

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования  
«Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»  
(ТОГИРРО)

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

## НАСТАВНИЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО, КАРЬЕРА.

Материалы международной конференции 25.01.2024 г.



Тюмень 2024

УДК: 371.644  
ББК: 74.5  
И 134

Материалы международной конференции одобрены на заседании кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (протокол № 1 от 05 февраля 2024 г.), рекомендованы к опубликованию.

**НАСТАВНИЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО, КАРЬЕРА.** Материалы международной конференции 25.01.2024 г. – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров, 2024. – 133 с.

Материалы международной конференции «НАСТАВНИЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО, КАРЬЕРА» опубликованы с целью обмена эффективными практиками реверсивного наставничества в рамках реализации Проекта по внедрению результатов научно-исследовательской работы по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» (РГПУ)

Рекомендованы для педагогических работников и управленческих кадров Республики Беларусь, Челябинской, Свердловской, Курганской, Калининградской областей, Удмуртской Республики, Республики Алтай, а также Тюменской области, в том числе, для руководителей образовательных организаций и муниципальных органов управления образованием, методистам и специалистам муниципальных районов, методистам, тьюторам, заместителям руководителей, а также, учителям-предметникам регионального методического актива по вопросам организации профессионального развития педагогических работников в образовательной организации по направлению наставничества.

Автор-составитель:

**Иванычева Татьяна Алексеевна**, к.с.н., доцент, старший методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> (Иванычева Т.А.) .....	4
<b>ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ВИДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА</b> (Кругликова Г.А., Дёмышева А.С.) .....	8
<b>ПОТЕНЦИАЛ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ</b> (Пекарская Л.В.) .....	14
<b>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ В СФЕРЕ ВОСПИТАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ</b> (Журба Н.Н., Кисляков А.В., Щербаков А.В.) .....	18
<b>ПРОЕКТ «НОВЫЙ СОТРУДНИК В ШКОЛЕ: ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ АДАПТАЦИЯ» КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ И ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ ПЕДАГОГОВ ГКОУ УР «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 13»</b> (Ширманова В. Г.) .....	24
<b>КОНКУРСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР СТУДЕНТА. ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА</b> (Старицкая Н.С.) .....	27
<b>РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА И МАСТЕРСТВА</b> (Ашихмина Е.В.) .....	30
<b>ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ</b> (Антонова Н.А.) .....	32
<b>ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ</b> (Белевская Н.В., Силифонова Н.А.) .....	36
<b>ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА</b> (Белькович В.Ю., Кильдышева И.А.) .....	39
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ВЫСТРАИВАНИЯ МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ</b> (Бурдаева Л.Г., Сайфулина Г.П.) .....	42
<b>ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН, КАК СПОСОБ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВА НАВЫКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ</b> (Губин Е.В., Агапов В.Н.) .....	47
<b>НАСТАВНИК И МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ: НАМ ЕСТЬ ЧЕМУ ПОУЧИТЬСЯ ДРУГ У ДРУГА</b> (Демкова И.А.) .....	50
<b>ФЛЕШ-НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ КОНКУРСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ: ОПЫТ ТЮМЕНСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b> (Зеленская С.В.) .....	52
<b>ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ</b> (Иванычева Т.А.) .....	56
<b>ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В ВОПРОСАХ НАСТАВНИЧЕСТВА</b> (Иволгина И. В.) .....	61
<b>КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА</b> (Калитин Д. П.) .....	64
<b>РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ</b> (Колеченкова М.Н., Кондрашева О.А.) .....	67

<b>ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА КАК ЭЛЕМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ ТО «ИШИМСКИЙ ИНОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»</b> (Костина У.Н.) .....	70
<b>ИСКУССТВО БЫТЬ НАСТАВНИКОМ</b> (Ляшова Т.П.) .....	74
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУРСНОГО ДВИЖЕНИЯ И СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА</b> (из опыта участия педагогов Тобольского образовательного округа в региональном конкурсе профессионального мастерства «Звездный час») (Маликова О.В.) .....	78
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ</b> (Мальцев А.А.).....	81
<b>РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ</b> (Масловская Л.З.).....	85
<b>РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?</b> (Мингалева О.Н.).....	88
<b>«С НОГ НА ГОЛОВУ» ИЛИ ОБРАТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО</b> (Мухина Е.В.) .....	91
<b>УЧАСТИЕ В КОНКУРСНЫХ ДВИЖЕНИЯХ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СОЗДАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ, ОБУЧАЮЩЕЙ И РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ В СПО</b> (Орлова Д.П.).....	93
<b>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА «ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА»</b> (Пахомова Е.Н.).....	95
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ</b> (Петакоева Р.К.) .....	98
<b>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА</b> (Разыева Л.З.).....	102
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СТУДЕНТОВ, НАХОДЯЩИХСЯ В СОЦИАЛЬНО ОПАСНОМ ПОЛОЖЕНИИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРОЕКТА «НАСТАВНИК»</b> (Речапова Э.Х.).....	104
<b>НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕГИОНАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И НОВЫХ ФОРМ Н.Е. ЩУРКОВОЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ КАСКАРИНСКОЙ ДШИ «РИТМ»</b> (Рыбчинчук Г.В., Симакова А.А.).....	107
<b>РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ КОМАНДЫ</b> (Стерликова М.Ю.).....	111
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> (Струтинская А.А.).....	112
<b>КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА</b> (Субач С.П.).....	118
<b>РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО</b> (Торопова М.В.).....	122
<b>НАСТАВНИЧЕСТВО НАОБОРОТ</b> (Ульянова О.А., Бородина А.А.) .....	124
<b>«ЛИГА ПЕДАГОГОВ»: МОТИВАЦИЯ НА УСПЕХ</b> (Фаттахова Л.П.) .....	127

## **ВВЕДЕНИЕ** (Иванычева Т.А.)

25 января 2024 года Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования» (ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО») проведена Международная конференция «Наставничество, мастерство, карьера».

Цель конференции: обмен эффективными практиками реверсивного наставничества в рамках реализации Проекта по внедрению результатов научно-исследовательской работы по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» в рамках соглашения с Уральским государственным педагогическим университетом (РГПУ).

Место проведения: г. Тюмень, ул. Малыгина, 73а, ауд. 402. ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Участники: педагоги дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), образовательных организаций среднего общего образования, дополнительного образования детей и взрослых, преподаватели и мастера производственного обучения среднего профессионального образования (СПО), преподаватели высшего образования (ВО), педагоги вузов, ИРО/ЦНППМ

Формат проведения: очно - спикеры ТОГИРРО и участники семинара-практикума «Наставничество в образовании: эффективная модель обучения», а также, дистанционно, где было 168 подключений (в формате ВКС), из них география участников:

представители Республика Беларусь г.Минска Государственное учреждение образования «Минский городской институт развития образования», из других регионов страны:

Свердловская область, г. Екатеринбург

Удмуртская Республика г. Ижевск

Республика Алтай, г. Горно-Алтайск

Курганская область, Притобольный МО

Калининградская область, г. Калининград

Челябинская область, г. Челябинск, а также, педагоги городов Тюменской области: Тюмень, Тобольск, Ялуторовск, Ишим, Заводоуковск и 26 муниципалитетов, включая членов РУМО (региональное учебно-методическое объединение), РМА (региональный методический актив) и педагоги-наставники:

- педагоги дошкольных образовательных учреждений (ДОУ),
- образовательных организаций среднего общего образования (ПОО),
- дополнительного образования детей и взрослых (ДО)

Активно включились в работу международной конференции Департамент и организации сферы культуры, преподаватели и мастера производственного обучения среднего профессионального образования (СПО), преподаватели высшего образования (ВО), педагоги вузов, ИРО/ЦНППМ.

Программа международной конференции и презентации спикеров представлены на сайте ТОГИРРО (см. далее): [ТОГИРРО | О Международной конференции «Наставничество, мастерство, карьера» \(togirro.ru\)](http://togirro.ru)

**Программа  
МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
«Наставничество, мастерство, карьера»**

Тайминг	Тема выступления	ФИО должность спикера, ссылка на презентацию
14.00-14.05	Приветственное слово участникам Международной конференции	<b>Соловьева Вера Константиновна</b> , к.п.н., ректор ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (г. Тюмень, Тюменская область, Россия)

14.05-14.15	Развитие представлений о наставничестве по окончании года «Педагога и наставника»	<b>Суртаева Надежда Николаевна</b> , доктор пед. н., профессор кафедры теории и методики воспитания и социальной работы Института педагогики, Заслуженный работник высшей школы РФ, ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена» (г. Санкт-Петербург, Россия)
14.16-14.21	Реализация модели наставничества в современном образовании: актуальные направления, перспективы развития	<b>Сальникова Вера Владимировна</b> , доктор. филол. н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин, начальник ЦНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (г. Тюмень, Тюменская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/salnikova_vv_real_mo_d_nast.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/salnikova_vv_real_mo_d_nast.pdf</a>
14.22-14.26	Региональные конкурсы профессионального мастерства как ресурс реверсивного наставничества	<b>Кускова Марина Валентиновна</b> , к.п.н., доцент, проректор ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (г. Тюмень, Тюменская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/kuskova_mv_reg_konk_profmasterstva.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/kuskova_mv_reg_konk_profmasterstva.pdf</a>
14.26-14.33	Реверсивное наставничество как ресурс непрерывного профессионального и личностного развития педагога	<b>Кругликова Галина Александровна</b> , к.и.н., доцент, заведующий кафедрой истории России, директор Научно-методического центра сопровождения педагогических работников, ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» (Г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/kruglikova_ga_reversivnoe_nastavnichestvo.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/kruglikova_ga_reversivnoe_nastavnichestvo.pdf</a>
14.33-14.38	Диалоговая площадка как форма организации профессионального взаимодействия учителей-наставников	<b>Никитенко Лариса Николаевна</b> , методист Центра аналитического менеджмента регионального образования, управление координации методической работы Государственное учреждение образования «Минский городской институт развития образования», (г. Минск Республика Беларусь) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/nikitenko_ln_dial_plos_hadka.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/nikitenko_ln_dial_plos_hadka.pdf</a>
14.38-14.43	Фестивальное движение как одна из форм эффективного взаимодействия учителей-наставников и молодых педагогов	<b>Сергеева Антонина Иосифовна</b> , центр аналитического менеджмента регионального образования, управление координации методической работы Государственное учреждение образования «Минский городской институт развития образования», ( г. Минск, Республика Беларусь) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/sergeeva_ai_fest_dvizh.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/sergeeva_ai_fest_dvizh.pdf</a>
14.45-14.50	Организационно-методические аспекты менторского сопровождения повышения квалификации педагогических и руководящих работников системы образования Челябинской области	<b>Скочилова Елена Юрьевна</b> , начальник отдела научно-методического обеспечения дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования» (Челябинская область, г. Челябинск, Россия) HYPERLINK "https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/skochilova_ey_men"
14.51-14.56	Проект «Новый сотрудник в школе: поддерживающая адаптация» как основа профессионального роста молодых и вновь принятых педагогов ГКОУ УР «Школа -интернат № 13»	<b>Ширманова Вероника Григорьевна</b> , методист, куратор наставничества, Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики «Школа-интернат № 13» (ГКОУ УР «Школа-интернат № 13») (г. Ижевск, Удмуртская Республика, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/shirmanova_vg_novy_sotrudnik.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/shirmanova_vg_novy_sotrudnik.pdf</a>



14.57-15.04	Форсайт-сессия как инструмент проектирования модели реверсивного наставничества в образовательной организации	<b>Антонова Анна Валерьевна</b> , к.п.н., доцент кафедры всеобщей истории и методики преподавания исторических дисциплин ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет (г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/antonova_av_forsait-sessya_revers.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/antonova_av_forsait-sessya_revers.pdf</a>
15.05-15.10	Использование принципа наставничества в процессе научно-методического сопровождения участников профессиональных конкурсов в сфере воспитания и дополнительного образования	<b>Кисляков Алексей Вячеславович</b> , заведующий кафедры воспитания и дополнительного образования <b>Щербakov Андрей Викторович</b> , старший научный сотрудник кафедры воспитания и дополнительного образования Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования» (Челябинская область, г. Челябинск, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/sherbakov_av_dr_prin_cip_nastavnichestva.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/sherbakov_av_dr_prin_cip_nastavnichestva.pdf</a>
15.11-15.16	Флеш-наставничество как форма сопровождения педагогов-участников конкурсных мероприятий: опыт Тюменского колледжа производственных и социальных технологий»	<b>Зеленская Светлана Валерьевна</b> , руководитель учебно-методического отдела Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» (г. Тюмень, Тюменская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/zalenskaya_sv_flesh-nastavnichestvo.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/zalenskaya_sv_flesh-nastavnichestvo.pdf</a>
15.17-15.23	Конкурсная деятельность как мотивирующий фактор студента (опыт наставничества)	<b>Старицкая Надия Сахбиргеевна</b> , преподаватель биологии, Частное профессиональное образовательное учреждение Тюменского областного союза потребительских обществ «Тюменский колледж экономики, управления и права» (г. Тюмень, Тюменская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/starickaya-ns_konk_deyatelnost_motiv_faktor.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/starickaya-ns_konk_deyatelnost_motiv_faktor.pdf</a>
15.24-15.29	Деятельность профессионального сообщества – клуб «Наставник» г. Тюмень	<b>Исхакова Зухра Гайнулловна</b> , начальник отдела организационно - методического сопровождения деятельности образовательных учреждений Управления по реализации программ и проектов ИМЦ (г. Тюмень, Тюменская область, Россия) <a href="https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/ishakova_zg_profsoobshestvo_klub.pdf">https://togirro.ru/assets/files/2024/cnppm/ishakova_zg_profsoobshestvo_klub.pdf</a>
15.29-15.30	Подведение итогов. Рефлексия	Модератор <b>Иванычева Татьяна Алексеевна</b> , к.с.н., доцент, ст.преподаватель ЦНППМ ПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Организационный комитет Международной конференции «Наставничество, мастерство, карьера» 25.01.2024 год:

**Соловьева Вера Константиновна**, к.п.н., ректор ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», (г. Тюмень, Тюменская область, Россия).

**Кускова Марина Валентиновна**, к.п.н., доцент, проректор ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», (г. Тюмень, Тюменская область, Россия).

**Сальникова Вера Владимировна**, доктор. филол. н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин, начальник ЦНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», (г. Тюмень, Тюменская область, Россия).

**Суртаева Надежда Николаевна**, доктор пед. н., профессор кафедры теории и методики воспитания и социальной работы Института педагогики, Заслуженный

работник высшей школы РФ, ФГБОУ ВО «РГПУ им. А.И. Герцена», (г. Санкт-Петербург, Россия).

**Кругликова Галина Александровна**, к.и.н., доцент, заведующий кафедрой истории России, директор Научно-методического центра сопровождения педагогических работников, ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет", (г. Екатеринбург, Свердловская область, Россия).

**Ци Юе**, к.п.н. научный сотрудник в отделе образования Национальной комиссии по развитию и реформам КНР (National Development and Reform Commission), (г.Пекин, Китай).

**Гбоко Кобена Северэн**, к.п.н, преподаватель Университета Алассан Уаттара, (г. Буаке, Республика Кот Д Ивуар).

**Скочилова Елена Юрьевна**, начальник отдела научно-методического обеспечения дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования», (Челябинская область, г. Челябинск, Россия).

**Кисляков Алексей Вячеславович**, заведующий кафедры воспитания и дополнительного образования Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования», (Челябинская область, г. Челябинск, Россия)

**Иванычева Татьяна Алексеевна**, к.с.н., доцент, ст.методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», (г. Тюмень, Тюменская область, Россия).

По отзывам участников международной конференции огромный интерес вызвало выступление Надежды Николаевны Суртаевой по развитию представлений о наставничестве, отмечается практический опыт Республики Беларусь, Челябинской, Свердловской, Курганской, Калининградской областей, Удмуртской Республики г. Ижевск и Республики Алтай, г. Горно-Алтайск, включая Тюменскую область, где рассмотрены разные формы работы с наставляемыми по направлениям реверсивного наставничества, организации конкурсного движения, и, выразили благодарность спикерам и организаторам за полную и полезную информацию!

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ВИДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА** (Кругликова Г.А., Дёмышева А.С.)

**Кругликова Галина Александровна**  
к.и.н., доцент, заведующий кафедрой истории России, директор Научно-методического центра сопровождения педагогических работников, Уральский государственный педагогический университет,  
Свердловская область, г. Екатеринбург,  
e-mail: [kruqlickova.galina@yandex.ru](mailto:kruqlickova.galina@yandex.ru)

**Дёмышева Алина Станиславовна**,  
к.п.н., доцент, заместитель директора Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Свердловской области  
Свердловская область, г. Екатеринбург,  
e-mail: [demysheva.a@uspu.ru](mailto:demysheva.a@uspu.ru)



**Аннотация:** в статье<sup>1</sup> рассматривается актуализация наставнической деятельности в современном образовательном пространстве Российской Федерации. Авторы представили результаты эмпирического исследования профессиональных дефицитов и предпочтений педагогических работников, включенных в апробацию модели реверсивного наставничества, разработанную проектным коллективом Уральского государственного педагогического университета. Сделан вывод о том, что полученные результаты позволили не только представить сравнительный анализ, но использовать данные материалы для выстраивания индивидуальных маршрутов наставнической деятельности в ходе апробации модели реверсивного наставничества.

**Ключевые слова:** реверсивное наставничество, система наставничества, наставники, наставническая деятельность, педагогические работники, профессиональный рост, образовательные организации.

В эпоху глобальной цифровизации на всех уровнях происходит постоянная трансформация образовательного процесса, что ведет за собой изменение роли учителя от простого транслятора знаний до специалиста, готового работать с инновациями, передовыми технологиями, нестандартными формами обучения и воспитания. Данное положение актуализирует проблему поиска новых методологических подходов, концепций, технологий для профессионального становления специалистов. Технология сопровождения (наставничества) способна перемещать человека с недостаточным опытом из зоны непонимания в зону осознания причин трудностей; она способствует раскрытию потенциала того, к кому приставлен наставник, помогает ему в поиске новых подходов, возможностей и нестандартных решений возникающих проблем [1; 5].

Причем, надо отметить, современный наставник в зависимости от того, какие функции и профессиональные действия выполняет, должен обладать определенными компетенциями и проявлять их в полной мере, что дает ему возможность выполнять различные роли: консультанта, модератора, фасилитатора, тренера компетенций и т.д.

Умение наставника выполнять указанные роли, на наш взгляд, направлено, во-первых, на выявление профессиональных дефицитов и определение конкретных проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты в течение первого года работы в образовательных учреждениях [6]. Во-вторых, это умение расширяет компетенции самого наставника и дает возможность определения эффективных форм постдипломного сопровождения выпускников педагогических вузов.

Однако при реализации формы реверсивного наставничества возникает необходимость выявления обоюдных дефицитов и предпочтений [2]. В этом случае каждый из участников наставнической пары становится в определенной ситуации либо наставником, либо наставляемым. В этой связи критерий возраста не является определяющим.

Наставничество можно рассматривать как одну из форм межпоколенных отношений, в частности, в модели М. Постниковой [7] наставничество выделяется наряду с межпоколенными отношениями в семье. Межпоколенная специфика таких отношений приводит к тому, что для понимания психологического содержания наставничества необходимо изучение этого явления в формате нескольких поколений. Рассматривая феномен наставничества, мы можем предположить, что оно включает в себя объектную и субъектную позицию: в периоды ранней и средней взрослости человек, как правило, является объектом наставничества [3; 8]. В периоды средней и поздней взрослости он является субъектом наставничества.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях».

Таким образом, мы видим, что в период средней взрослости человек занимает одновременно и объектную и субъектную позицию, что, безусловно, затрудняет эмпирическое исследование данного явления. Однако в отечественной психологии наставничество с позиций ментора, а также психологические особенности инициализации наставничества остаются малоизученными.

