а «зрелость» заряжается энергетикой молодых.

Список литературы:

1. Донецкая В.В. Наставничество – путь к успеху молодого педагога // Практические советы учителю. – 2020. – № 1.
2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2.
3. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества // Методист. – 2022. – № 7.
4. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. – 2022. – № 8.
5. Соколова Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС // Методист. – 2020. – № 2.

Хайдукова Анна Владимировна,
учитель начальных классов,
МБОУ «СОШ № 16», г. Владимир

ОТ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМОРАЗВИТИЮ

*«Учитель и ученик растут вместе:
обучение наполовину учение»*

Конфуций

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которого начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством мастера-наставника. Суть наставничества – провести своего подопечного «над пропастью» через самые сложные моменты профессиональной деятельности, способствовать ускорению его адаптации к роли учителя, оказание помощи и поддержки.

Молодой педагог в своем становлении проходит несколько ступеней:
1 ступень – адаптация.

Задача: предупреждение разочарований и конфликтов, поддержание эмоционального состояния молодого педагога, укрепление его веры в себя.

На этом этапе важно выявить дефициты молодого специалиста, наметить ИОМ по их устранению. Здесь уместно провести анкетирование (*Приложение 1*) и собеседование с молодым специалистом для решения таких задач, как

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса, в освоении и внедрении в практику работы федеральных государственных образовательных стандартов;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, научных, творческих потребностей молодого педагога;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодого педагога.

2 ступень – развитие профессиональных навыков.

Задача: накопление опыта, поиск методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе. Обратная связь на данной ступени осуществляется через собеседование, анкетирование, взаимопосещение уроков с их последующим анализом, анализом работы обучающихся на уроке и их письменной работы в тетрадях.

3 ступень – становление.

Задача: совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего первого опыта работы.

В настоящее время автор и её молодая коллега перешли на вторую ступень педагогического раскрытия – накапливаем опыт, ищем оптимальные методы, приемы работы с обучающимися и их родителями, работаем над формированием своего стиля педагогической деятельности.

Какими были шаги на первой ступени?

Это и выявление дефицитов молодого педагога посредством анкетирования и собеседования, знакомство с документами и методической литературой, индивидуальные консультации и взаимопосещение уроков с их последующим анализом, участие в работе школьного методического объединения с анализом своих первых педагогических шагов.

На основании ответов первой анкеты выяснено, что молодой педагог испытывает удовлетворение от своего творчества в учебно-воспитательном процессе при общении с детьми, стремится работать увлеченно, с отдачей, но понимает, что не достаточен уровень её профессиональной подготовки, и это сказывается на степени уверенности в

себе; она не стесняется обращаться за помощью к коллегам и считает полезными консультации не только в рамках школы, на уровне города, но и на уровне области. Молодой педагог сотрудничает с региональным методистом в вопросах:

- определения профессиональных дефицитов через собеседование и анкетирование;
- создания банка практических советов по расширению психолого-педагогических знаний;
- обогащения практической деятельности методическими вопросами и вопросами по организации работы с родителями.

Молодому педагогу в начале его профессионального пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, обучающимися и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами в рамках методического объединения, совместная разработка молодым специалистом и наставником внеклассных мероприятий.

Анализ ответов анкеты молодого специалиста показывает, что перед нами ищущий, творческий, идущий в ногу со временем педагог, нацеленный на творческую, сознательную деятельность, взаимное сотрудничество, стремящийся к совершенствованию своей профессиональной деятельности, повышению уровня теоретических психолого-педагогических знаний. Поэтому принято решение повышать профессиональное мастерство молодого педагога через проведение ею открытых уроков для коллег школы, студентов и в рамках городской декады молодых специалистов, включение в экспертную деятельность и участие в профессиональных конкурсах.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Для молодого специалиста это стимул в самореализации, саморазвитии и выстраивании профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи членов методического объединения участие в конкурсах позволяет молодому педагогу добиться положительных результатов уже на первой ступеньке своей профессиональной деятельности.

В нашем случае, проявляя творчество и стремление к профессиональному росту, молодой педагог, не пасуя перед трудностями, уже в октябре, а потом и в феврале провела открытые уроки для студентов педколледжа. «Не ошибается тот, кто ничего не делает», – гласит народная мудрость. Не все гладко получилось, но учет ошибок первого открытого урока, кропотливая работа над собой как педагогом, над своими уроками, взаимодействие с первоклассниками, возвращение из них настоящих пытливых учеников, помогли молодому учителю успешно провести второй показательный урок для студентов и достойно принять участие в конкурсах профессионального мастерства на городском и региональном уровнях.

Грамотно организованная работа руководителя методического объединения позволила вовлечь молодого педагога в активную работу на платформе Учи.ру, в результате чего ее класс неоднократно занимал первые места по школе в различных марафонах на образовательной платформе и дважды в году становился лучшим по городу в активности на платформе Учи.ру.

Молодой специалист активно включилась в работу творческой группы по апробации учебно-методических материалов издательства «Планета», в экспертную деятельность как индустриальный эксперт в рамках Первого регионального чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы» 2023, компетенция «Преподавание в младших классах. Юниоры» (март 2023 г.); стала ассистентом по осуществлению технической поддержки при редактировании методических материалов электронного сборника ГИМЦ «Патриотическое воспитание: изучение вопросов истории России, символики и культуры в начальной школе» (декабрь 2022 г.)

Наблюдая эти результаты, понимаем, что впереди огромный простор для профессионального роста.