В рамках апробации модели реверсивного наставничества, разработанной проектным коллективом Уральского государственного педагогического университета, в ноябре-декабре 2023 г. проводилось эмпирическое исследование наставнических пар, включенных в эксперимент. Анкетирование проводилось с применением авторского инструментария сбора и обработки эмпирических данных, позволяющих определить включенность в систему наставничества, предпочитаемые и планируемые формы и мероприятия для реализации реверсивного наставничества, определить компетентностную составляющую наставничества в паре.

Условно вопросы анкеты можно разделить на несколько групп:

- общие вопросы, содержащие информацию о респондентах;
- вопросы, отражающие организационные особенности реализации модели реверсивного наставничества;
- вопросы, отражающие особенности реализации программы наставничества.
- В зависимости от поставленных задач вопросы анкеты распределились следующим образом:
- вопросы, включающие информацию о респонденте и его профессиональной деятельности;
- вопросы, содержащие информацию об организации взаимодействия в наставнической паре в образовательных организациях, в которых осуществляют профессиональную деятельность респонденты, и о включенности образовательной организации в этот процесс;
- вопросы на понимание сути реверсивного наставничества, в том числе формы взаимодействия в наставнических парах;

В анкетировании приняли участие 255 педагогов. Распределение педагогов по возрастным интервалам представлено на графике (рис.1)

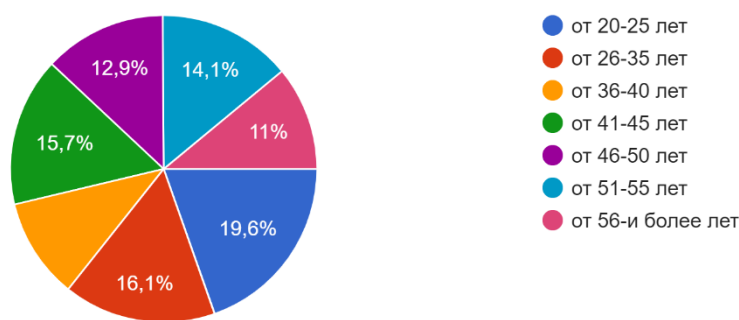


Рисунок 1. Распределение педагогов в соответствии с возрастным интервалом

В исследовании приняли участие педагогические работники общего среднего образования из 10 регионов Российской Федерации: Нижегородская область (38%), Красноярский край (16%), Ульяновская область (11%), Тюменская область (9%), Свердловская область (5%), Иркутская область (5%), Карачаево-Черкесская республика (4%), Севастополь (4%), Чеченская республика (4,9%), Удмуртская республика (3%). В анкетировании приняли участие респонденты из городских школ (61,52%), респонденты из школ, находящихся в сельской местности (33,7%) и

респонденты из поселков городского типа (4,78%). Данный показатель позволил составить целостное представление о происходящих процессах внедрения системы реверсивного наставничества в территориях разного типа Российской Федерации.

В качестве респондентов участие в анкетировании приняли управленческие кадры образовательных организаций, в т.ч. директора и заместители директоров (1%) и педагогические работники (99%). Данное распределение связано с формами наставничества, в которое включены респонденты. Так, большая часть педагогов включены в наставничество «педагог – педагог» (47,5%) и «молодой педагог – педагог-стажист» (40,8%).

В данном исследовании стаж и возраст респондента являются критериями, задающими деление педагогов на группы: молодые педагоги со стажем работы до 3 лет (29,8 %) и их опытные коллеги со стажем более 3 лет (70,2 %). Большинство опытных респондентов имеют длительный стаж работы более 11 лет (29,8 %). Абсолютное большинство респондентов – женщины (94,1 %).

Для анализа содержательного компонента реализации модели наставничества важно обратить организационные основы на институциональном уровне. Для этого в анкету было включено несколько вопросов. Один из вопросов «По какому принципу формировалась Ваша наставническая пара?» позволил определить основания для формирования наставнических пар. Анкетирование показало, что 66,7 % педагогов включены в наставническую пару по назначению администрацией. Данное преобладание связано с конкретными задачами, решаемыми администрацией образовательной организации. Формирование пар зависит от опыта наставляемого, его задач на последующий срок его профессиональной деятельности и компетенций самого наставляемого. 29,8 % респондентов имеют опыт работы в образовательной организации до 3-х лет, что позволяет предположить основные задачи, решаемые администрацией организации: знакомство сотрудника с другими коллегами и с организацией в целом, помощь в построении рабочих отношений; ознакомление с рабочими процессами в команде педагогов, погружение в корпоративную культуру; обучение определённым навыкам и приёмам работы в современных условиях с учетом имеющейся инфраструктуры. По результатам анкетирования 21,6 % респондентов сформирования наставнических пары на свое усмотрение, 11 % – по результатам диагностики профессиональных дефицитов. Преобладание формирования наставнической пары администрацией образовательной организации подтверждает и анализ ответов респондентов на вопрос «Кто осуществляет координацию реализации программы реверсивного наставничества в школе?» Преобладающее количество ответов (63 %) указывает на распределение функции руководства процессом реализации реверсивного наставничества в школе сотрудникам, наделенными функциональными обязанностями за пределами педагогической деятельности – методист (25,5 %) и наставник (25,5 %), куратор (13 %). Однако, представители администрации (32,2 %) в соответствии со своими должностными функциями также активно включаются в координацию этого процесса.

В систему наставничества на институциональном уровне включаются педагоги с разным стажем и профессиональным опытом, но если обратиться к ответам наставляемых в части планирования продолжительности взаимодействия в наставнической паре, то самым частотным ответом является взаимодействие на протяжении 1 года – 84,7 % педагогов, до 6 месяцев – 6,3 %, до 3 месяцев – 2,7 %, 1 месяц – 4,7 % и 1 неделю – 1,6 %. Как видно из представленных данных периодичность и системность важна для наставляемых. Цикличность процесса обусловлена в том числе и графиком жизнедеятельности образовательной

организации – учебный год является законченным циклом, по результатам которого возможны коррективы в системе наставничества. Постоянное обращение к помощи наставника, безусловно, связано с плановостью в реализации наставнических программ.

С целью анализа компетентностного профиля респондентов и участников наставнических пар в анкету включен вопрос: «Оцените по 5-бальной шкале уровень сформированности у себя следующих компетенций ( 1 – компетенция не сформирована; 2 – пороговый уровень, 3 – базовый уровень; 4 – продвинутый уровень, 5 – профессиональный уровень)».

Представленность компетенций у педагогов, включенных в наставническую пару, ранжировалась по 5-ти бальной шкале. Анализ полученных результатов показал, что педагоги довольно высоко оценивают знания в области преподаваемого предмета (4 балла – 33,7 %, 5 баллов – 32,5 %), знание программы и учебников по преподаваемому предмету (4 балла – 33,7 %, 5 баллов – 31 %), планирование и осуществление учебного процесса в соответствии с основной общеобразовательной программой (4 балла – 30,2 %, 5 баллов – 34,1 %), установление контактов с обучающимися разного возраста и их родителями, другими педагогическими и иными работниками, в том числе и в цифровой среде (4 балла – 30,6 %, 5 баллов – 32,5 %). Таким образом, педагоги довольно высоко оценивают свои компетенции в области проектирования образовательных программ на основе теоретических знаний преподаваемого предмета, выстраивания коммуникативного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса.

Анализ ответов, отмечающих профессиональные дефициты в деятельности педагогов, показал необходимость совершенствования следующих компетенций: подготовка заявки для участия проекта в конкурсах, в том числе грантовых (1 балл – 11 %, 2 балла – 16,9 %), организация олимпиад, конференций, турниров, игр в школе и др. (1 балл – 7,5 %, 2 балла – 14,9 %), разработка и реализация проблемного обучения, осуществление связи обучения по предмету с практикой (1 балл – 5,1 %, 2 балла – 15,3 %), планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся, в том числе и с ОБЗ (1 балл – 5,1 %, 2 балла – 14,1 %), использование современных способов оценивания в условиях ИКТ (1 балл – 6,3 %, 2 балла – 11,8 %).

Эффективность наставнической деятельности зависит не только от активности наставника и наставляемого, их характеристик, но и от способов и средств передачи новых знаний, обмена опытом в наставнической паре.

Безусловно, содержательный компонент педагогического наставничества влияет на эффективность взаимодействия. Для определения основных содержательных линий взаимодействия в наставнической паре респондентам был задан вопрос: «Ранжируйте по степени значимости мероприятия и формы работы, в которых Вы планируете принять участие в процессе реализации программы реверсивного наставничества (1 - значимо меньше всего, 2 - значимо, 3 - значимо больше всего)». Результаты средних значений выбранных показателей представлены на рисунке 12. Как видно на рисунке 12 большинство педагогов не отдают явное предпочтение тому или иному образовательному мероприятию. Все представленные для ранжирования формы реализации реверсивного наставничества имеют среднее значение по 3-х бальной шкале. Однако, несколько вариантов ответов имеют более высокий балл в шкале ответов, что позволяет сделать вывод о предпочтительном выборе данных форм работы в реализации модели реверсивного наставничества: мастерские наставнических пар (95 ответов), дистанционные вебинары/лекции/конференции (86 ответов), проведение

и организация школьных мероприятий (83 ответа), конструирование рабочих программ (73 ответов), проектная деятельность (73 ответа). Как видно из результатов анкетирования педагоги предпочитают включиться в групповые формы взаимодействия для обмена опытом и получения практических умений в реализации наставничества.

Результаты анкетирования также определили формы работы наставнической пары наименее значимые для педагогов: в выполнении роли эксперта (96 ответов), в составе проблемных лабораторий на региональном уровне (92 ответа), в проведении предметных образовательных форумов (80 ответов), в конкурсах профессионального мастерства (77 ответов), в обобщении опыта работы через совместные публикации в сборниках научно-практических конференций различного уровня, Интернет-журналах (64 ответа). Распределение форм работы по значимости показал важность для педагогов включения в практико-ориентированные мероприятия для получения умений и интеграции опыта, но в тоже время педагоги не всегда готовы делиться собственным опытом и транслировать его педагогической общественности. Данная особенность связана с затруднением педагогов в осмыслении и обобщении своего опыта.

Планирование является важной частью организации не только образовательного процесса в школе, но и повышения профессионального мастерства педагогических работников. Для выстраивания плана совместного повышения профессионального мастерства наставническая пара цель взаимодействия, компетенции, совершенствование которых необходимо осуществить в различных формах работы.

В анкету для педагогов с целью анализа планируемых форм работы был включен вопрос «Какие мероприятия/формы работы Вы планируете осуществить в процессе реализации программы реверсивного наставничества? Ранжируйте мероприятия и формы работы по степени значимости (1 – значимо меньше всего, 2 – значимо, 3 – значимо больше всего)». Результаты представлены на рисунке 13. Преобладающее количество среднего значения по шкале ранжирования во всех формах работы свидетельствует об отсутствии особого предпочтения в формах профессионального роста педагогов. Наибольшее количество ответов, отмеченных в 3 балла, связаны с традиционной формой обмена опытом в общеобразовательных организациях – проведением открытого урока. Респонденты опередили наибольшее количество баллов ответам «разработка технологической карты открытого урока, внеклассного мероприятия» (98 ответов) и «совместное проведение открытого урока» (83 ответа).

Необходимой составляющей реализации образовательного процесса является использование дидактических материалов, активизирующих познавательную деятельность обучающихся. Разработку новых дидактических и наглядно-демонстрационных материалов для урока в качестве планируемых результатов внедрения модели реверсивного наставничества отметили 96 респондентов, в том числе создание цифровых продуктов и применение их на уроках – 88 респондентов.

В качестве наименее планируемого результата от реализации программы реверсивного наставничества педагоги называют участие в качестве спикера в образовательных мероприятиях (133 респондента), в том числе в формате онлайн-встречи (113 респондентов).

Таким образом, основные выводы эмпирического исследования подтвердили определение реверсивного наставничества, сформулированного на основе теоретического анализа. Реверсивное наставничество – это наставничество, при котором происходит взаимодействие педагогов разных поколений с целью двухстороннего обмена знаниями и опытом для



совершенствования профессиональных компетенций. Полученные в ходе эмпирического исследования результаты позволили не только представить сравнительный анализ, но использовать данные материалы для выстраивания индивидуальных маршрутов наставнической деятельности в ходе апробации модели реверсивного наставничества.

Библиографический список:

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. 144 с.
2. Бышева М.В., Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество в педагогической сфере как феномен и практическая деятельность // Наставничество: психолого-социально-педагогический светофор: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции, 17 мая 2023 года / под общей редакцией Я.В. Пономаревой. Липецк: ЛГПУ им. П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. С. 15–24.
3. Дорохова Т.С., Галагузова Ю.Н. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов // Педагогическое образование в России. 2022. № 5. С. 154–162.
4. Концепция развития наставничества в Российской Федерации. URL: [https://dou1.obrku.ru/images/Концепция\\_наставничества\\_РАО\\_Финал.pdf](https://dou1.obrku.ru/images/Концепция_наставничества_РАО_Финал.pdf). (дата обращения 20.01.2024).
5. Ладилова Н.А., Мишина И.А. Наставничество в России : от истоков к современности. М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. 223 с.
6. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В. Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов // Человек и образование. 2020. Выпуск 1 (62) С. 88-93. – [электронный ресурс]. - URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020862-3-1> (дата обращения 20.01.2024).
7. Постникова М. И. Концептуальная модель межпоколенных отношений в современном российском обществе // Мир науки, культуры, образования. 2010. № 2. С. 78-82.
8. Ситник З. Н. Наставничество – основной фактор профессиональной адаптации // Профессиональное образование. Столица. 2009. № 1. С. 27а-28.

## ПОТЕНЦИАЛ МЕНТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ (Пекарская Л.В.)

**Пекарская Лариса Викторовна**  
методист отдела научно- методического обеспечения  
ДПО ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования»  
Челябинская область, г. Челябинск,  
e-mail: [larisa.pekarskaya@chiro74.ru](mailto:larisa.pekarskaya@chiro74.ru)

**Аннотация:** в статье рассмотрена практика использования потенциала менторского сопровождения комплекса мероприятий, в том числе представлена роль менторского сопровождения в реализации программ повышения квалификации и образовательных событий системы образования региона. Конкретизирован опыт менторского сопровождения в рамках реализации программ повышения квалификации в части стажировок, как ресурса непрерывного профессионального развития педагогов.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, ментор, менторинг, менторское сопровождение, практико-ориентированный подход, стажировочная площадка.

*Каждому, кто начинает свой путь  
в профессии нужен человек, который  
поделиться с ним своим опытом и  
поможет быстрее стать настоящим  
профессионалом.  
С. Кравцов.*



Профессиональное развитие педагогических и руководящих работников является одним из ключевых направлений, определяющих требования к реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (ППК), составляющих «Ядро дополнительного профессионального педагогического образования». Данные требования разработаны в соответствии с современными нормативными документами, определяющими стратегический вектор развития дополнительного профессионального образования и формирование, сохранение и преумножение традиционных ценностей сохранения суверенитета Российской Федерации в сфере образования.

Соответственно, закономерным решением на всех уровнях управления образованием стало решение, принятое на федеральном уровне обеспечить построение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и руководящих работников системы образования. В методических рекомендациях по профессиональному развитию педагогических работников на основе единых подходов к дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, определено, что единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и руководящих работников системы образования – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества.

Создание данной системы потребует включенности педагогов в систему формального (повышение квалификации, переподготовка), неформального (участие в образовательных событиях различного уровня: семинары, вебинары, круглые столы, мастер-классы, практикумы, проведение занятий с выездом на стажировочную площадку т.д.) и информального (самообразование) образования, при этом необходимо обеспечить организационное, научно-методическое и информационное сопровождение данного направления деятельности.

Стратегическими площадками, осуществляющими комплексную координацию менторского сопровождения в Челябинской области, стали ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования» (ГБУ ДПО «ЧИРО») и «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников». Регламентация функционирования региональной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и руководящих работников в Челябинской области осуществляется на основании «Концепции обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области» (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 г. № 01/1753) и Положения о формировании, функционировании и развитии региональной системы научно-методического сопровождения (РС НМС) педагогических работников и управленческих кадров Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.05.2023 г. № 01/1311).

Динамичное изменение внешней среды в условиях развития научных технологий и цифровой трансформации во всех сферах жизнедеятельности общества не может не отразиться на сфере образования и соответственно на

профессиональной деятельности педагогических работников и руководящих работников системы образования. Данное обстоятельство требует обеспечить применение компетентностного и технологического подходов, непрерывность и системность совершенствования и развития профессиональных компетенций работников системы образования посредством формального, неформального и информального повышения квалификации.

Непременным требованием к образовательным системам становится умение учить учиться, а человеку – потребность учиться на протяжении всего жизненного цикла. Приходит формула «образование через всю жизнь» и отход от «образование на всю жизнь». Педагогу уже через пять лет необходимо повышение квалификации, так как уровень его профессиональной компетентности должен значительно превышать то базовое образование, полученное в педагогических вузах [2, с 509].

Важно отметить, что целенаправленная деятельность менторского сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников системы образования Челябинской области осуществляется с применением всех современных форм и методов повышения квалификации.

В связи с этим, важным принципом в поиске новых эффективных подходов к формальному, неформальному и информальному повышению квалификации в системе дополнительного профессионального образования и обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в ГБУ ДПО «ЧИРО» является принцип практико-ориентированности: направленность программ на приобретение практического опыта, необходимого для выполнения трудовых функций.

Обеспечение практико-ориентированного подхода повышения квалификации, как ресурса непрерывного профессионального развития мастерства педагогических и руководящих работников системы образования Челябинской области, в ГБУ ДПО «ЧИРО» наиболее актуальным и востребованным является формат менторского сопровождения комплекса мероприятий: региональных образовательных событий, реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) с привлечением менторов.

Менторинг – это эффективный формат сотрудничества в рамках развития профессиональных компетенций, поддержки и профессионального становления педагогов. Ведущей фигурой менторинга является ментор. Ментор – это транслятор в реализации программ стажировок, экспертных материалов, проектной деятельности (муниципальные и региональные проекты), по внедрению инновационной деятельности, в том числе разработчик программ стажировок, экспертных и методических материалов, модельных документов, учебных, методических и иных материалов для открытых образовательных ресурсов.

Фактором востребованности формата менторского сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ в ГБУ ДПО «ЧИРО» стали результаты мероприятий внутренней системы оценки качества образования и результаты достижения показателей Программы развития ГБУ ДПО «ЧИРО» в 2023 году, в ходе освоения слушателями дополнительных профессиональных программ значительно произошло изменение показателей сдвига субъектной позиции слушателей со среднего уровня (начало освоения) на уровень выше среднего (завершение освоения).

Данный формат в реализации ППК в ГБУ ДПО «ЧИРО» применяется с 2020 года в течение 3 лет, что в значительной мере способствует совершенствованию преподавательской практики в рамках применения практико-ориентированного подхода в повышении квалификации педагогических и руководящих работников

региона, а также является актуальным форматом сотрудничества ГБУ ДПО «ЧИРО» с организациями сферы образования Челябинской области. В 2023 году сотрудничество осуществлялось с 20 образовательными организациями – опорными/стажировочными площадками ГБУ ДПО «ЧИРО», с тремя организациями дополнительного профессионального образования и с тремя органами управления образованием Челябинской области – проектными площадками ГБУ ДПО «ЧИРО».

Менторы ГБУ ДПО «ЧИРО» в 2023 году привлекались к реализации дополнительных профессиональных программ ГБУ ДПО «ЧИРО», направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников участников проекта «Школа Минпросвещения России», в части менторского сопровождения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации), размещённых в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ:

Управление качеством образования в образовательной организации в контексте региональной политики в сфере оценки качества образования

Проектирование внутренней системы оценки качества образования как аспект профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации.

Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды

Цифровая трансформация как условие развития информационно-управленческой культуры педагога.

Обновление содержания деятельности педагога общеобразовательной организации в оценивании ключевых характеристик качества подготовки обучающихся

Новые возможности информационных технологий и оборудования в образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС НОО, ООО, СОО

Значимым направлением использования потенциала менторов в 2023 году стал комплекс мероприятий, направленных на трансляцию профессионального практического опыта представителей образовательных организаций – опорных площадок ГБУ ДПО «ЧИРО» – менторов ГБУ ДПО «ЧИРО» в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»:

образовательные события с участием менторов ГБУ ДПО «ЧИРО» – 4;

разработка программ стажировок ППК с привлечением менторов – 11;

реализация программ стажировок ППК – 7;

разработка методических материалов и продуктов для учебно-методических комплексов ППК, реализуемых ГБУ ДПО «ЧИРО» – 23.