Для автора наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту и поиску инновационных форм и методов работы как с молодым педагогом, так и со своими обучающимися.

Для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высоко квалифицированным педагогом, со сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами, перенимая опыт и делаясь собственными разработками.

Принимая обязанности наставника, открываешь для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- успешное осуществление данных функций позволяет ощутить собственный вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получить удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- наставник всегда стремится к самосовершенствованию;
- происходит рост доверия к наставнику в педагогическом коллективе;
- поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, можно не только делиться собственным опытом с более молодой коллегой, но также учиться у него, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения.

Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

Молодой специалист помогла нашему коллективу поднять информационные технологии на новый уровень. Владея сама в совершенстве различными образовательными платформами, она постепенно стала вовлекать и наставника в процесс создания интерактивных заданий для обучающихся. Результатом совместной работы стало:

- успешное участие во всероссийском конкурсе профессионального мастерства педагогических работников «Лучший интерактивный образовательный ресурс»: сборник интерактивных заданий «Владимир древний и современный» (2 место, Всероссийский учебно-методический портал «Педсовет», 2023 год);
- разработка совместного образовательно-развивающего проекта «В путешествие по Владимирскому краю» (3 место на муниципальном конкурсе «На крыльях Родины», 2023 год);
- совместное создание тестов на платформе Onlain Test Pad с целью осуществления новых подходов в контрольно-оценочной деятельности;
- совместная разработка и современное техническое оформление краеведческого квеста «Путешествие в древний город».

Встав на вторую ступень профессионального развития, молодой педагог начинает приобретать и совершенствовать личностно-профессиональные качества, проявлять социально-профессиональную устойчивость. Постепенно начинает складываться своя система работы, появляются собственные разработки, новые технологии. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента.

Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями обучающихся, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Анализ ответов анкеты по определению степени эмоциональной комфортности (*Приложение 2*) позволяет сделать вывод, что молодой педагог успешно адаптировалась к роли учителя. Работа наставников, администрации и коллектива в целом выстроена грамотно, что позволило снять тревожность и неуверенность у начинающего учителя, закрепить установку на начало года: «Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей», наметить шаги по совершенствованию педагогической деятельности с помощью консультаций, бесед, совместной деятельности, пробудить желание поделиться опытом работы по современным вопросам образования (внедрение на уроках ИКТ: интерактивные задания, интернет платформы).

По результатам успешного первого года работы молодая учительница награждена благодарственным письмом Управления образования администрации города Владимира за первые профессиональные успехи.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Следуя изречению «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними» (*Лао-Цзы*), мудрый наставник старается и вести за собой, и следовать за своими коллегами, обучаясь новому, повышая свое профессиональное мастерство.

Приложение 1

АНКЕТА № 1

Выявление затруднений молодого учителя

1. Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск

Другое _____

2. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

3. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег

Другое _____

4. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?

1. Тревожность, неуверенность в своих силах
2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
3. Снижение интереса к работе

4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками

5. Трудности в отношениях с коллегами

Другое _____

5. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да

2. Нет

6. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно

2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться

3. Нормально работать, не быть в числе отстающих

4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей

Другое _____

7. Что вы считаете наиболее важным в работе?

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям

2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм

3. Соответствующее материальное вознаграждение

4. Профессиональное лидерство

5. Высокая оценка со стороны руководства

Другое _____

8. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим

2. С плохим

3. Без особых эмоций

4. Когда как, бывает по-разному

9. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия?

1. Определение структуры урока, занятия

2. Отбор материала

3. Выбор форм и методов

4. Отсутствие наглядных пособий

Другое _____

10. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами – молодыми специалистами?

1. Да

2. Нет

11. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч; укажите 3 наиболее полезных:

1. Занятия в «Школе молодого педагога»

2. Открытые уроки (занятия) коллег – молодых педагогов

3. Практические занятия

4. Консультации

Укажите свои варианты _____

12. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите два самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования
2. Проведение уроков (учебных занятий)
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися (воспитанниками), их родителями

(<https://kurl.ru/LvBkP> , обращение на 29.11.2023 г.)

Приложение 2

АНКЕТА № 2

Для молодого педагога

по определению степени эмоциональной комфортности

Проводится на муниципальном уровне с молодыми педагогами (со стажем работы от 0 до 1 года) в конце учебного года.

Ответственные – куратор Школы молодого педагога.

Форма проведения анкетирования – очная (на заседании ШМП) или дистанционно (по электронной почте).

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
- 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- 4) затрудняюсь ответить

2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) полностью не удовлетворен

3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?

- 1) наставник
- 2) коллеги
- 3) руководитель образовательного учреждения
- 4) заместители руководителя образовательного учреждения
- 5) руководитель методического объединения
- 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание

- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя
- 5) особых проблем не было

5. Как Вы оцениваете отношение к Вам в коллективе?

- 1) коллектив доброжелателен ко мне
- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное

(<https://kurl.ru/CRMnk> , обращение на 29.11.2023 года)

Список литературы:

1. Николенко Л.Е. Языка нашего небесная красота // Читаем, учимся, играем: журнал-сборник сценариев для школ и библиотек. – 2011. – Вып. 8.– С.4–9.
2. Селезнева Т.В. Вам, дорогие педагоги // Читаем, учимся, играем: журнал-сборник сценариев для школ и библиотек. – 2011. – Вып. 7.– С.34–37.
3. Чумирова Е.В. Профессия для избранных // Читаем, учимся, играем: журнал-сборник сценариев для школ и библиотек. – 2011. – Вып. 7.– С.38–43.