Организационным механизмом взаимодействия с менторами ГБУ ДПО «ЧИРО» является внутренний локальный акт «Положение о привлечении менторов к реализации дополнительных профессиональных программ ГБУ ДПО «ЧИРО» (Положение).

В Положении обозначены требования к квалификации менторов: высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы или работы в сфере управления (обеспечения управления) образованием не менее 5 лет, а также могут привлекаться высококвалифицированные специалисты, стаж работы которых не менее 2 лет, особенно хотелось бы отметить приоритеты при подборе кандидатур на роль менторов: профессиональный опыт, высокий уровень квалификации, наличие ученой степени и звания, отраслевые и государственные награды; призеры конкурсов профессионального мастерства; имеющие опыт работы в системе дополнительного профессионального образования, а также специалисты, прошедшие соответствующую подготовку и необходимое организационно-методическое сопровождение со стороны специалистов ГБУ ДПО

«ЧИРО». Все специалисты, привлекаемые в качестве менторов, соответствуют требованиям, предъявляемым к ним.

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г № 273 " Об образовании в Российской Федерации", стажировка предполагает обучение работника в процессе трудовой деятельности и является одной из форм повышения квалификации. Стажировка является одной из форм дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки).

С одной стороны, в процессе проведения стажировки в рамках реализации ППК менторы транслируют свой положительный профессиональный практический опыт, и, представляют прикладные методические продукты, которые имеют высокую практическую значимость. Педагогические и руководящие работники – слушатели ППК, имеют возможность ознакомиться с инновациями в профессиональной педагогической практике, обсудить существующие проблемы, найти ответы на вопросы и в дальнейшем применить полученные в рамках стажировки знания, в своей профессиональной деятельности, что в значительной мере способствует восполнению их профессиональных дефицитов и затруднений.

Если рассматривать деятельность ментора в данном направлении, важно отметить его участие в менторском сопровождении комплекса региональных мероприятий, что способствует развитию профессиональных компетенций: методической, профессиональной, психолого-педагогической и коммуникативной и позволяет осознать свой профессионального опыта и саморазвитие. Стажировка стимулирует выработку стратегии развития собственного профессионального опыта, даёт возможность каждому педагогу самостоятельно определить новые перспективы изучения теории; мотивирует профессиональный рост [1, с 55].

Таким образом, практика использования потенциала менторского сопровождения в ГБУ ДПО «ЧИРО» способствует совершенствованию и наращиванию профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников образовательных организаций региона, позволяет поддерживать непрерывное профессиональное развитие, повышать творческий потенциал, обогащать профессиональный и социальный опыт.

Библиографический список:

1. Каблукова И. Г. Стажировка педагогов в условиях дошкольной образовательной организации как форма развития профессиональной компетентности / И. Г. Каблукова, Т. А. Шкерина // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. - 2019. - №3 (49). - С.54-59.
2. Климбей Л. В. Непрерывное образование в системе повышения квалификации педагогических работников / Л. В. Климбей. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2017. — № 12 (146). — С. 509-511. — [электронный ресурс]. - URL: <https://moluch.ru/archive/146/40807/> (дата обращения: 25.01.2024).

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПА НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ В СФЕРЕ ВОСПИТАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ** (Журба Н.Н., Кисляков А.В., Щербаков А.В.)

**Кисляков Алексей Вячеславович,**  
к.п.н. доцент,  
заведующий кафедры воспитания и дополнительного образования  
ГБУДПО «Челябинский институт развития образования»  
Челябинская область, г. Челябинск,

e-mail: [vidokaf@mail.ru](mailto:vidokaf@mail.ru)

**Журба Наталья Нигматулловна**

доцент, к.п.н.,

кафедры воспитания и дополнительного образования  
ГБУДПО «Челябинский институт развития образования»

Челябинская область, г. Челябинск,

e-mail: [vidokaf@mail.ru](mailto:vidokaf@mail.ru)

**Щербаков Андрей Викторович**

доцент, к.п.н.,

кафедры воспитания и дополнительного образования

ГБУДПО «Челябинский институт развития образования»

Челябинская область, г. Челябинск,

e-mail: [vidokaf@mail.ru](mailto:vidokaf@mail.ru)

**Аннотация:** авторы статьи акцентируют внимание на важности научно-методического сопровождения конкурсов профессионального мастерства опирающегося на принцип наставничества. На основе анализ теоретических и эмпирических исследований, анализ и обобщение собственного педагогического опыта авторы статьи формулируют понятие «принцип наставничества», представляют модель научно-методического сопровождения (наставничества) участников профессиональных конкурсов в сфере воспитания и дополнительного образования. Компоненты модели определяются авторами на основе ведущих функции управления: анализ, планирование, организация, стимулирование, контроль, которые позволяют обеспечивать осуществление цикличности и последовательности реализации процесса наставничества, и по сути являются этапами сопровождения (наставничества) конкурсантов.

**Ключевые слова:** наставничество, научно-методическое сопровождение, развитие профессионального мастерства, конкурс профессионального мастерства, воспитание, дополнительное образование, педагог.

Конкурсы профессионального мастерства руководящих и педагогических работников традиционно выполняют несколько функций:

1. Выявляют и поощряют лучших в своей профессии или профессиональной деятельности специалистов.

2. Представляют и распространяют широкой общественности эффективный опыт профессиональной деятельности специалиста и образовательных организаций.

3. Повышают социальный статус педагога, престиж его педагогического труда.

В том числе, отмечают наличие в конкурсах функции мотивации к профессиональному развитию участников. Однако, как показывает наш опыт организации и проведения конкурсов профессионального мастерства в сфере воспитания и дополнительного образования, само участие в конкурсе не всегда влияет на стремление педагога к дальнейшему развитию. Иногда участие в конкурсе отрицательно влияет не только на стремление педагога совершенствовать своё мастерство, но и в целом, на его профессиональную деятельность с обучающимися, вызывая ситуацию стагнации или даже уходу из профессии. Это может быть обусловлено рядом объективных факторов: наличие внешней экспертной оценки; публичный характер представления опыта деятельности; высокая интенсивность конкурсных испытаний; ситуация соперничества и конкуренции с другими участниками и т.д. Все эти факторы создают для педагога ситуацию стресса, что само по себе оказывает отрицательное воздействие на участника конкурса.

По мнению Е. А. Куликовой на снижение вероятности возникновения у педагога стресса может повлиять более рациональная и эффективная организация труда, направленная на уменьшение количества нестандартных ситуаций [4]. В условиях конкурса профессионального мастерства научно-методическое сопровождение



педагогических работников, принимающих участие в конкурсе, является одним из ведущих условий, повышающих рациональность и эффективность его подготовки и участия, и, тем самым, снижающим возникновение нестандартных ситуаций.

Вторым условием снижения стрессовой ситуации (ситуации неопределенности) является наличие возможности обратиться к профессионалу, имеющему опыт соответствующей деятельности, т.е. наличие наставника.

Перечисленные условия положительно влияют на подготовку педагога к конкурсу на уровне образовательной организации, на уровне муниципалитета или региона данные условия реализуются в использовании принципа наставничества научно-методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства.

В наиболее общем смысле понятие «принцип» может рассматриваться: 1. Основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения, политической организации. 2. Внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности. 3. Основа устройства или действия какого-либо прибора, машины и т.п. [7].

В настоящее время проблема наставничества в профессиональной среде широко обсуждается в сфере образования и ему посвящено большое количество исследований, раскрывающих особенности наставничества на разных уровнях образования: оценка готовности учителя к наставнической деятельности [9]; формирование готовности к организационно-педагогическому наставничеству руководителей образовательных учреждений [3]; функционирование системы наставничества в учреждениях среднего и высшего профессионального образования [2; 8]; механизм наставничества в дополнительном профессиональном образовании [6]. Наиболее общее понятие «наставничество» представлено в методологии (целевой модели) наставничества обучающихся [5] как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

Таким образом, принцип наставничества можем определить, как создание ситуации доверия и партнерства в процессе передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

На основе анализа исследований, посвященных специфике наставничества в модели «педагог-педагог», были выявлены цели и функции [1; 10].

Целями наставничества в модели «педагог-педагог» могут являться:

- обеспечение профессионального становления педагога;
- создание условий для успешной адаптации в профессии и/или организации;
- повышение уровня профессионализма;
- помощь в преодолении профессиональных затруднений (дефицитов), препятствующих эффективной и результативной деятельности.

К функциям наставника в модели наставничества «педагог-педагог» можно отнести:

- трансляция ценностно-смысловых установок профессиональной деятельности;
- выявление и актуализация устойчивой, внутренней мотивации к деятельности;
- создание условий для профессиональной деятельности, сочетающей психологический комфорт и «развивающий дискомфорт»;
- выявление профессиональных дефицитов и затруднений в педагогической деятельности;
- отбор средств, позволяющих устранить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической деятельности;
- сопровождение в «зоне риска», способствующей формированию самостоятельности и ответственности наставляемого;



- сопровождение профессионального совершенствования педагога;
- поддержание положительного эмоционального отношения к профессиональной деятельности;
- обеспечение «обратной связи» на всех этапах адаптации и совершенствования;
- развитие рефлексивных умений наставляемого;
- организация самообразования наставляемого.

Результаты наставничества могут проявляться в уровне:

- продуктивности деятельности;
- психологических установок и отношений к деятельности, общению, организации;
- мотивации и целевых установок;
- межличностных отношений с коллегами и администрацией;
- профессионального развития и карьерного роста;
- психического и физического здоровья.

В Челябинской области функцию научно-методического сопровождения (наставничества) конкурсантов в сфере воспитания и дополнительного образования, участвующих в конкурсах: «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Самый классный классный», осуществляет кафедра воспитания и дополнительного образования Челябинского института развития образования (далее ЧИРО). На основе 17-летнего опыта организации и проведения конкурсов была разработана и апробирована модель научно-методического сопровождения (наставничества) компонентами которой были определены ведущие функции управления: анализ, планирование, организация, стимулирование, контроль, которые обеспечивают осуществление цикличности и последовательности реализации процесса наставничества, и по сути являются этапами сопровождения (наставничества). При описании модели для каждого компонента определены виды и формы деятельности, направленные на сопровождение подготовки или участия педагогов в конкурсах.

Анализ. На данном этапе осуществляется:

1. Сбор информации от муниципальных органов управления образования о планируемых участниках региональных конкурсов (совместно с МОиН Челябинской области) – победителях муниципальных конкурсов профессионального мастерства

2. Выявление профессиональных затруднений/дефицитов педагогов-будущих участников Конкурсов

3. Выявление актуальных потребностей в развитии профессионализма педагогов

4. Создание и пополнение банка педагогического опыта конкурсантов, на основе конкурсных работ и их выступлений в постконкурсный период

Планирование. Предполагает осуществление следующих видов деятельности:

1. Разработка и/или совершенствование нормативных документов, обеспечивающих проведение конкурсов: постановлений, приказов, положений о конкурсе, методических рекомендаций для участников и организаторов конкурсов и т.д.

2. Составление и утверждение сроков проведения конкурсных мероприятий (согласование муниципалитетов с планами региона), определение содержания этапов подготовки и проведения профессиональных конкурсов на уровне муниципалитетов и области

Организация. Этап организации включает три подэтапа: до-конкурсный, конкурсный, пост-конкурсный.

До-конкурсный этап включает:

1. Проведение курсов повышения квалификации для педагогов, участников конкурсов муниципальных и областного этапов, методистов, организующих муниципальные конкурсы и сопровождающих конкурсантов областных конкурсов.

2. Проведение обучающих семинаров с приглашением ведущих ученых, занимающихся исследованиями в сфере воспитания и дополнительного образования.

3. Проведение практических семинаров для будущих участников конкурсов, раскрывающих содержание и особенности подготовки к конкурсным испытаниям конкретного профессионального конкурса.

4. Консультирование и экспертиза материалов педагогов в процессе подготовки к конкурсам.

5. Формирование состава экспертной комиссии на заочный и очный этапы конкурсов, согласование целевых позиций экспертизы конкурсных материалов участников, создание общих чатов для консультаций по итогам проверок.

Конкурсный этап предполагает:

1. Организацию конкурсных мероприятий и их проведение (содержательное наполнение конкурсных испытаний, работа в составе экспертной комиссии, детского жюри и т.д.).

2. Психологическое сопровождение участников конкурсов (организация индивидуальной и коллективной рефлексии в процессе конкурсов, организация неформального творческого общения участников и их сопровождающих (круги общения, вечера знакомств, мастер-классы и др.)).

Пост-конкурсный этап включает:

1. Организацию круглых столов/совещаний по итогам конкурсов на уровне муниципалитетов и региона.

2. Формирование индивидуальных маршрутов/планов развития педагогов-победителей, совершенствование их методической компетенции.

3. Обновление Интернет-ресурса, посвященного конкурсному движению региона.

На этапе «Стимулирование» осуществляется:

1. Награждение победителей и призеров.

2. Выдвижение победителей и призеров областных конкурсов для представления своего опыта на Всероссийских профессиональных конкурсах сферы воспитания и дополнительного образования

3. Организационно-методическое сопровождение по индивидуальному плану каждого участника заочного и очного этапов всероссийских конкурсов: изучение индивидуального стиля победителей, определение сильных и слабых сторон профессиональной деятельности, научно-методическое обеспечение подготовки к заочному этапу конкурса (работа с конкурсными материалами), определение группы поддержки конкурсанта на заочном и очном этапах (совместно с управлением образования и образовательной организацией)

4. Организация мероприятий, направленных на обобщение и распространение опыта участников конкурсов в форме открытых занятий, мастер-классов, публикаций, слетов профессионалов/лидеров образования, педагогических интерактивов и т.д.

5. Получение финалистами и победителями всероссийских конкурсов профессионального мастерства статуса – «Тьютор ЧИРО»

Этап «Контроля» включает осуществление:

1. Текущего контроля качества и сроков реализации планов мероприятий по подготовке и проведения профессиональных конкурсов (осуществляется на всех этапах процесса сопровождения).

2. Анализ и самоанализ уровня профессионального мастерства педагогов – участников конкурсов.

3. Формирование отчета о научно-методическом сопровождении конкурсантов и конкурсного движения на уровне муниципалитета и области.

Эффективность реализации модели научно-методического сопровождения (наставничества) педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах сферы воспитания и дополнительного образования, подтверждается данными анализа карьерного роста победителей и финалистов профессиональных конкурсов Челябинской области, изменением уровня их профессионализма. По результатам участия в конкурсах более 30% изменили свой профессиональный статус: стали руководителями или заместителями руководителя образовательных организаций, методическими работниками на уровне организации и муниципалитета, преподавателями системы дополнительного профессионального образования и вузов. Самым главным результатом участия в конкурсах профессионального мастерства мы считаем изменение отношения педагога к своему опыту, появление уверенности в своих педагогических возможностях, умение применять новые педагогически обоснованные и эффективные формы, методы, средства обучения и воспитания детей, умение достичь планируемых результатов; происходит понимание основных тенденций, приоритетных задач и современных технологий в воспитании и обучении детей. Педагоги открывают для себя новые возможности и умения продуктивно работать в команде, выстраивать конструктивное взаимодействие, актуализируют навыки критического мышления и принятия решений.

Библиографический список:

1. Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев. – Текст: непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18.

2. Данилова М. В. Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования / М. В. Данилова. – Текст: непосредственный // Педагогическая перспектива. – 2023. – №2. – С. 26–31.

3. Качалова Л. П. Формирование готовности к организационно-педагогическому наставничеству будущих руководителей образовательных учреждений / Л. П. Качалова, И. В. Колмогорова, Т. А. Колосовская, Л. Г. Светоносова. – Текст : электронный // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. №1. – [электронный ресурс]. - URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PDMN123.pdf> (дата обращения: 16.08.2023).

4. Куликова Е. А. Стрессы в профессиональной деятельности: причины возникновения и пути преодоления / Е. А. Куликова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 10 (октябрь). — [электронный ресурс]. - URL: <http://e-kon-cept.ru/2019/192039.htm> (дата обращения: 12.01.2024).

5. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / Под общим науч. руков. Н. Ю. Синягиной. – М. : Ментори, 2019. – 233 с. – Текст: непосредственный.

6. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с. – Текст : непосредственный.

7. Принцип // Большой энциклопедический словарь. — [электронный ресурс]. - URL: <https://gufo.me/dict/bes/> ПРИНЦИП (дата обращения: 10.01.2024)

8. Руденко И. В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов / И. В. Руденко, И. В. Саркисова. – Текст: непосредственный // Научен вектор на Балканите. – 2021. – №2 (12). – С. 15–20.

9. Фомицкая Г. Н. Оценка готовности учителя к наставнической деятельности в общеобразовательной организации / Г. Н. Фомицкая, Т. С. Базарова. – Текст: непосредственный // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2023. – №9. – С. 1015–1022.

10. Шилова О. Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничества молодых учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева. – Текст: непосредственный // Человек и Образование. – 2018. – №4 (57). – С. 202–209.

## **ПРОЕКТ «НОВЫЙ СОТРУДНИК В ШКОЛЕ: ПОДДЕРЖИВАЮЩАЯ АДАПТАЦИЯ» КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ И ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ ПЕДАГОГОВ ГКОУ УР «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 13» (Ширманова В. Г.)**

**Ширманова Вероника Григорьевна**  
методист, куратор наставничества,  
Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской  
Республики «Школа-интернат № 13» (ГКОУ УР «Школа-интернат № 13»)  
г. Ижевск, Удмуртская Республика,  
e-mail: [shirmanova.mmc@gmail.com](mailto:shirmanova.mmc@gmail.com)

**Аннотация:** в статье поднимается вопрос о необходимости создания условий сопровождения и поддержки молодых и вновь принятых педагогов в школе. Предложен способ через разработку проекта «Новый сотрудник в школе: поддерживающая адаптации». Описан механизм реализации.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, педагог-наставник, школа коррекционного педагога, школьное методическое объединение.

Изменения, происходящие в современном мире, находят отражение и в системе образования, в частности деятельности педагога, который должен уметь быстро перенастроиться к любой образовательной ситуации. Этот образовательный тренд уже востребован, так же, как и востребован педагог новой формации, новых профессиональных универсальных компетенций. В сложившейся ситуации увеличивается востребованность в педагогах – профессиональных специалистах своего дела.

Одним из способов решения данной ситуации – является наставничество как эффективная технология образовательной деятельности, направленная на профессиональное становление и развитие педагогов. Это подтверждает то, что она позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности молодому или вновь принятому педагогу быстрее, чем другие технологии. Высокая скорость формирования компетенций обусловлена двумя факторами: во-первых, это непосредственная передача живого опыта от человека к человеку, во-вторых, доверительные и взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Удмуртской Республики «Школа-интернат № 13» – это единственная школа в республике, в которой обучаются школьники с тяжелыми нарушениями речи (далее ТНР). Предметом деятельности школы является оказание услуг в сфере общедоступного и бесплатного начального общего и основного общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а именно с тяжелыми нарушениями речи.

Однако приходящие в школу молодые и вновь принятые педагоги, не всегда владеющие как предметными, так и коррекционными методами работы со школьниками, имеющих тяжелые нарушения речи, заставили задуматься администрацию, методическую службу над созданием условий системного

сопровождения молодых и вновь принятых педагогов с включением наставничества в том числе.

Проведенный анализ нормативных документов, лежащих в основе внедрения методологии целевой модели наставничества, а также выявленные проблемы и противоречия стали основанием для разработки и внедрения проекта, направленного на создание условий, обеспечивающих успешное профессиональное – личностное становление молодого и вновь принятого педагога. Таким, разработанным методической службой в 2021 году, стал проект «Новый сотрудник в школе: поддерживающая адаптация» (далее проект). Цель проекта – создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального становления молодых и вновь принятых педагогов.

Продуманная и обеспеченная инструментами – модель проекта отражает целенаправленную траекторию движения молодых и вновь принятых педагогов в школе через вовлечение их в активную деятельность краткосрочного проекта «Школы коррекционного педагога» (далее ШКП); в работу школьного методического объединения (далее ШМО), участником которого каждый является; сопровождения педагогом-наставником и проведением процедуры рефлексии (рис. 1).

Процесс реализации содержания проекта включил три этапа: подготовительный, практический, рефлексивный. На подготовительном этапе были подготовлены условия для запуска: изучены нормативные документы, четко распределен функционал и содержание деятельности между «ШКП», «ШМО» и педагогом–наставником, информированы педагоги школы, созданы рабочие группы, которыми разработаны диагностические и дидактические материалы, в том числе в электронном варианте и размещены в google-классе каждого сообщества. Разработана программа обучения педагогов–наставников.



Рисунок 1. Модель проекта «Новый сотрудник школы: поддерживающая адаптация»

На практическом этапе реализация содержания проекта «Новый сотрудник школы: поддерживающая адаптация» осуществлялась через деятельность:



краткосрочного проекта «ШКП», знакомящего молодых /вновь принятых педагогов со спецификой школы через проведение: тренинга- знакомства, анкетирования, изучения практических материалов, расположенных на платформе google-класс, семинаров-практикумов, круглого стола и ведения портфолио–развития и многого другого;

методического сопровождения молодых и вновь принятых педагогов в рамках деятельности ШМО с использованием диагностических материалов, расположенных на платформе google-класс каждого ШМО, вовлечения в творческие школьные группы/проекты, консультирование и т.д.;

непосредственного сопровождения наставляемого педагога педагогом–наставником, образование тандемов, которых осуществлялось на основе взаимного выбора;

рефлексии-обобщении, реализуемой участниками через участие с выступлениями на своих заседаниях ШМО, педсоветах, семинарах, методических неделях и других событиях, проходящих в школе.

Следует дополнить, что реализация данной траектории движения с использованием перечисленных инструментов, осуществляется при помощи имеющихся дополнительных методических ресурсов школы (методических недель, декад взаимопосещений, фестиваль «От цели к результату» и др.), используемых педагогом–наставником как ресурс активизации субъектной деятельности наставляемого через возможность выбора участия в них и фиксации при составлении индивидуального плана/программы.

Методические недели, организуемые методическим советом школы по разным тематическим направлениям для педагогов с использованием разных форм и содержания, также являются и местом встреч для педагогов-наставников, которые осуществляются целенаправленно на семинарах–практикумах в рамках реализации программы для педагогов-наставников «Точка опоры». Данная программа включает проведение четырех семинаров-практикумов. Первый семинар – знакомство с нормативно-правовой базой программы, локальными актами организации, проводится работа педагога- психолога по совместимости пар (диагностика совместимости), второй – изучение и актуализация современных коммуникативных технологий взаимодействия и сотрудничества, на третьем – знакомство и овладение инструментами планирования программы, на четвертом – знакомство и овладение инструментами рефлексии и обобщения.

На последнем этапе – этапе рефлексии, был проведен анализ проделанной работы всех участников проекта, сформулированы выводы и определены перспективы дальнейшей деятельности.

Результатами эффективности работы проекта стали: повышение уровня удовлетворенности всех участников, что выявлялось по результатам анкетирования, высокая оценка молодых педагогов работой своих наставников, улучшение их эмоционального состояния, рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагогов школы и рефлексии собственной деятельности.

Дополнительно в качестве результатов хотелось бы отметить методическое творчество педагогов как наставляемых так наставников. За прошедший учебный год опубликовано – 10 публикаций. Все наставляемые педагоги приняли участие в декаде взаимопосещений и показали уроки/занятия с использованием коррекционных приемов. Среди молодых и вновь принятых появились такие, которые готовы принять участие в предстоящем республиканском семинаре по формированию читательской грамотности обучающихся с ТНР. Появились педагоги, которые готовы пройти в следующем учебном году процедуру аттестации на первую квалификационную категорию, один из молодых педагогов откликнулся



стать педагогом-наставником в отношении опытных педагогов в вопросах овладения ИКТ технологиями.

Обобщая полученные результаты проекта «Новый сотрудник школы: поддерживающая адаптация», рассмотрим их в нескольких аспектах, выделяя достигнутые эффекты для наставника, наставляемого, руководителя ШМО, руководителя и участников краткосрочного проекта «Школа коррекционного педагога», организации.

*Для наставника/членов-участников краткосрочного проекта «ШКП»:* обретение надпрофессиональных навыков и умений, в том числе коммуникативных компетенций, раскрытие и демонстрация личностных качеств и творческих способностей.

*Для наставляемого молодого/вновь принятого педагога:* успешная адаптация, раскрытие личностного и профессионального потенциала, реализация индивидуальных образовательных и коммуникативных потребностей.

*Для руководителя ШМО:* улучшение психоэмоционального фона внутри ШМО, рост конкурсных результатов среди членов ШМО.

*Для организации:* стабильность педагогического коллектива, количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и иных проектов.

Данный разработанный проект «Новый сотрудник школы: поддерживающая адаптация» является цикличным. Каждый год в школе будут появляться молодые и вновь принятые педагоги, которым для адаптации в коллективе нужно сопровождение через участие в проекте. После чего они будут более уверенно чувствовать себя в организации и смогут реализовать свой намеченный путь развития и самореализации.

#### Библиографический список:

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. –2019. – № 3.
2. Гордеева Т. О. Базовые типы мотивации деятельности: потребностям модель // Вест.моск. ун-та. сер. 14. Психология. 2014. No3. URL: [vestnik 2014–363–78.pdf](https://vestnik.mosku.ru/2014/3/363-78.pdf) (дата обращения: 25.05.2023)
3. Ковалева Т. М. Личностно-ресурсное картирование как средство реализации идеи опосредствования // 12 Международные Чтения памяти Л. С. Выготского. Материалы Чтений РГГУ (14–17. 11.2011) М.: РГГУ, 2011.
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с
5. Применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: – [электронный ресурс]. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения 01.05.2023).

## КОНКУРСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР СТУДЕНТА. ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА (Старицкая Н.С.)

**Старицкая Надия Сахбиргеевна,**  
преподаватель  
ЧПОУ ТОСПО «Тюменский колледж экономики, управления и права»  
Тюменская область, г. Тюмень,  
e-mail: [nadist93@mail.ru](mailto:nadist93@mail.ru)

**Аннотация:** в статье рассматриваются принципы подготовки и мотивация студентов к участию в конкурсах в системе профессионального образования (СПО).

**Ключевые слова:** конкурс, мотивация, обучение, среднее профессиональное образование.

Сегодня в России приоритетное внимание уделяется развитию научной сферы как основы технологического суверенитета страны. В целях повышения роли науки и технологий в решении важнейших государственных задач. Указом Президента России В.В. Путина период 2022–2031 годов объявлен Десятилетием науки и технологий. Ведущая роль в сохранении, развитии, приращении и популяризации научного знания, в вовлечении в конкурсную и научную деятельность молодого поколения принадлежит образовательным учреждениям [5, с.1].

В России применяется подход индивидуализации образования и составления гибких программ, учитывающих способности и потребности обучающихся. Стоит признать предельно значимым влияние образовательной среды, а также личности педагога-наставника на формирование компетенций будущего специалиста [1 с.25].

Для формирования и развития профессионализма студентов в процессе обучения необходимо создавать условия, которые позволят развиваться личности студента с учетом самооценки своих возможностей, удовлетворять личные запросы и потребности в профессиональном становлении и самореализации. В современных реалиях очевидным становится то, что получение конкурентоспособного специалиста возможно только посредством вовлечения его в конкурсную деятельность (конкурсы, научные конференции, олимпиады и другое). Начиная специалист, получивший за годы обучения глубокий опыт, например, в исследовательской деятельности, вооруженный научными методами и способами познания, быстрее других проникает в суть окружающих явлений и процессов, быстрее находит главное и, четко выстраивает последовательность своих действий. Такой работник, находя поле приложения своих сил, может более рационально их использовать. У такого человека лучше развита интуиция, воображение, он умеет мыслить системно и широко, у него лучше сформированы организационные и аналитические навыки, в решении многих вопросов он будет опережать своих коллег, то есть будет более конкурентоспособным. Поэтому в образовательной деятельности параллельно с традиционным учебным процессом должна «жить» и развиваться конкурсная деятельность. Кроме того, очевидна зависимость уровня профессионализма специалиста от наличия у него исследовательской позиции и сформированности исследовательских умений, так как без профессионального развития, то есть постоянного поиска своего пути на основе уже имеющихся знаний, только лишь при одном владении «готовым» материалом, накопленным в теории и практике, ему грозит опасность остановиться в своем развитии.

Безусловно, огромную роль в мотивации и подготовке студента к конкурсам играет наставник – преподаватель. Помимо обладания необходимыми компетенциями, знаниями, навыками, педагог должен уметь заинтересовать своим предметом студента, нацелить его на включенность в конкурсное движение. Особое внимание можно уделить организации взаимодействия в процессе выполнения научно-исследовательской деятельности студента — как наиболее продуктивной формы такого сотрудничества.

Отметим следующие принципы, которые могут быть использованы при взаимодействии со студентами:

*Системность и непрерывность* — подготовка к конкурсам должна начинаться с первого курса и продолжаться на протяжении всего периода обучения студента.

*Максимальная самостоятельность* — как в выполнении самих заданий, так и в принятии решений в различных возникающих ситуациях.

*Активность знаний* — все знания и навыки, полученные при подготовке к конкурсам активны (актуальны) и требуют постоянного их применения, расширения и углубления.

*Принцип опережающего уровня сложности* — задания для подготовки к конкурсам должны иметь повышенный уровень сложности.

*Анализ результатов прошедших конкурсов* — рефлексия.

*Индивидуальный подход* — учитываются как психологические особенности конкурсанта, так и его профессиональные качества.

В результате своей педагогической деятельности можно выделить следующие способы их вовлечения в сферу конкурсного движения:

- *Использование элементов конкурсной работы в учебном процессе на примере внедрения научно-исследовательской деятельности.* Например, интеграция научно-исследовательских работ в качестве, например, обязательной дисциплины «Индивидуальный проект». Занятие включает в себя интенсивную коммуникацию с преподавателями и студентами, что позволяет получить объективную оценку его научных разработок и обогатить их новыми идеями. Данный фактор способен положительно повлиять на его научную активность: у студента может появиться желание более глубоко и тщательно проработать своё исследование. А также в дальнейшем поделиться результатами, опубликовав научную статью в сборниках по итогам научно-практических конференциях или конкурсах. Обучающиеся осваивают навыки более глубокого анализа и критической оценки результатов научных исследований, в рамках групповых обсуждений учатся адекватно воспринимать критику и в дальнейшем использовать её для детальной проработки собственного научного исследования.

- *Создание научных коллективов внутри образовательного учреждения,* например, научных групп или советов. Данные структуры позволяют студентам под руководством преподавателей проводить исследования для решения реальных проблемных ситуаций. Есть основания предполагать эффективность создания данных структур. Данная деятельность способна обеспечить максимальную вовлечённость студентов и развивать высокую степень ответственности.

- *Приглашение преподавателей из других образовательных учреждений или экскурсии в лаборатории.* Существует практика, когда колледжи приглашают ведущих специалистов для работы со студентами. Приглашённый преподаватель положительно влияет на мотивацию обучающихся, он передаёт студентам богатый исследовательский опыт и знакомит с нетривиальными научными взглядами.

- *Выплата повышенных стипендий* – важный стимул, позволяющий повысить вовлечённость молодых людей в конкурсное движение. Многие образовательные учреждения выплачивают повышенные стипендии наиболее активным студентам. Для получения финансового поощрения студенту необходимо выполнить определённый объём конкурсной работы, отражённый в документах вуза. Проведение конкурсов является ещё одним способом привлечения внимания студентов [2, с.49]. Как правило, победители и лауреаты конкурса получают дипломы, дополнительные баллы по вступительным испытаниям, скидки по оплате обучения, дополнительные баллы для получения стипендии, возможности для участия в более масштабных конкурсах [3, с.75] и даже рекомендации работодателям [4, с. 311].

Важным профессиональным становлением в самореализации личности обучающегося является не только академическая успеваемость, но и личные достижения внутри и вне колледжа, участие в конкурсах различного уровня,

что служат стимулом к саморазвитию личности, являясь в то же время индикатором профессиональной компетентности как студента, так и педагога.

Библиографический список:

1. Дождиков А.В., Чичерина О.В. О повышении эффективности системы конкурсов, грантов и олимпиад для российских студентов как элемента внеучебной деятельности // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 10.

2. Нарбут Н.П., Троцук И.В. Жизненные планы российской студенческой молодежи: гендерные и иные различия в оценках собственных перспектив на рынке труда // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2014. № 3.

3. Стромов В.Ю., Сысоев П.В. Модель организации научно-исследовательской деятельности студентов в вузе // Высшее образование в России. 2017. № 10.

4. Чевтаева Н.Г., Никитина А.С., Вишневская А.В. Культура коммуникации преподавателя и студента как матрица формирования «Soft skills» выпускника // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12.

5. Указ Президента Российской Федерации от 25 апреля 2022 года № 231 – [электронный ресурс]. URL: [//URL:http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/WiWS6wA3UWh0h5dWnOndvYMgdY7pJlKA.pdf](http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/WiWS6wA3UWh0h5dWnOndvYMgdY7pJlKA.pdf).

## РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПЕРЕДАЧИ ОПЫТА И МАСТЕРСТВА (Ашихмина Е.В.)

**Ашихмина Елена Владиславовна,**  
МАОУ «СОШ №4»,  
Тюменская область, г. Ялуторовск  
e-mail: [ashihmina1962@mail.ru](mailto:ashihmina1962@mail.ru)

**Аннотация:** в статье рассмотрены основные подходы к организации реверсивного наставничества в МАОУ «СОШ №4» г. Ялуторовска. Реверсивное наставничество – это нетрадиционная форма развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по – новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. Реверсивное наставничество предполагает возможность передавать опыт, знания, формировать навыки благодаря неформальному взаимодействию и общению.

**Ключевые слова:** реверсивное наставничество, равноправное сотрудничество, позитивные взаимоотношения, модель взаимодействия.

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен реагировать на изменения образовательной ситуации, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве. Все этому способствует наставничество – старейший метод передачи опыта, который исторически используется на протяжении многих веков в образовании.

В открытых источниках информации появилось описание различных моделей наставничества. В нашей школе популярным стало реверсивное наставничество.

Реверсивное наставничество- модель взаимодействия двух или нескольких участников образовательного процесса по разным вопросам, где более опытный консультирует менее опытного по вопросам образовательного процесса, в котором испытывает затруднения. Реверсивное наставничество интересно тем, что «опытным» может быть и начинающий педагог, более образованный, например, в вопросах, касающихся современных технологий обучения, новых трендов, цифровизации, современной культуры, т.е. опытный педагог и молодой специалист могут меняться ролями: наставник может стать наставляемым.

Вернемся к теории...Кто же такой наставник?! Наставник – это опытный профессионал, имеющий достаточные знания и навыки, профессиональные успехи. Это лидер, обладающий хорошими коммуникативными способностями, умеющий вдохновлять и мотивировать других. Это ответственный и терпеливый человек, готовый делиться своим опытом и помогать другим развиваться. Перечисленными качествами в нашей школе обладает учитель начальных классов Ульянова Ольга Александровна.

В 2022 г. в начальное звено школы после окончания вуза пришла Бородина Алена Алексеевна, наставником которой стала Ольга Александровна.

Кого называют наставляемым? Наставляемый – это специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Наставляемым может быть учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. В нашем случае наставляемый - это молодой специалист, имеющий малый опыт работы (о чем сказано выше).

В функцию наставника входит методическое сопровождение овладения молодым учителем структурой современного урока в соответствии с ФГОС НОО, контроль работы молодого педагога над развитием универсальных учебных действий у учащихся класса, включение класса во главе с начинающим учителем в систему школьных мероприятий, осуществление общего контроля за образовательным процессом в классе. В нашей школе учитель – наставник оказывает разностороннюю помощь в организации предметного содержания, совместно с наставляемым разрабатывает технологические карты уроков, сопровождает работу молодого специалиста при подготовке конкурсных материалов и др. Наставляемый педагог демонстрирует желание активно совершенствовать свою педагогическую компетентность, быстро обучается, обладает профессиональной гибкостью и легкостью в общении.

Интересно, что думают о сотрудничестве наставник и наставляемый?

Бородина А.А. говорит: «Ольга Александровна помогает мне преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя мои знания, полученные в ходе обучения в вузе, помогает сформировать свой индивидуальный стиль».

Ульянова О.А., в свою очередь, отмечает: «Конечно, молодых специалистов пугает ответственность, которая ложится на их плечи, им сложно справиться с трудностями самостоятельно. Задача нас, опытных педагогов, поддержать их: помочь справиться с трудностями, разобраться в их причинах, помочь адаптироваться к новому коллективу, к классу. Но хочу подчеркнуть, что опыт наставничества повышает и мой профессиональный уровень. Алена Алексеевна как человек нового поколения, безусловно, более профессионально владеет современными цифровыми образовательными ресурсами, компьютерными технологиями. Прекрасно, что у нас с молодым педагогом позитивные, равноправные отношения. Я с удовольствием бываю в роли «наставляемого»: многому у нее научилась и продолжаю учиться. Стиль нашего общения исключает менторство».

В работе с молодыми специалистами мы учитываем то, что им не хватает практических навыков построения уроков, организационных навыков работы с детьми, недостаточно жизненного опыта и т.д. Учитывая перечисленное, в работе с начинающими педагогами используем следующие формы реверсивного наставничества:

- взаимопосещение уроков;
- совместные внеклассные мероприятия;
- методические консультации;



- участие в дистанционных методических мероприятиях;
- семинары, вебинары на образовательных платформах;
- мастер – классы;
- Недели открытых занятий;
- тематические выступления на заседаниях школьных методических объединений.

Содержательным было выступление Бородиной А.А. на заседании школьного методического объединения учителей начальных классов на тему «Современные образовательные технологии на уроках изобразительного искусства». Она рассказала об используемых технологиях, показала нетрадиционные техники рисования, которыми замечательно владеет (в школьные годы окончила Школу искусств), рассказала о коллекции «Мировая художественная культура» общеобразовательного портала и объяснила, как можно этим богатым материалом пользоваться на уроках.

Ульянова О.А. – человек «растущий», активный, ответственный. Она является призером областного конкурса видеоуроков «Игры разума» в номинации «Лучший видеоурок» среди педагогов образовательных организаций, Всероссийского конкурса методических материалов и творческих работ «Новый год к нам мчится!» (Педагогический клуб «Наука и творчество», в 2023 г. приняла участие в дистанционной выставке «Педагогический вернисаж» (тема «Наставничество»), ее статья опубликована в сборнике ТОГИРРО «Мой профессиональный бренд».

Бородина А.А.- победитель Всероссийского творческого конкурса «Покорение бесконечности».

Необходимо отметить, что наставник и наставляемый совместно приняли участие в открытой фотовыставке «Гордое призвание – учитель» (ТОГИРРО), в региональном конкурсе педагогического мастерства «Звездный час» в номинации «Две звезды».

Отметим преимущества реверсивного наставничества:

- уникальность (никто никого не корректирует);
- взаимопонимание между поколениями учителей;
- продление творческого профессионального долголетия педагога – мастера;
- свежий взгляд молодого педагога на решение педагогических проблем;
- обогащающее межпедагогическое общение.

Итак, реверсивное наставничество расширяет, дополняет сотрудничество педагогов разных поколений, предполагает возможность передавать опыт, знания, формировать навыки, благодаря неформальному взаимодействию и общению.

Библиографический список:

- 1.Барыбина И. А. Организация наставничества в школе / И. А. Барыбина // Школа. – 2012.
- 2.Пухова Н.В. Реверсивное наставничество. – [электронный ресурс]. - URL: // <https://eduportal44.ru/ostrov/Oschool/SiteAssets/SitePages/Методическое%20объединение%20учителей%20начальных%20классов/Пухова%20Н.В.%20Реверсивное%20наставничество.pdf>
- 3.Токаревских Н.А. Анализ эффективности системы реверсивного наставничества в школе с фокусом на развитие личностного потенциала. – [электронный ресурс]. - URL: // <https://pelikan.imc-pr.spb.ru/>
- 4.Челнокова Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева.

## **ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ**

(Антонова Н.А.)

**Антонова Н.А.**

ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»,  
Тюменская область, г. Ялуторовск



**Аннотация:** раскрываются вопросы реализации наставничества в рамках профессиональной деятельности педагогов в условиях инклюзивного образования, уделяется внимание необходимости совершенствования профессиональных компетенций педагогов, исследование особенностей наставнической деятельности в образовательной практике инклюзивного образования. Методологией исследования при определении особенностей и видов наставничества является оценка существующих теорий и образовательных практик

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, психолого-педагогические компетенции, инклюзивное образование, инклюзивная компетентность, методология наставничества

Трансформация общества и экономики приводит к тому, что приходится пересматривать всю логику образовательной модели, переходя к интегральному образованию, позволяющему должным образом раскрыть индивидуальный потенциал каждой личности и коллективный потенциал всего человечества.

Инклюзивное образование, призвано включить подростков с ОВЗ в образовательный процесс, постоянно находиться в состоянии развития и изменения. Педагогам для этого нужны навыки для управления этими изменениями, а также инструменты реагирования на изменения требований общества. Наставничество выступает решением проблемы и помогает педагогам повышать свою квалификацию без отрыва от работы.

Исследование данной проблемы в инклюзивной среде требует изучения вопросов инклюзивного образования и особенностей наставнической деятельности. Цель исследования - определение особенностей наставнической деятельности в образовательной практике инклюзивного образования

Научное сообщество большое внимание уделяет подготовке педагогов к работе в рамках инклюзивного образования. Так И.М. Яковлева в своих работах отражает необходимость диагностики формирования профессионально-личностной готовности педагога к работе с подростками с ОВЗ и предлагает использовать метод совместного коллективного проживания ценностей, путем просмотра соответствующих фильмов, спектаклей. Встреч с опытными педагогами в формате открытого диалога о своём профессиональном опыте [4, с. 142].

Инклюзия в образовании предполагает реализацию постулата - доступность образовательного пространства. Возможно это лишь при готовности педагога к принятию идей инклюзивного образования, его способности работать в этих условиях. Подобная готовность педагогов формируется при определенных условиях и определенном содержании образовательного процесса в организациях профессионального образования и дополнительного образования взрослых. Готовность предполагает наличие у педагога знаний, умений и навыков, позволяющих ему осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники. Зачастую воедино связываются понятия «профессиональная готовность» и «профессиональная компетентность» как характеристики выпускника, «владеющего тем, что он может сделать, каким способом деятельности овладел» [2, с. 30], а также дефиниции «квалификация» и «готовность» (по Г. П. Щедровицкому - готовность качественно выполнять конкретный специализированный вид деятельности). При этом проблему работы с обучающимися с ОВЗ рассматривать через призму системного подхода, инструментом подготовки являются программы повышения квалификации, имеющие государственную поддержку на региональном и муниципальном уровнях и формирующие у педагогов готовность к функционированию в системе межведомственного взаимодействия учреждений здравоохранения, социальной защиты и образования.

В отечественной педагогической науке известна концепция готовности к деятельности М. И. Дьяченко и Л. А. Кандыбович, где готовность представлена как целостное профессионально важное качество личности, включающее в себя следующие компоненты: мотивационный – положительное отношение и интерес к профессии; стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны; ориентационный – знания и представления о специфике и условиях профессиональной деятельности, требованиях к личности специалиста; операциональный (познавательный) – владение знаниями, навыками, умениями, способами и приемами профессиональной деятельности, понимание профессиональных задач, оценка их значимости; эмоционально-волевой – самоконтроль, умение управлять своими профессиональными действиями; чувство профессиональной чести и ответственности; оценочный – самооценка и рефлексия профессиональной подготовленности.

Нам кажется важным усиление понятия как «инклюзивная готовность» - сложное интегральное субъектное качество педагога, которое опирается на академические, профессиональные и социально-личностные компетенции, определяет возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования [5, с. 191]. При этом, убедительно доказано, что системообразующими факторами формирования психологической готовности к профессиональной деятельности является потребностно-мотивационный характер обучающегося, готовность к саморазвитию, реализацию творческого потенциала.

Основной ступенью подготовки системы образования к реализации процесса инклюзии является изменение психологических и ценностных установок специалистов и повышение уровня их профессиональных компетенций. Исследователи отмечают, что уже на первых этапах развития инклюзивного образования остро встает проблема неготовности педагогов к работе с детьми с особыми образовательными потребностями, обнаруживается недостаток профессиональных компетенций для работы в инклюзивной среде, появляются психологические барьеры и профессиональные стереотипы.

Среди основных психологических барьеров исследователи выделяют страх перед неизвестным, опасность инклюзии для остальных участников процесса, негативные установки и предубеждения, профессиональную неуверенность преподавателя, нежелание изменяться, психологическую неготовность к работе с «особыми» детьми. Это ставит серьезные задачи не только перед психологическим сообществом в сфере образования, но и методическими службами, а главное, перед руководителями образовательных организаций, реализующих инклюзивные принципы.

Педагоги нуждаются в специализированной комплексной помощи со стороны специалистов в области коррекционной педагогики, специальной и педагогической психологии, которая обеспечит понимание и реализацию подходов к индивидуализации обучения детей с особыми образовательными потребностями, в первую очередь учащихся с ограниченными возможностями здоровья. Но самое важное, чему должны научиться педагоги, – это работать с детьми с разными возможностями обучения и учитывать это многообразие в педагогическом подходе к каждому ученику. Для России инклюзивное образование является педагогической инновацией. Любая инновация проходит ряд этапов, и на данный момент это этап внедрения, который, с одной стороны, характеризуется стихийностью, а с другой – попытками с научной точки зрения оценить условия готовности к принятию нововведения. Готовность чаще всего определяется следующим образом:

1) согласие сделать что-нибудь; добровольное и осознанное решение, направленное на деятельность;

2) состояние, при котором все готово для чего-нибудь и которое способствует выполнению решения.

Готовность необходимо рассматривать как системный процесс на различных уровнях. Формирование готовности педагога к инклюзивной педагогической практике, включает в себя следующие личностные характеристики: умение организовать педагогическую деятельность в условиях сотрудничества; способность осознанно выбирать варианты собственного профессионального поведения; умение свободно ориентироваться в системе приемов и способов педагогической деятельности; способность и готовность выбирать адекватные средства и методы саморазвития [1, с. 66].

Готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования [3. с. 88] ряд авторов подразделяют на профессиональную и психологическую. При этом в структуре профессиональной готовности выделяется информационная готовность, владение педагогическими технологиями, знание основ психологии и коррекционной педагогики, понимание индивидуальных отличий детей, готовность педагогов моделировать урок и использовать вариативность в процессе обучения, знание индивидуальных особенностей детей с различными нарушениями в развитии, готовность к профессиональному взаимодействию и обучению. Психологическая готовность включает эмоциональное принятие подростков с различными типами нарушений в развитии, включение таких подростков в работу на уроке, удовлетворенность собственной педагогической деятельностью.

В современном образовании можно выделить ряд моделей наставнической деятельности. Основные модели наставничества: традиционное (one-on one mentoring), ситуационное (situational mentoring), партнерское «равный-равному» (peer-to peer mentoring), групповое (group mentoring), краткосрочное (целеполагающее) наставничество (short-term or goal-oriented mentoring), флэш-наставничество (flash mentoring), скоростное наставничество (speed mentoring), реверсивное наставничество (reverse mentoring), командное наставничество (team mentoring) и виртуальное наставничество [3. с. 90].

В связи с этим перед педагогами стоит важная задача, заключающаяся в использовании современных психолого-педагогических знаний для разработки собственной траектории образовательной деятельности. Для того чтобы эффективно решить данную задачу, педагогу необходимо будет изменить подход к содержанию образования. Формирование готовности педагога к работе в системе инклюзивного образования создает условия для развития у человека позитивной ценностно-смысловой основы осуществления профессиональной деятельности.

Согласимся со словами Годовниковой Л.В, которая считает, что современное образование, в котором педагогический процесс все время совершенствуется, разумно изменяясь, что процесс перемен в образовании, это прежде всего перемены в педагоге, в профессиональных взглядах, методах, подходах к решению организационных и учебных проблем. Перемены начинаются с личности приобретая общий характер [1. с. 61].

Таким образом, наставничество в условиях инклюзивного образования основано на создании благоприятных условий для развития личности как обучающегося с ОВЗ, так и педагога, работающего с ним. Такой подход требует включенности и эмпатийности со стороны всех участников образовательно-воспитательного процесса.

Наставничество позволяет не только передать опыт от более опытного педагога к менее опытному, но и опосредовано повлиять на решение проблемных ситуаций, с которыми сталкиваются обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья. Именно при таком сопровождении педагог может

реализовать свой собственный потенциал и быть примером личности, с которой обучающиеся смогут брать пример. В исследовании были рассмотрены аспекты наставнической деятельности педагога в современных условиях инклюзивного образования. Выделенные виды социально-воспитательного и учебно-методического наставничества позволяют осуществить эффективную поддержку начинающего педагога, повысить степень его включенности в образовательный процесс.

Библиографический список:

1. Годовникова Л.В., Репринцева Г.А. Проблема подготовки психологов к инклюзивному образованию учащихся с ограниченными возможностями здоровья в свете профессионального стандарта педагога-психолога / Л.В. Годовникова, Г.А. Репринцева // Вестник БелИРО. - 2016. - № 1. - С. 60-66.
2. Малярчук Н. Н. Проблемы инклюзивного образования в России / Н. Н. Малярчук // Вестник БелИРО. 2015. № 2. С. 72–78.
3. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Ped.Rev. - 2017. - № 2(16). - С. 87-91
4. Яковлева И.М. Профессионально-личностная готовность педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья / И.М. Яковлева // Вестник МГОПУ. Серия «Педагогика». - 2009. - № 6. - С. 140-144.
5. Хитрюк В.В. Готовность педагогов к работе в условиях инклюзивного образования / В.В. Хитрюк // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. - 2013. - № 3. - С. 189-193.

## **ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ** (Белевская Н.В., Силифонова Н.А.)

**Белевская Н.В.,**  
*преподаватель ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»,  
отделение с. Казанское*  
**Нина Александровна Силифонова**  
*преподаватель ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»,  
отделение с. Казанское  
Тюменская область, г. Ишим,  
e-mail: [nina\\_silifonova@mail.ru](mailto:nina_silifonova@mail.ru)*

**Аннотация:** материал статьи раскрывает роль наставника в работе с молодым педагогом. Статья обобщает практический опыт работы, что приводит к выводу о целесообразности применения системы наставничества в процессе адаптации молодого педагога.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, формы и методы работы с молодым педагогом, адаптация, воспитание, образование.

*«Учитель может передать знания и информацию,  
но только настоящий наставник наполнит вас  
вдохновением и верой в то, что вы способны на  
гораздо большее, чем вам кажется»  
Д.Ушинский*

Реализация процесса наставничества в нашем техникуме непосредственно связана с работой методической службы. Наставничество - одна из форм методической работы и в настоящее время считается, что эта форма передачи педагогического мастерства от опытного педагога молодому специалисту необходима. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому педагогу приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставник – участник программы наставничества, имеющий

успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и подготовки процессов самореализации и самосовершенствования, наставляемого [1].

Современный ритм жизни требует от любого преподавателя постоянного, профессионального роста, творческого отношения к работе, самореализации. Поэтому при внедрении новых образовательных стандартов применяются новые формы деятельности, изменяется подход к обучению, повышению квалификации преподавателя.

Большинство изменений в образовании начинается с самой главной фигуры – преподавателя, поэтому основная роль методической службы в техникуме – педагогическое сопровождение педагога (как молодого, так и стажиста) в процессе профессиональной деятельности и его поддержка в соответствии с профессиональными потребностями. Новые формы обучения не только помогают добиваться формирования у студентов определенных компетенций, но и реализовывать исследовательский подход к изучению каждой дисциплины.

Преподаватели нашего техникума обладают высокими педагогическими умениями и навыками, владеют и применяют в работе инновационные технологии обучения и воспитания. Каждый педагог обладает личностными качествами: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, студентам и вообще к окружающим. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, преподавателю с многолетним стажем работы.

Молодой же специалист, в начале своей профессиональной деятельности, сталкивается с определенными трудностями - это и неумение логично выстроить последовательность этапов урока, точно рассчитать время на уроке, не правильная разработка творческих учебных заданий для студентов, затруднения в исследовательской работе преподавателя с учебным материалом, а иногда и отсутствие взаимопонимания с коллегами.

Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития. Сложность также заключается и в том, что молодые педагоги с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности и нести ту же ответственность за свои действия, что и опытные педагоги.

Поэтому, в нашем техникуме организована работа по профессиональному становлению начинающих педагогов, оказания им помощи в самоорганизации и самоанализе их развития. Вопросы, решаемые между наставником и молодым педагогом, носят актуальный характер.

Составляется индивидуальный план работы с молодым педагогом (на два года), в рамках которого отражаются основные направления деятельности: 1) изучение нормативно-правовых документов, необходимых для работы, методические пособия и рекомендации, 2) повышение профессиональной компетентности, 3) овладение педагогическими технологиями, 4) методическое сопровождение деятельности, 5) освоение компьютерной грамотности.

С молодыми специалистами организуются занятия по составлению календарно-тематических планов, ведению документации, оформлению УМК. А



также проводятся консультации по методике проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий. Молодых педагогов знакомят с новинками психолого-педагогической и методической литературы, помогают провести анализ посещенных у коллег занятий. На заседаниях цикловой комиссии педагоги стажисты делятся своими наработками, обмениваются опытом.

Наставник применяет к молодому педагогу следующие формы работы: индивидуальные беседы; методические консультации; вовлечение в групповые дискуссии, обзор педагогической литературы (в рамках проведения заседаний цикловой комиссии); посещение и анализ уроков, участие в разных мероприятиях.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, готовность оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Так как наставничество является двухсторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, даже и на личном примере, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию профессионального и общекультурного кругозора, его творческого потенциала и профессионального мастерства. Наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставник в работе с молодым педагогом проявляет свои личностные качества: 1) содержательный интерес к деятельности, которую осваивает молодой педагог; 2) открытость, коммуникабельность; 3) терпение и толерантность; 4) склонность к постоянному саморазвитию.

Цель моей работы в качестве наставника является создание условий для успешной педагогической деятельности молодого педагога, оказание помощи в развитии его профессиональной компетенции, творческих способностей, чтобы он смог стать успешным и в дальнейшем на более высоком профессиональном уровне самостоятельно решал педагогические задачи, мог обоснованно внедрять в работу инновационные технологии.

Для решения поставленной цели использую активные формы работы, которые помогают развить определенные компетенции молодого педагога в работе. Молодой педагог был ознакомлен с требованиями к организации его самостоятельной работы, с алгоритмом работы и возможными трудностями, которые могут возникнуть в дальнейшем.

При взаимопосещении занятий учитывались главные направления:

1) посещение занятий НАСТАВНИКОВ молодыми специалистами позволяет им понять общую практическую методологию организации образовательного процесса таким, каков он есть.

2) посещение занятий МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ позволяет НАСТАВНИКАМ определить сильные и слабые стороны молодого специалиста, скорректировать методологию занятий новичка, помочь с формулировкой и реализацией целей и задач занятия, составить методические рекомендации для него во избежание дальнейших профессиональных ошибок [2].

После посещения каждого занятия, мы совместно проводили анализ занятия. Мною были даны методические рекомендации по составлению поурочного планирования. Мы обсудили, как правильно начать занятие, как разумно распределить время занятия, какими методами, формами и средствами обучения и воспитания эффективнее пользоваться в работе со студентами.

Совместное обсуждение проведенных открытых занятий (в рамках проведения предметной недели) формулирует критерии качества и эффективности труда молодого специалиста, определяются показатели, по которым следует анализировать и оценивать свой труд. Поэтому самоанализ урока дает молодому учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приемы и методы, устранить недостатки в своей работе.

Стараясь сориентировать педагога на постоянное повышение знаний, во время индивидуальных бесед было обращено внимание педагога на оказание дифференцированной помощи студентам с разным уровнем подготовки, а также использование личностно-ориентированного подхода в обучении.

Наблюдая за работой молодого педагога, я отметила, что педагог более ответственно и тщательно готовится к занятиям, а также установил доброжелательные деловые взаимоотношения со студентами.

Для меня наставничество – это наиболее действенный способ повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием своей трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Можно отметить общие результаты наставничества:

- 1) Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.
- 2) Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям.
- 3) Развитие личностно ориентированных отношений между коллегами педагогами.
- 4) Формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.

Библиографический список:

1. Алексеев С.В. Вклад профессора С.Г. Вершловского в развитие идеи наставничества в системе образования. Человек и образование, 2021 №2 (67).
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019.- №3, с. 4-18
3. Электронный ресурс «Наставнический кейс «Педагогический дуэт» - [электронный ресурс]. - URL: <https://vml35.ru/wp-content/uploads/2022/10/nastavnicheskij-kejs.pdf>

## **ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УЧАСТИЮ В КОНКУРСАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА** (Белькович В.Ю., Кильдышева И.А.)

**Белькович Виктория Юрьевна,**  
К.П.Н.,  
зав.кафедрой дошкольного и начального общего образования ТОГИРРО  
Тюменская область, г. Тюмень,  
e-mail: [belkovichv@mail.ru](mailto:belkovichv@mail.ru)  
**Кильдышева Ирина Африковна**

*ст. преподаватель дошкольного и начального общего образования*  
**ТОГИРРО**  
Тюменская область, г. Тюмень,  
e-mail: [ink-2010@mail.ru](mailto:ink-2010@mail.ru)

**Аннотация:** в статье актуализированы подходы к организации методического сопровождения педагогов дошкольного образования при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства. Выделены основания для выбора форм методического сопровождения. Представлены эффективные формы методического сопровождения педагогов, направленные на совершенствование профессионального мастерства.

**Ключевые слова:** конкурс, методическое сопровождение, профессиональное мастерство, рефлексия собственного опыта.

Ключевой задачей методического сопровождения педагогов дошкольного образования при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства, на наш взгляд, является создание условий, способствующих профессиональному самоопределению, творческой самореализации, самовыражению и самопрезентации профессиональных достижений.

Современное развитие системы дошкольного образования, определенные изменения нормативно-правовой базы, специфика педагогической профессии - все это предъявляет ряд определенных требований к современному педагогу-дошкольнику. В Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, в требованиях к кадровым условиям федерального государственного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) обращается внимание на необходимость педагогу ДОО иметь высокий уровень профессиональной компетентности.

Профессионализм педагога в работе с детьми дошкольного возраста проявляется в умениях осуществлять социальную перцепцию, включаться в непосредственное общение с одним ребенком или группой детей, взаимодействовать с детьми интенсивно, продуктивно и творчески.

Квинтэссенция целостной системы профессионального роста педагогов, по мнению Л.М. Митиной, заключается в органичном сплетении трех взаимосвязанных пространств: личности, деятельности и общения при преобладающей роли личности [3, с. 50]. Профессиональное развитие неотделимо от личностного.

Таким образом, в основе методического сопровождения педагогов дошкольного образования при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства необходимы формы специальной подготовки педагогов, направленные на совершенствование профессиональных умений и личностных качеств.

В целях определения содержания форм методического сопровождения педагогов мы провели анализ исследований, касающихся выделения смыслов понятия «конкурс»:

- прекрасный индикатор качества профессиональной подготовки (Н.Н. Боровик, Н.В. Киселева);
- эффективную форму совершенствования профессионального мастерства (Э. Р. Гайнеев);
- продуктивное средство создания мотивационного поля, стимулирующего саморазвитие как обучающихся, так и педагогов (И. В. Серафимович, Л. Н. Харавина);
- соревнование, на котором определяют и награждают лучших специалистов (И.С. Пешня, М.И. Винокурова);
- поиск нового и неординарного (В.Г. Рындак).

На основе анализа исследований были определены формы и содержательные линии методического сопровождения педагогов, направленные на совершенствование профессионального мастерства, присвоение действий достойного преодоления конкурсного соревнования, умение оригинально создавать собственное мотивационное поле, преодолевать страхи и сомнения.

Мы выделяем эффективные формы методического сопровождения, направленные на совершенствование профессионального мастерства педагогов дошкольного образования.

Модульные курсы повышения квалификации для творчески работающих педагогов по программе «Подготовка к конкурсу профессионального мастерства: старт в педагогику будущего».

Спецификой программы данных курсов является модульное содержание, адресованное одновременно разным категориям педагогических работников: учителям, завучам школ, педагогам ДОО, методистам и т.д. Каждому участнику курсов предоставляется право выбора вариативного модуля определенного содержания, например: «Вызовы времени и гибкие компетенции», «Обновление и интеграция содержания образования и современные педагогические технологии», «Модели трансформации учебного занятия и способы активизации потенциала образовательной среды», «Опыт и эффективные практики использования ресурсов социокультурных и социопроизводственных объектов», «Актуальные интерактивные, сетевые форматы взаимодействия с детьми, педагогами и родителями» и др.

Такой формат дает возможность каждому участнику в процессе командного погружения в разные мастер-классы, тренинги-практикумы постоянно обращаться к себе в позиции «рефлексия моего опыта», фильтровать полученную информацию, «выращивать» до совершенства собственный опыт, заряжаться харизмой разных спикеров и участников команды, выходя на собственный уровень готовности к участию в конкурсе.

Другой формой методического сопровождения является организация курсов повышения квалификации для педагогов ДОО, потенциальных участников конкурсов по теме «Программа развития творческого педагога».

Содержание программы включает организацию и проведение авторских мастерских от победителей и участников конкурсов прошлых лет с непосредственным участием слушателей курсов.

Такой формат направлен на освоение участниками эффективных педагогических приемов и техник, интерактивное «проживание» выступлений в разных жанрах, участие в «диалоговых кругах» с рассказами о собственном опыте, проявление возможности высказывать и отстаивать свою точку зрения при обсуждении спорных вопросов и педагогических ситуаций, создавать качественную защитную презентацию.

Эффективной формой командного сопровождения педагогов из одного муниципального образования становится «Методический десант». Данная форма направлена на совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников в условиях командообразования одного муниципального образования, конкретной дошкольной образовательной организации.

Преимуществами такой формы сопровождения на этапе подготовки к участию в конкурсах становится единое коллегиальное понимание требований к разработке содержания конкурсных испытаний, последующее взаимодействие в коллективе по корректировке разработок, подготовки материалов для презентации опыта участников.

Актуальной является постоянная работа по организации и проведению консультаций «Индивидуальный маршрут профессионально-личностного роста» по запросу педагогов на этапе подготовки к участию в конкурсе или после его участия. В индивидуальном взаимодействии проводится экспертный анализ авторских разработок участника, составляется чек-лист для проведения самоанализа, даются конкретные рекомендации по корректировке авторского опыта педагога.

Таким образом, разные эффективные формы методического сопровождения педагогов дошкольного образования при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства способствуют осознанию педагогами потенциальных возможностей, перспектив, ресурсов личного и профессионального роста, побуждают к постоянному педагогическому поиску, педагогическому творчеству, является мощным стимулом дальнейшего профессионального и личностного саморазвития.

#### Библиографический список:

1. Боровик Н.Н. Конкурс профессионального мастерства – эффективная форма повышения профессионализма педагогов / Н. Н. Боровик, Н. В. Киселева, А. И. Юдина, Е. Н. Фещенко // Методист. – 2014. – № 3. – С. 43-48.
2. Гайнеев Э. Р. Психологическая подготовка к конкурсу профессионального мастерства / Э. Р. Гайнеев // Методист. – 2015. – № 8. – С. 46-49.
3. Митина Л. М. Психология профессиональной деятельности педагога: системный личностно-развивающий подход // Вестник Московского университета. Серия «Педагогическое образование». 2012. № 3.- С. 48–64.
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Пешня И. С. Конкурсы профессионального мастерства как один из критериев качества современного образования / И. С. Пешня, М. И. Винокурова // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. – 2020. – Вып. 9. – С. 99-103.
6. Потемкина Т. В. Конкурсы профессионального мастерства как средство профессионально-личностного развития студента колледжа / Т. В. Потемкина, С. Ю. Попкова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2018. – № 2. – С. 12-15.
7. Рындак В.Г. Педагогика креативности: монография / В. Г. Рындак. — М.: Изд. дом «Университетская книга», 2012. — 284 с.
8. Серафимович И. В. Профессионализация мышления педагога и развитие профессиональных компетенций в условиях конкурсов профессионального мастерства / И. В. Серафимович, Л. Н. Харавина // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8. – № 2(27) . – С. 382 – 386.
9. Торопчина О. М. Методическое сопровождение конкурсного движения профессионального мастерства в образовательной организации / О. М. Торопчина, Н. М. Остапенко // Преемственность в образовании. – 2021. – № 28 (3). – С. 541-560.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ВЫСТРАИВАНИЯ МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

(Бурдаева Л.Г., Сайфулина Г.П.)

**Бурдаева Людмила Георгиевна,**  
директор МАОУ «Уватская СОШ»

Тюменская область,  
[uvatshkola@yandex.ru](mailto:uvatshkola@yandex.ru)

**Сайфулина Галина Петровна,**  
заместитель директора МАОУ «Уватская СОШ»

Тюменская область,  
[uvatshkola@yandex.ru](mailto:uvatshkola@yandex.ru)



**Аннотация:** в статье представлена практика реверсивного наставничества, как эффективного средства выстраивания отношений между поколениями, передачи корпоративных знаний, развития командной работы, налаживания горизонтальных связей между молодыми и опытными работниками; внедрения профессиональных решений на основе новейших технологий. Совместная деятельность способствует взаимовыгодному сотрудничеству молодых и опытных педагогов, реализации программы профессионального развития, решает проблему преемственности педагогического опыта и связи поколений.

**Ключевые слова:** реверсивное наставничество, наставническая деятельность, система наставничества.

Одним из показателей результативности целевой модели наставничества Федерального проекта «Современная школа» является: к 2024 году не менее 70% педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

Целью наставничества в МАОУ «Уватская СОШ» является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

На сегодняшний день образование должно подстраиваться под современные реалии жизни, быстро адаптироваться к новейшим технологиям. Эта приспособляемость образовательной деятельности и вариативность образования играют важнейшую роль в развитии современного общества. И конечно же по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как сделать так чтобы они остались работать в школе. Наша задача: найти, закрепить, научить. Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых педагогов в школе «взрачивается» определенная система наставничества и накоплен большой опыт по работе с молодыми педагогами. Система наставничества считаем, что это инструмент повышения качества образования. В последнее время активно внедряется одна из современных форм обучения и способ развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста.

Реверсивное наставничество – модель взаимодействия двух или нескольких участников образовательного процесса по разным вопросам, где более опытный консультирует менее опытного по вопросам образовательного процесса, в которых испытывает затруднения.

Реверсивное наставничество это средство, которое помогает:

- установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников;
- все стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Школьное наставничество предполагает учет интересов каждого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Реверсивное наставничество является неформальной поддержкой со стороны более опытного коллеги. И это не всегда наставничество педагога с большим стажем работы над молодым учителем, часто молодые педагоги помогают опытным учителям, выбирая наставников и наставляемых по их личным и профессиональным качествам, на основе интересов и потребностей подопечного.

В школе выстроена система работы с вновь прибывшими, поэтому 100 % - остаются в школе, благодаря отработанной системе работы наставничества в школе.

Мы успешно реализуем модель-триада реверсивного наставничества:

- молодой педагог;
- наставник (педагог-стажист);
- старший наставник (ветеран педагогического труда).

Взаимодействие строится на основе плана работы.

Цель совместной деятельности это успешная интеграция начинающего специалиста в педагогическую профессию и коллектив.

Мы разделили на три этапа работу педагогов с наставником:

- I этап (1-й год) - прогностический.

Его наставники начинают с беседы, в которой сформулировали цели взаимодействия, определили "болевые точки" в педагогической деятельности начинающего учителя с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока. Тимбилдинг, тренинги, форумы, квесты – стали неотъемлемой частью методов по сплочению коллектива.

- II этап (2-3 год) «Творческий поиск», который может продлиться (по необходимости) 3 лет.

Исходя из того, что на этом этапе идет процесс повышения профессионального мастерства, мы планируем: изучение опыта работы коллег своего школы и других школ; проведение открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах, конференциях.

- III этап (4-5-й год работы) «Я - концепция» – период создания собственной педагогической системы работы, внедрение новых технологий, прохождение курсов и аттестации на первую квалификационную категорию.

Чтобы наше взаимодействие с педагогами было конструктивным, мы стараемся помнить, что не должны быть мЕнтором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. На сегодняшний день неоспоримым является тот факт, что широкое использование интерактивных досок, планшетов и других всевозможных гаджетов в образовательном процессе расширяет возможности образовательных технологий за счет визуализации и виртуализации информации. Молодые педагоги помогают освоить новые современные средства представления образовательной информации своим более взрослым коллегам.

Мы открыли для себя эффективную форму взаимодействия – совместный урок «Педагогический дуэт».

Сопровождение молодого педагога - это каждодневный кропотливый рабочий процесс, который объединяет не только начинающего учителя и его наставника, но и весь педагогический коллектив. Но настоящая связь педагогических поколений невозможна без участия ветеранов педагогического труда.

В нашей школе сложилась очень хорошая система работы с молодыми специалистами, проводятся уже ставшие ежегодной доброй традицией такие масштабные мероприятия, как Декада молодого педагога, Встреча поколений, Окружной конкурс профессионального мастерства среди молодых учителей.

В рамках каждого такого масштабного школьного события проводится много интересных и методически полезных мероприятий.

Так в рамках Декады молодых педагогов в нашей школе проходит "Посвящение в педагогику", где молодые педагоги имеют возможность близко познакомиться со своими наставниками и образовать "педагогические дуэты".

Перед посвящением педагогические дуэты создают эмблемы, придумывают девизы и совместно защищают их.

Затем начинающие учителя дают клятву, а наставники дают им наказ и торжественно посвящают в молодые педагоги.

Самым ценным в этой работе является опыт педагогов-стажистов и педагогов, ветеранов педагогического труда, опыт, подтверждающий, что профессия учителя престижна и благородна, опыт, который поможет начинающим педагогам поверить в себя и свое профессиональное будущее.

Однажды в период проведения одной из Декад родилась замечательная идея - организовать встречу педагогов разных поколений "И снова мы вместе!". Теперь такие встречи вышли за формат Декады и проводятся ежегодно как самостоятельные мероприятия, имеющие цель обсудить важные вопросы профессиональной деятельности учителей, найти пути решения проблем в разных сферах школьной жизни. И мы очень рады, что ветераны педагогического труда являются нашими единомышленниками, помощниками не только в организации работы с молодыми учителями, но и в непосредственном проведении внеклассных мероприятий, учебных занятий, мастер-классов с учащимися школы, что само по себе является ярким примером и образцом для начинающих и уже имеющих достаточный опыт работы учителей нашей школы.

Творческие и спортивные конкурсы, часы здоровья, встречи поколений, методические лаборатории, семинары-практикумы, круглые столы, мастер-классы, деловые игры, открытые уроки, тематические внеклассные мероприятия, совместные творческие проекты и многие-многие другие интереснейшие мероприятия, которые объединяют разные педагогические поколения и наполняют нашу профессиональную жизнь в рамках наставничества.

Умение и желание передать свой опыт молодым, только вступающим в самостоятельную жизнь людям, - это талант. Лучшие педагоги школы делятся своими «профессиональными рецептами» - дают открытые уроки.

А в свою очередь открытые уроки дают и молодые педагоги.

Молодым педагогам пришлось по душе такая форма работы как семинар-практикум. Они с удовольствием включаются в работу, проживают те же самые моменты, что и учащиеся: определяют тему, ставят цели, предполагают, ищут ответы, учатся договариваться, анализируют, приходят к единому мнению, защищают проекты.

В рамках Декады молодого педагога сегодня проводится педагогический марафон «ПРОдвижение», проводимый совместно с Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста». В рамках марафона педагоги разбирают вопросы по формированию функциональной грамотности, проходят испытания.

Традицией стало проводить совместно с ветеранами педагогического труда, декаду молодого педагога, в рамках которой проходит конкурс педагогического мастерства «Путь к успеху!». Конкурсы для молодых педагогов являются отличным способом проявить себя. Окружной конкурс молодых педагогов школьного округа «Путь к успеху!» стал ярким завершением декады молодых педагогов, показателем общественного признания начинающего педагога.

Проигравших в этом конкурсе нет и быть не может, потому что мудрость учителя проявляется в умении радоваться успеху коллег, в изучении профессионального опыта учителей и понимании, что победа одного – это победа всего педагогического общества, новая ступень в развитии учительства!

Участники рассказали о своих ощущениях, впечатлениях, выводах, оставшихся у них после конкурса:

– Участвовать в конкурсе сложно и интересно. Подобные конкурсы – это возможность показать себя, повысить свой профессионализм, почувствовать радость от новых побед. Еще и возможность обмена опытом с коллегами, знакомства, впечатления. Итоги конкурса радуют.

– Конкурс «Путь к успеху!» -это важный шаг профессионального роста. Любой труд приносит плоды. А усердный труд – бесценные плоды: положительные эмоции, радость коллег, признание администрации, саморазвитие.

В рамках работы с молодыми педагогами проводятся конкурсы «Мой первый – мой лучший урок» (презентация урока учителя и наставника), по итогам декады «Лучший профессиональный дуэт».

Среди молодых специалистов школы и выпускников проводится интеллектуальная игра «Завалинка». Участники демонстрируют знания, которые требуют применения продуктивного мышления в условиях ограниченного времени. Ведь интеллектуальные игры являются серьезным инструментом воспитания личности учащегося и умения сотрудничать.

Для успешной социально-психологической адаптации молодых педагогов в школе проводим психологические тренинги с педагогами.

Ежегодно проводятся правовые консультации «Твое право учитель» с администрацией школы, юристами, представителями профсоюзной организации, где педагоги получают ответы на интересующие вопросы.

Наши педагоги состязаются не только в умственных способностях, но и в физической подготовке. Ежегодно в рамках Декады проводится Дружеский матч по волейболу среди молодых и наставников Уватской школьного округа.

По итогам проведенных мероприятий оформляем информационный стенд о результатах проведения мероприятий, публикация в СМИ, посты в Интернет-группах.

Наша Школа поделилась своим огромным опытом на областном семинаре «Наставничество как путь повышения престижа учительской профессии». И по итогам в 2020 году выпущена книга Президиума Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки и областной Совет ветеранов педагогического труда с описанием опыта работы, опыт работы по наставничеству транслировался на телевидении в программе «Время» ПЕРВОГО канала, «Тюменский регион». Молодые педагоги школы являются победителями районного конкурса профессионального мастерства «Педагог года» в номинации «Зажги свою звезду!» и участниками областного конкурса «Педагог года Тюменской области», в номинации «Педагогический дебют».

Опыт работы по данному направлению работы представлен на Всероссийском конкурсе, проводимом Министерством Просвещения РФ и Фондом новых форм развития образования «Директор года 2021».

На региональном уровне школа вошла в число школ-стажировочных площадок для повышения квалификации педагогов в области овладения современными методическими приёмами организации наставничества. В 2023 году Уватская школа провела стажировочную площадку для педагогов, методистов, управленцев Тобольского образовательного округа по теме: «Наставничество по образцу и без...» (Наставничество как стратегия развития всех участников образовательных отношений).

На стажировку приехали наставнические пары из других районов, слушатели курсов повышения квалификации. Более 40 участников смогли посмотреть все достижения, распределившись на группы и чередуя практики: в школьном офисе «ученик-ученик» участники мероприятия познакомились с

приемами работы разновозрастных ученических пар. На площадке модели «учитель-учитель» проектировали программу наставничества для молодых специалистов. Изучая модель «учитель-родитель», участники стажировки познакомились с форматом «Классная встреча», где собеседником выступает родитель. В общем разговоре принимал участие Василий Викторович Софронов, директор ДЮСШ с. Уват, мастер спорта по легкой атлетике, тренер, отец четверых детей, наставник.

За один день представлен накопленный опыт проектирования персонализированных программ наставничества; пример разных видов наставничества: менторинг, реверсивное наставничество, командное, групповое; этапы реализации моделей от определения наставнических пар до представления результатов.

Школа – это прежде всего учитель! Учительская профессия сложна, она требует призвания, раскрыться которому и помогает опытный педагогический коллектив школы. Молодой учитель и наставник должны чувствовать постоянную взаимоподдержку. Ведь каждый из них - мастер своего дела. Существует, на наш взгляд, удивительная гармония возраста между педагогами: мудрость и опыт идут рядом с молодостью, крепко держась за руку. Реверсивное наставничество является эффективным средством выстраивания отношений между поколениями, развития командной работы, налаживания горизонтальных связей между молодыми и опытными работниками.

Библиографический список:

1. Шатырко А. В. Метод обратного наставничества в условиях современных организаций / А. В. Шатырко // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2017 – № 20-2.
2. Целевая модель наставничества. — Текст: электронный // ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».
3. Дорохова Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2022 – № 5 – С. 154-162.

## **ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН, КАК СПОСОБ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАЧЕСТВА НАВЫКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ** (Губин Е.В., Агапов В.Н.)

**Губин Евгений Владимирович,**  
*Центр непрерывного аграрного образования Тюменской области ГАПОУ  
ТО «Агротехнологический колледж»,  
Тюменская область, г.Ялуторовск,  
Агапов Виктор Николаевич,  
директор ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»  
Тюменская область, г.Ялуторовск,*

**Аннотация:** организация сопровождения обучающихся преподавателями направлена на формирование модели специалиста, которая бы учитывала потребности современного рынка, требования предъявляемые предприятиями, рост количества заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающимися. Создание адекватной компетентностной модели специалиста, включающей все необходимые компетенции на основе технологии наставничества.

**Ключевые слова:** демонстрационный экзамен; качество профессионального образования; моделирование реальных производственных условий; наставничество, проверка студенческих знаний и умений



Образовательная деятельность профессиональных образовательных организаций ориентирована на создание комфортных и безопасных условий обучения, решения задач интеллектуального, культурного и профессионального развития выпускника, и имеет целью – подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена [1. с.149].

Качество профессионального образования во многом зависит от умения и способности каждого педагога (преподавателя) мобилизовать свои усилия на систематическую «профессиональную» работу, рационально строить свою деятельность, использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

Качество образования зависит не только от образовательных технологий и методов, но и от качества образовательных программ, потенциала обучающихся и средств образовательного процесса. Именно сегодня происходит осознание ценности и практической значимости образования.

В результате этого значительно возрастают требования к качеству реализации образовательных профессиональных программ.

В Агротехнологическом колледже ведется подготовка специалистов для работы в области агропромышленного комплекса, социальной сферы, электротехнической отрасли и для осуществления других видов деятельности, требующей от работников высокого уровня интеллектуального развития. Подготовка специалистов среднего звена предполагает соответствие их умений и навыков новым профессиональным стандартам.

Процедура проведения демонстрационного экзамена в колледже направлена на моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности в течение определенного времени на экзамене.

Для обеспечения качественного прохождения итоговой аттестации подготовка студентов к демонстрационному экзамену — это, по сути, вся система их обучения в образовательном учреждении. Исходя из этого, возникают определенные вопросы: какие требования предъявлять, какие системы оценивания внедрять, какие методы применять для качественной подготовки специалистов.

В 2017-2023 годах демонстрационный экзамен проводился по 9 направлениям подготовки, на данный обучающиеся сдают ГИА по базовому уровню – по 6 направлениям подготовки, и профильный уровень – по 7 компетенциям.

В Агротехнологическом колледже применяется стандартная процедура планирования, организации и проведения демонстрационного экзамена, определяются качественные и количественные показатели, назначается ответственный куратор по образовательному учреждению, который занимается вопросами организации и проведения ДЭ, формируются графики, составы комиссий, заведующие отделений и классные руководители помогают выпускникам пройти регистрационные мероприятия и подготовку к экзамену, по итогу формируются отчеты с целью анализа и корректировки в следующем году. По сути, для студентов – это проверка их знаний и умений, уровня владения общими и профессиональными компетенциями, для педагогов – ответы на вопросы, выработка новых идей и направлений работы.

В Агротехнологическом колледже аккредитованы 7 центров проведения демонстрационного экзамена, мы стараемся проводить экзамены на базе учреждения с целью развития материально-технической базы учреждения, без выезда в партнерские образовательные учреждения. Педагогические сотрудники колледжа проходят процедуры повышения квалификации, с целью более качественной подготовки студентов к прохождению ГИА в формате ДЭ. Задача

педагогических работников выявить и развить способности каждого студента, сформировать самостоятельную, творческую и социально-активную личность.

С 2017 года происходит постоянное увеличение количественных показателей прохождения демонстрационного экзамена, в 2023 году 100% выпускников проходили данную процедуру.

Участие партнеров-предприятий в образовательном процессе позволяет максимально приблизить содержание и процесс учебной деятельности студентов к их будущей профессии, дает возможность проектировать целостный учебный процесс, в котором учитываются такие факторы, как специфика учебных дисциплин и профессиональных модулей, а также помогают создавать условия для целенаправленного формирования конкурентоспособности будущих специалистов. Сегодня в колледже планомерно ведется подготовка и подбор экспертов для проведения демонстрационного экзамена. В 2023 году колледж сотрудничает с 54 сотрудниками предприятий партнеров, которые включают: руководители предприятий, главных инженеров и рядовых сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными качествами и производственным опытом.

Государственная итоговая аттестация в формате демонстрационного экзамена является эффективным инструментом оценки сформированности профессиональных компетенций в рамках определенного вида профессиональной деятельности. Только эксперты-профессионалы способны дать возможность студентам реализовывать полученные навыки и профессиональные компетенции с учетом требования работодателей, в дальнейшем такой процесс влияет на построение профессиональной карьеры будущих выпускников, а также обеспечивает соответствие качества подготовки выпускников потребностям экономики региона.

Создание современных образовательных условий максимально приближенных к производственным, позволяет выпускникам более качественно выполнять задания и получать максимальный профессиональный опыт, тем самым демонстрируя представителю предприятия-партнера свои компетенции и навыки для дальнейшего трудоустройства.

С целью создания подобной системы в колледже происходит модернизация и оснащение материально-технической базы. В 2022 состоялось открытие новых мастерских по компетенции «Эксплуатация сельскохозяйственных машин» и «Сельскохозяйственные биотехнологии», которые способствуют более качественному освоению профессиональные компетенции, эффективному выполнению необходимые технические операций на рабочих местах.

Учитывая выше сказанное можно сделать вывод, что в колледже благодаря педагогам, мастерам производственного обучения, нашим партнерам работодателям, и представителям предприятий партнеров выстроена качественная система оценки компетенций выпускников. Большинство студентов идут на экзамен уверенно, ведь именно весь образовательный процесс, моральная подготовка помогают обучающимся, не переживая и спокойно чувствовать себя на экзамене, выполнять быстро и четко все задания.

Однако есть и трудности, возникающие в процессе организации и проведения демонстрационного экзамена:

- неготовность обучающихся в полном объеме работать самостоятельно;
- недостаточная психологическая подготовка обучающихся;
- неумение принимать решения в нестандартных ситуациях, нести ответственность за свои действия;
- высокая загруженность педагогических работников и экспертов;
- потребность в большом количестве экспертов;

- высокая финансовая составляющая на организацию и проведение демонстрационного экзамена.

Сегодня необходимо продолжить системную работу по реализации ИГА в форме демонстрационного экзамена. Чем точнее и качественнее будет организована работа на всех этапах обучения, тем более высокий результат будет получен.

Проведение демонстрационного экзамена позволяет: повысить качество учебного процесса, направить образовательный процесс на практические результаты обучения, обобщить и систематизировать приобретенные в ходе обучения компетенции, провести независимую оценку практических умений и навыков студента.

#### Библиографический список:

1. Егоров И.А. Профессиональный экзамен как инструмент формирования траектории совершенствования квалификации работника [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2017. Том 9. № 3. С. 149–155.
2. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Современные подходы к оцениванию квалификаций // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 100–106.

## НАСТАВНИК И МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ: НАМ ЕСТЬ ЧЕМУ ПОУЧИТЬСЯ ДРУГ У ДРУГА (Демкова И.А.)

**Демкова Ирина Анатольевна,**  
учитель-логопед МАУДО «Детский сад №9»,  
Тюменская область, г.Ялуторовск  
e-mail: [DIA.1967@yandex.ru](mailto:DIA.1967@yandex.ru)

**Аннотация:** в статье рассматривается актуальность наставничества, как способа сопровождения молодого педагога. Раскрывается сущность реверсивного наставничества, его преимущества. Приводится опыт реверсивного наставничества учителей-логопедов.

**Ключевые слова:** наставничество, реверсивное наставничество, образовательный процесс, мотивация, информационно-коммуникативная компетентность педагога.

Завершился 2023 год, который был объявлен в России «Годом педагога и наставника». Как известно, институт наставничества существовал на Руси, да и не только, испокон веку. Очень популярным наставничество было в Советском Союзе, когда в пятидесятых годах масштабно развивалось профессионально-техническое образование: молодежь, приходя после учебного заведения на производство, получала в наставники опытного мастера.

В системе образования наставничество и в наше время играет большую роль. Ведь молодые педагоги часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и специалисты с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности в профессиональной деятельности. Многие начинающие педагоги, столкнувшись с первой большой трудностью, не получив поддержки, уходят из образования, считают себя неспособными к педагогической деятельности. А это не так. Просто в нужный момент рядом не оказалось наставника.

Для меня выдалась возможность быть наставником молодого учителя-логопеда, проявить себя в этом направлении, пройти заново весь свой путь и

поделиться багажом знаний, ведь и от меня тоже зависит, каким профессионалом станет молодой специалист.

В 2023 году я прошла обучение на курсах ТОГИРРО по теме «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника». Благодаря обучению, на первом этапе я составила программу наставничества, вместе с молодым педагогом разработали индивидуальный образовательный маршрут. Работа осуществлялась согласно плану, но в основном была передача моих знаний и опыта. Я приглашала коллегу на свои занятия, посещала занятия наставляемого, вместе анализировали деятельность. Но все-таки, я видела пассивную роль молодого педагога в этом процессе. Он как будто ждал, что я принесу знания и накормлю ими, как птенца, а сколько возьмет, что откликнется – этого я не могла предвидеть.

Это стало проблемным полем в моей работе как наставника. Я стала думать, как активизировать процесс наставничества. В беседе с подопечным я поделилась опытом участия в муниципальном конкурсе «Воспитатель года» и рассказала о своей теме. Молодой педагог подхватил беседу и стал рассказывать о своей задумке – использование иппликатора Кузнецова в логопедической работе. Мне стала интересна эта тема. Я видела с каким удовольствием и знанием дела рассказывает мой молодой коллега. И тогда у меня зародилась мысль, что вот он выход из пассивной роли – обмен опытом и обучение наставника наставляемым. Наставничество в этом контексте приобретает реверсивную форму, где каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где есть опыт - роль наставника, в тех областях, где есть пробелы – роль подопечного.

Из своего опыта наставничества могу сказать, что именно реверсивная модель позволяет решить проблему недостаточной компетентности педагогов старшего поколения в области информационно-коммуникационных технологий. Эта форма взаимодействия, обучения и самообучения дает возможность начинающему коллеге проявить свою компетентность и почувствовать уверенность в своих силах. Молодой педагог прекрасно выполняет роль наставника, одновременно учит и учится.

В августе 2023 года наш детский сад приобрел Умные зеркала АРТИК МИ для логопедической работы. Для меня это была большая радость. Но я не знала, как подступиться к этому чуду техники. Моя наставляемая предложила вместе пройти обучение по работе на интерактивном оборудовании. Я с удовольствием согласилась, так как одной бы мне было не справиться. Мы вместе прошли онлайн-курс по работе с умным зеркалом, вместе выполняли домашние задания, вместе осваивали работу Умного зеркала АРТИК МИ. Мы приняли участие в межмуниципальном дне молодого педагога «Наставник и молодой педагог: нам есть чему поучиться друг у друга!», где демонстрировали процесс взаимообучения.

Благодаря реверсивному наставничеству я как наставник:

- овладела приемами использования ИКТ в образовательном процессе;
- начала использовать цифровые образовательные ресурсы в педагогической деятельности;
- усовершенствовала умения обобщать и транслировать свой опыт на различных онлайн-порталах для педагогов, родителей, в социальных сетях;
- у меня сформировалась положительная мотивация к использованию ИКТ.

А что реверсивное наставничество дало наставляемому?

У молодого коллеги появилась уверенность, мотивация к изучению и применению интересных приемов, повысилась активность, нет страха ошибки. Так, в 2022 году моя подопечная принимала участие в областном конкурсе на лучшую коррекционную программу, изучила и апробировала использование иппликатора Кузнецова, опубликовала опыт по этой теме на информационно-методическом

портале «Детские сады Тюменской области». В октябре 2023 года коллега успешно прошла аттестацию на первую квалификационную категорию.

Сегодня я могу сказать, что определила реверсивное наставничество наиболее эффективной формой работы с молодым педагогом. Именно эта форма способствует установлению доверительных отношений, когда наставляемый не боится признаться в своих пробелах, ошибках, трудностях, а наставник понимает и поддерживает, от всей души делится своим опытом. Кроме общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установлению взаимопонимания между разными поколениями сотрудников.

Я определила несколько правил для себя в реверсивном наставничестве:

- не торопить наставляемого, у каждого свой темп деятельности;
- не умалять опыт наставляемого;
- оказывать поддержку по принципу М.Монтессори «Помоги мне это сделать самому»;

- создавать ситуацию успеха, замечать даже небольшие успехи и опираться на них, а не на ошибки.

При такой форме наставничества мы вместе выходим из зоны комфорта, учимся совместно думать и работать, принимать опыт наставника и переосмысливать его с учетом современных тенденций в образовании.

#### Библиографический список:

1. Иванова Е.В. «Повышение ИКТ-компетентности педагогов ДОУ» // Старший воспитатель. - № 12. 2009.
2. Мигунова Е.В., Жигалик М.А., Аверкин В.Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс]//Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». 10.
3. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю.Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.

## **ФЛЕШ-НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ-УЧАСТНИКОВ КОНКУРСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ: ОПЫТ ТЮМЕНСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ** (Зеленская С.В.)

**Зеленская Светлана Валерьевна,**  
*руководитель учебно-методического отдела ГАПОУ ТО "Тюменский колледж производственных и социальных технологий"*  
Тюменская область, г. Тюмень,  
e-mail: [metodist-pu@yandex.ru](mailto:metodist-pu@yandex.ru)

**Аннотация:** в статье рассмотрено содержание флэш-наставничества как эффективной формы взаимодействия наставника с наставляемым. Представлен опыт лучших практик наставничества педагогических работников Тюменского колледжа производственных и социальных технологий. Приведены примеры реализации взаимодействия наставнических пар-участников конкурсных мероприятий.

**Ключные слова:** наставничество, флэш-наставничество, модификации флэш-наставничества, практика наставничества, наставнические пары.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. В открытых источниках информации появилось описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике. [1; с.19]



В сфере российского образования применение практик наставничества также является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплён нормативно в современных условиях. В соответствии пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р в образовательных организациях Российской Федерации должна быть внедрена система наставничества педагогических работников. [2; с.2]

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В числе наиболее эффективных форм взаимодействия «педагог»-«педагог» отмечают флэш-наставничество.

Флэш-наставничество (от англ. Flash Mentoring) - это новая концепция наставничества. [1; с.20]

Флэш-наставничество – это самая гибкая модель наставничества, которая разрешает и наставнику выбирать себе подопечных, и подопечным выбирать одного или даже двух наставников из числа тех, кто готов выступить в этом качестве. В реальности флэш-наставничество являет собой симбиоз форматов, потому что дальнейшее взаимодействие может ограничиться одноразовой встречей, ситуационным наставничеством или же развиваться в долгосрочной перспективе.

Флэш-наставничество имеет различные модификации:

*Стандартная сессия* флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

*Последовательное* флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.

*Скоростное* флэш-наставничество - это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.

*Групповое* флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество. [1; с.20-21]

Краткая характеристика флэш-наставничества представлена в табл. 1. [3; с.17-18]

Таблица 1. - Краткая характеристика флэш-наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику.</li> <li>- Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.</li> <li>- Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.</li> </ul>

Флеш-наставничество, по нашему мнению, является эффективной формой сопровождения педагогов.

Практика использования различных модификаций флеш-наставничества в ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» показана в разрезе проводимых конкурсных мероприятий: педагогический квест «Как добиться успеха?»; внутриколледжный конкурс профессионального мастерства – первый (отборочный) этап Всероссийского конкурса «Мастер года».

Остановимся подробнее на каждом.

1. Групповое флэш-наставничество реализуется через организацию и проведение мероприятий для наставнических пар.

Например, в рамках единых методических дней, посвященных проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника 9 января 2023 года проведен Педагогический квест «Как добиться успеха?». Десять наставнических троек, каждая из которых состояла из двух начинающих педагогов и одного опытного педагога-наставника:

- приняты участвовали в аукционе педагогических идей;
- стали участниками Чемпионата по решению педагогических ситуаций;
- составили перечень профессионально-значимым личностным качествам педагога;
- заполняли «Черный ящик» методами и приёмами использования современных гаджетов на занятиях;
- освоили приёмы профилактики эмоционального выгорания;
- провели рефлексю эффективности совместной деятельности;
- дополнили персонализированные программы наставничества мероприятиями, позволяющими устранить затруднения в педагогической практике.

Флэш-наставничество в этом случае позволяет начинающим педагогам быстро приобрести ценные профессиональные знания и включить потенциал наставников в решение широкого спектра практических профессиональных задач.



Рисунок 1. - Педагогический квест «Как добиться успеха?». Черный ящик. Приёмы профилактики эмоционального выгорания. Рефлексия эффективности совместной деятельности. Профессионально-значимые личностные качества педагога

2. Последовательное флэш-наставничество реализуется в ситуациях, когда педагогу требуется помощь или консультация при подготовке к проведению мероприятий или участию в них.

Например, с 14 по 16 февраля 2023 года в колледже проведён внутриколледжный конкурс профессионального мастерства как первый (отборочный) этап Всероссийского конкурса «Мастер года». Для подготовки участников были сформированы педагогические команды «конкурсант» + «наставник» + «методист»: Черных Евгения Андреевна + Гирда Ольга Александровна + Зеленская Светлана Валерьевна; Рачев Андрей Сергеевич + Архипова Рената Альфредовна + Зыкова Ирина Александровна; Задорин Виталий Сергеевич + Яркова Лариса Ивановна + Зеленская Светлана Валерьевна; Середкина Кристина Андреевна + Максимова Людмила Николаевна + Зыкова Ирина Александровна.

Цель наставника - не только оказать наставляемому конкурсному методическую помощь в процессе подготовки, но и в его поддержке непосредственно при прохождении конкурсных испытаний.

Флэш-наставничество в этом случае позволяет педагогам самостоятельно сформировать наставнические пары, принимая во внимание психологические особенности, профессиональные и личностные качества друг друга.



Рисунок 2. - Педагогические команды «конкурсант» + «наставник». Наставнические пары внутриколледжного конкурса профессионального мастерства – первого (отборочного) этапа Всероссийского конкурса «Мастер года»

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод:



- Флеш-наставничество привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в образовательной сфере.
- Формирование устойчивого чувства «Мы», навыков успешного взаимодействия в составе педагогической команды, повышение уровня личной ответственности за результат; переход из состояния конкуренции к сотрудничеству; повышение уровня доверия и заботы между членами команд и командного духа, получение заряда позитивного настроения продемонстрировали эффективность данного вида наставничества.

Библиографический список:

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
2. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С. Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : УрГПУ, 2022. – 37 с.
3. Наставничество, как стратегия непрерывного развития. — [электронный ресурс]. - URL: [https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия\\_непрерывного\\_развития.pdf](https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf) . - (дата обращения: 21.01.2024)

## ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ (Иванычева Т.А.)

**Иванычева Татьяна Алексеевна,**

*к. соц.н., доцент, ст. методист*

*кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров ТОГИРРО,  
Тюменская область, г. Тюмень*

*e-mail: [ivanicheva\\_ta@mail.ru](mailto:ivanicheva_ta@mail.ru)*

**Аннотация:** в статье рассматривается система наставничества в регионе, организация наставничества на основе педагогической практики Тюменской области «Ступени мастерства Наставника» по направлению «Школа наставничества, или как стать хорошим наставником» (обучение и методическое сопровождение наставников)

**Ключевые слова:** целевая модель наставничества, педагог-наставник, педаго-наставляемый, педагогическая практика наставничества, аттестация педагога-наставника, региональная система научно-методического сопровождения.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества, т.е. самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества [

Выделяют пять форм наставничества, понимая как способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников [1, С.15-22]; четыре модели взаимодействия определяя как её (модель) как успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации [1, С.17], и, более семи видов наставничества, включая традиционную форму наставничества («один на один») [1, С.23-24] (см. таблица 1.):

Таблица 1. - Формы, модели взаимодействия видов наставничества (составлено автором по [1].)

Формы	Модели взаимодействия	Виды наставничества
1.«педагог – педагог»,	1.«опытный педагог – молодой специалист»,	1.Виртуальное (дистанционное) 2.Наставничество в группе
2.«руководитель образовательной организации – педагог»,	2.«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».	3.Краткосрочное или целеполагающее
3.«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»	3.«педагог-новатор – консервативный педагог»	4.Реверсивное
4.«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»,	4.«опытный предметник – неопытный предметник»,	5.Ситуационное
5.«социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования (далее – ДО).	в перспективе - педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»	6.Скоростное консультационное

Следовательно, наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников.

При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях возможны следующие риски:

- Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников.
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества [1, С.19].

О системе минимизации рисков и соответствующих мероприятий более подробно говорится в п.6 Методических рекомендаций по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Приложение). [1, С. 28-29]

Так, отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов рекомендованы следующие мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в



- социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
  - участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;
  - рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества

Следовательно, с целью осуществления рефлексии и повышения престижа наставнической деятельности в регионе, и, в рамках реализации Регионального плана основных мероприятий по проведению в 2023 году в Тюменской области Года педагога и наставника» (п. 33) организовано участие муниципальных методических служб и образовательных организаций региона, педагогических работников в разработке и создании цифровой галереи лучших педагогов и наставников Тюменской области, и, предоставлена информация о лучших педагогах и наставниках муниципалитетов региона разных уровней образования: дошкольное, основное общее, среднее профессиональное, а также участники конкурсного движения региона - [ТОГИРРО | ЦИФРОВАЯ ГАЛЕРЕЯ ЛУЧШИХ ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ \(togirro.ru\)](https://togirro.ru)

Обмен эффективными практиками реверсивного наставничества в рамках реализации Проекта по внедрению результатов научно-исследовательской работы по теме «Реверсивное наставничество как средство обеспечения профессионального роста педагогических работников в образовательных организациях» (РГПУ) 25 января 2024 года Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования» (ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО») в процессе выполнения дорожной карты организована и проведена Международная конференция «Наставничество, мастерство, карьера». [ТОГИРРО | Международная конференция «Наставничество, мастерство, карьера», 25.01.2024 г. \(togirro.ru\)](https://togirro.ru).

Отметим, что в регионе методично и системно проходят курсы повышения квалификации по направлению развития системы наставничества в Тюменской области в образовательных организациях: по программе дополнительного профессионального образования, в том числе на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», из числа программ Федерального реестра программ ДППО: «Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения в образовательных организациях» (автор А. А. Струтинская, ЦНППМ ПР г. Ишим) [Федеральный портал цифровой среды дополнительного профессионального образования \(arkpro.ru\)](https://arkpro.ru); «Начинающий руководитель образовательной организации» [ТОГИРРО | О развитии системы наставничества в Тюменской области в образовательных организациях. Курсы повышения квалификации «Начинающий руководитель образовательной организации» ГЗ \(16 часов\) \(10.02.2023\) \(togirro.ru\)](https://togirro.ru), «Методические и содержательные аспекты работы педагога-наставника в образовательной организации» для педагогов-наставников [28.02.2023 nastavnichestvo.pdf \(togirro.ru\)](https://togirro.ru), а, также семинары-практикумы [ТОГИРРО | Вновь наставники образовательных организаций встретились на семинаре-практикуме \(togirro.ru\)](https://togirro.ru); коуч-сессии «Технологии наставничества в образовательных организациях» для наставников и молодых педагогов Тюменской области [ТОГИРРО | 24 ноября прошла очередная коуч-сессия «Технологии](https://togirro.ru)

[наставничества в образовательных организациях» для наставников и молодых педагогов Тюменской области \(togirro.ru\)](#); практико-ориентированные семинары «Школа наставничества» совместный проект ОРОиК Ростовской-на-Дону епархии и СОРОиК прошел в Тюмени [ТОГИРРО | Практико-ориентированный семинар «Школа наставничества» совместный проект ОРОиК Ростовской-на-Дону епархии и СОРОиК прошел в Тюмени \(togirro.ru\)](#).

Для обеспечения поддержки и сопровождения молодых педагогических работников (до первого года работы) в период их профессионального становления в сфере образования в регионе функционирует Факультет педагогических профессий [THIS IS YOUR PRESENTATION TITLE \(togirro.ru\)](#).

В феврале 2023 в Уральском государственном педагогическом университете на Всероссийская конференция «Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии» секция: «Наставничество как трансфер профессиональной педагогической культуры: актуальные идеи, новые форматы, социальные эффекты» были кратко представлены результаты анкетирования участников программ повышения квалификации и семинаров-практикумов по наставничеству [2, С.471].

Итак, в Тюменском регионе сложилась своя система развития наставничества [real cel model nastavnichestva 1 2023.pdf \(togirro.ru\)](#) и реализация целевой модели наставничества (ЦМН) в образовательных организациях Тюменской области была представлена реализуемая педагогическая практика «Ступени мастерства Наставника» по направлению «Школа наставничества, или как стать хорошим наставником» (обучение и методическое сопровождение наставников) в рамках организации «Марафона лучших наставнических практик». Секция 3 (28 марта 2023 г. Москва, Академия Минпросвещения) [Презентация PowerPoint \(apkpro.ru\)](#). (см. рисунок 1.)

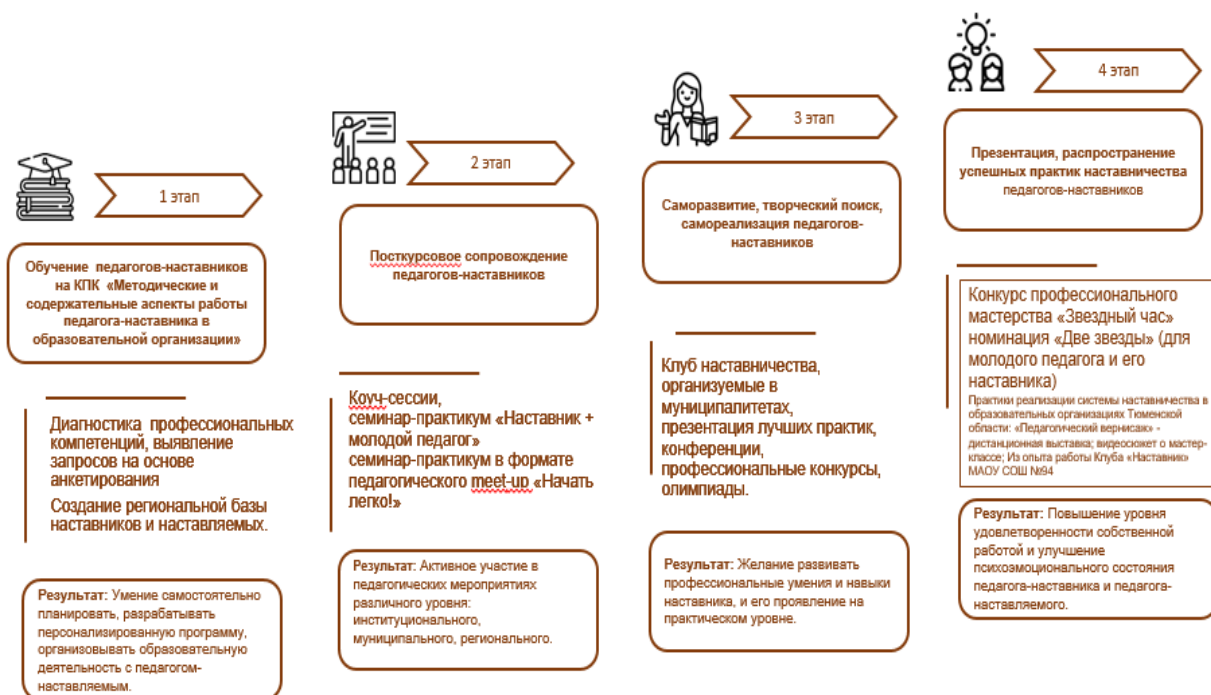


Рисунок 1. – Этапы педагогической практики Тюменской области «Ступени мастерства Наставника» по направлению «Школа наставничества, или как стать хорошим наставником» (обучение и методическое сопровождение наставников) (составлено автором)

В итоге, представленная практика предполагает эффекты и результаты от реализации:

- умение самостоятельно планировать, разрабатывать персонализированную программу, организовывать образовательную деятельность с педагогом-наставляемым.
- активное участие в педагогических мероприятиях различного уровня: институционального, муниципального, регионального.
- желание развивать профессиональные умения и навыки наставника, и его проявление на практическом уровне.
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога-наставника и педагога-наставляемого.

В рамках Международного образовательного телемоста «Наставничество в образовании: традиции, практика, стратегии развития» г. Омск, организованной Международным методическим Центром «АКАДЕМИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА: НАВЫКИ XXI ВЕКА» была представлена практика наставничества региона [programma telemost 25.04.23..pdf \(togirro.ru\)](#). На Всероссийском Форуме: Наставничество - территория развития педагогического потенциала, г. Алтай Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им.В. Шукшина, апрель 2023 г. презентовано организационно-методическое сопровождение наставничества (на примере Тюменской области) [programma forum 26.04.23.pdf \(togirro.ru\)](#).

Также, осуществляется сопровождение Профессионального сообщества «Наставник» Тюменской области в городах: Тюмени, Тобольска [Приложение \(togirro.ru\)](#), Ишиме.

В настоящее время, актуален вопрос по аттестации педагога-наставника в Тюменском регионе, где в соответствии с профессиональным стандартом (проект) определена основная цель вида профессиональной деятельности:

- профессиональная поддержка обучающихся при освоении профессии в период практики в профильной организации, молодых рабочих и специалистов при вхождении в профессию (должность), иных работников в процессе профессионального и карьерного роста;
- введение наставляемых в корпоративную (организационную) культуру, развитие мотивации, ответственного отношения к трудовой деятельности, стремления к профессиональному и карьерному росту;
- профессиональная поддержка учащихся и студентов в проектной и исследовательской деятельности, профессиональном самоопределении;
- социально-психологическая поддержка детей и молодежи, находящихся в сложной жизненной ситуации, в социальной адаптации и освоении навыков успешного самостоятельного жизнеустройства.

В рамках выполнения обобщенной трудовой функции: выполнение рабочими (служащими) функций наставника на рабочем месте - возникает необходимость проведения процедуры аттестации педагога-наставника на квалификационную категорию. С целью развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области, а также, функционирования «Сетевой школы методиста ТО» [ivanycheva ta inf karta nastavnik metodist.pdf \(togirro.ru\)](#) прошли Единые методические дни с целью развития системы аттестации педагогических работников сфер общего, профессионального образования по направлению наставничества [ТОГИРРО | Единый методический день «Аттестация педагогических работников» для работников сферы дополнительного образования Тюменской области, 18.01.2024 г. \(togirro.ru\)](#). Отметим, что для практической

реализации данного направления, утверждено Постановление Правительства Тюменской области от 17 ноября 2023 № 758п «Об утверждении методики

ф  
о  
р  
м  
и  
р  
о  
в  
а  
н  
и  
я

Итак, определены перспективные направления развития системы наставничества в Тюменской области в рамках Межрегионального Форума наставничества: «Эстафета знаний и опыта» г. Тюмень, СПО, [Презентация PowerPoint \(togirro.ru\)](#) и

[https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/ivanycheva ta persp nast to 26.04.2023.pdf](https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/ivanycheva_ta_persp_nast_to_26.04.2023.pdf)

которые можно представить следующими направлениями:

- информационная открытость образовательной организации в рамках внедрения целевой модели наставничества (продолжение заполнения банка данных наставников и наставляемых)
- разработка планов участия в проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность (на сайтах ОО региона – персонализированные программы (разработка/совершенствование), проекты);
- организационно-методическая помощь наставляемым и наставникам в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.
- расширение сетевого взаимодействия образовательных организаций (ОО, ПОО, ДОУ и других субъектов (ВО) в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

д  
а

Библиографический список:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях – Москва – 2021 – по заявленной тематике подробно был рассмотрен Приказ Министерства [электронный ресурс]. - URL: 2022-метод\_razrabotke-i-vnedreniyu.pdf (togirro.ru)
2. Иваницева Т.А. наставничество как социальный ресурс развития педагога (на примере Тюменской области)// в сб. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Ургпу; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург: [б. и.], 2023. – 1 CD-ROM. – Текст: электронный. С. 467–474. [электронный ресурс]. URL: <https://disk.yandex.ru/Lrg5HJmYmX43wA> (дата обращения: 21.01.2024)
3. Постановление Правительства Тюменской области от 17 ноября 2023 № 758п «Об утверждении методики формирования фонда данных наставничества в дополнительном образовании; также, с ноября 2023 № 88 регулирование деятельности в рамках региональной системы научно-методического сопровождения.

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ АКТИВИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В ВОПРОСАХ НАСТАВНИЧЕСТВА (Иволгина И. В.)**

**Иволгина Инна Валерьевна,**  
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»,

**Аннотация:** в статье рассматривается одно из направлений качественного развития среднего профессионального образования, организация наставничества. В статье рассмотрен механизм организации деятельности педагогов, направленный на развитие профессиональной компетентности и раскрывающий суть формы наставничества «преподаватель – преподаватель».

**Ключевые слова:** профессиональный рост, качество образования, инновационный процесс, профессиональная активность, педагог-наставник.

Качество образования и его эффективность - актуальная проблема современной педагогики и ведущая задача системы образования. Основную роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет профессионализм педагога. Эффективной формой профессиональной адаптации начинающих педагогов, которая способствует повышению профессиональной компетентности, является уровень мастерства педагога-наставника.

Повышение уровня мастерства - определенное звено в системе повышения квалификации педагогических кадров, способствующее активизации личности педагога и развитию его творческой личности, обеспечивающее непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства молодого специалиста, формирование у него общественно значимых интересов, творческих способностей и мастерства [1, с.143].

Организация наставничества – одно из направлений качественного развития среднего профессионального образования основного на формировании компетенций. Фактором конкурентоспособности образовательной организации является способность и готовность педагогов работать в новых условиях.

Традиционный преподаватель в настоящее время мало востребован, формируется новый образ педагога - исследователя, воспитателя, консультанта, руководителя проектов.

С помощью, каких механизмов можно организовать деятельность педагогов, направленную на развитие профессиональной компетентности отражает проект «Компетентный педагог», раскрывающий суть практики наставничества «преподаватель – преподаватель».

Проект «Компетентный педагог» реализуется в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Агротехнологический колледж» (отделение с. Нижняя Тавда), инициатор и руководитель проекта - Иволгина И.В. – заведующий отделением.

Традиционные формы работы с педагогами, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям, утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

Появилась необходимость в использовании активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями, повышающий уровень их профессионального роста [2, с.191]. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует предпосылки для создания творчески работающего коллектива.

Цель проекта: активизация профессионального роста начинающих педагогов в вопросах взаимодействия с помощью нетрадиционных форм работы с ними. Создание благоприятных условий для профессионально-личностного роста педагогов и их самореализации.

В основе проекта поставлен принцип этапности роста и развития профессионализма педагога. Реализация проекта включает формирование, развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога и соответствующих им профессионально важных качеств на основе.



В ходе реализации диагностико – аналитического этапа была разработана структура профессиональной компетентности педагогических работников, отобран пакет методик, проведены диагностика и анализ профессиональных затруднений и уровня развития профессиональной компетентности. На данном этапе реализации проекта было составлено колесо компетенций оценки и определены основные проблемы в деятельности педагогов.

Мониторинг компетенций и уровня профессионализма каждого педагога отражал следующие компетенции: умение видеть всю группу, охват, умение работать с разными группами студентов, умение выдерживать педагогическую паузу, эффективное использование времени занятия, умение задавать вопросы, стимулирующие мыслительную деятельность, использовать пространство кабинета/лаборатории, умение выражать похвалу.

Обнаружены и интерпретированы проблемы, решение которых послужило основанием для разработки проекта: слабая подготовленность педколлектива к инновационным процессам; недостаточная теоретическая подготовка коллектива по основополагающим вопросам модернизации системы образования; высокая информатизация образовательной среды и недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в данных условиях

На основе анализа выявленных результатов были определены направления работы:

- дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег;
- повысить уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности;
- активизировать собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности; стремиться к сотрудничеству;
- формировать уверенность в своем профессиональном росте.

Эффективность продуктивного взаимодействия участников проекта на основном практическом этапе обеспечивается заранее разработанным планом, составленным с учётом использования нетрадиционных инновационных форм активизации деятельности педагогов.

Основной обучающейся единицей в современных организациях является команда, что обеспечивает более высокие результаты, более быстрое и эффективное индивидуальное развитие педагогического персонала. Педагогическая команда - временный творческий коллектив педагогов, созданный на основе принципа добровольности, для решения проблемы, в которой все заинтересованы. В связи с этим в начале учебного года созданы фокус-группы, по принципу обмена опытом в общих вопросах методики преподавания и воспитания (5 фокус-групп).

В течение учебного года осуществляется взаимопосещение занятий и на обсуждение выносятся педагогические приемы, «изюминки», которые применялись на занятиях с обучающимися.

Развитие профессиональной компетентности осуществляется через различные формы формального и неформального образования. Выбор форм и содержания обучения проводится как по предложению руководителей групп, так и по инициативе педагогов.

Для реализации задач проекта применялись методы: педагогическая

г  
о  
с  
и  
н  
а  
я

Достижения педагогов в условиях реализации проекта показали положительную динамику и стабильность. Педагоги использовали активные

методы обучения на своих занятиях повышая интерес обучающихся к изучаемому материалу. Повышается успеваемость по ряду дисциплин.

Заключительный этап – контрольно-оценочный позволил сравнить полученные результаты внедрения проекта с исходными данными. Интерпретация результатов мониторинга уровня профессионализма педагогов позволила сделать выводы о том, что улучшились у педагогов личностно-ориентированные отношения с коллегами, способствующие эффективному взаимодействию. У педагогов наблюдается нестандартный творческий подход к решению проблемных ситуации в практике педагогической деятельности.

Результаты реализации проекта показывают необходимость использования разнообразных нетрадиционных форм работы, что способствует:

– повышению квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следование общим целям и политике образовательной организации;

– развитию личностно-ориентированных отношений между педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержке начинающим педагогам.

Библиографический список:

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.

2. Вершинина Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в ОУ [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2018. – 198 с.

## КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА (Калитин Д. П.)

*Калитин Дегнис Павлович,  
учитель английского языка МАОУ Черноковская СОШ  
филиал МАОУ Вагайская СОШ  
с. Вагай  
Тюменская область,  
e-mail: [Light\\_dek@mail.ru](mailto:Light_dek@mail.ru)*

**Аннотация:** в статье рассматривается роль наставничества в современном обществе и его значение для развития и обучения, особенно в контексте педагогической деятельности. Автор подчеркивает важность мотивации и конкурсов профессионального мастерства как инструментов наставничества, способствующих повышению уровня компетентности участников. Кроме того, статья рассматривает методическое сопровождение педагога как особую деятельность, направленную на создание условий для самостоятельного развития сопровождаемого. В целом, статья подчеркивает важность интеграции формального и неформального образования и роль конкурсного движения в профессиональном становлении и развитии педагогов.

**Ключевые слова:** наставничество, конкурсное движение, профессиональное мастерство, мотивация, инновационный педагогический опыт.

Наставничество является важным инструментом развития и обучения в современном обществе. Оно позволяет передать умения и знания от более опытного поколения молодому поколению. Каждому педагогу для саморазвития нужна мотивация, нужно, чтобы он оказался в такой ситуации, которая способна вывести его из зоны комфорта, заставить проанализировать свою работу и активизировать творческий поиск. Такой ситуацией может стать конкурс профессионального мастерства. В этой статье мы рассмотрим, как конкурсное движение может быть использовано в качестве эффективного инструмента наставничества. Мы рассмотрим преимущества конкурсов профессионального

мастерства и способы их использования для формирования мотивации, а в дальнейшем – для повышения уровня компетентности участников.

Современная тенденция динамично развивающегося мира обуславливает поиск новых форматов интеграции формального и неформального образования педагогических работников. Одной из форм непрерывного образования, где развиваются необходимые компетенции, и может выступать конкурсное движение, включающее в себя как сами конкурсы профессионального мастерства, так и образовательные мероприятия различных форматов. В настоящее время, конкурсное движение – неотъемлемая составляющая образовательной деятельности, ставшая ресурсом профессионального становления и развития педагогов.

Немаловажную роль здесь играет и методическое сопровождение педагога - особая деятельность, направленная на создание таких условий, при которых сопровождаемый сам становится субъектом собственного развития. Цель методического сопровождения представляет собой сложный процесс взаимодействия наставника и сопровождаемого и заключается не только в оказании психолого-педагогической помощи, но и в выявлении перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников и, как результат, прогресса в развитии сопровождаемого.

Раскрытие интеллектуальных и творческих возможностей участников образовательного процесса является основной целью новых стандартов в образовании. Это становится осуществимо через участие в конкурсных и олимпиадных движениях разного уровня проведения, разнообразие и сложность заданий, через подготовку к подобного рода мероприятиям.

Отдельным пунктом, на наш взгляд, стоит создание социально-психологических условий для повышения уровня профессиональных компетенций педагогов в рамках непрерывного профессионального развития, содействие их личностному и профессиональному росту, развитию профессионального творческого мышления, а также выявление и развитие потенциальных возможностей педагогов в целях повышения качества образования. И именно наставничество способно сделать требуемые социально-психологических условия максимально эффективными.

Опираясь на собственный опыт, хотелось бы отметить, что для педагога участие в конкурсе – это всегда обращение к своим сверхвозможностям, это дополнительные эмоциональные, психологические, временные, материальные затраты. Наиболее трудоёмким здесь является процесс подготовки к конкурсу. Ведь качественная подготовка педагогов к конкурсам – это основа, позволяющая сформировать высокую коммуникативную и предметно-методическую компетентность.

В ходе подготовки коллег к педагогическим конкурсам профессионального мастерства, мною решались вопросы различной направленности. Например, для подготовки к метапредметной олимпиаде «Команда большой страны», была создана рабочая группа коллег для разбора заданий прошлых лет по различным учебным дисциплинам; для участия в конкурсе лучших практик дистанционного и смешанного обучения «Цифровой урок для нового образования» требовалось предварительное обучение коллеги для работы на онлайн платформе Core; в процессе подготовки к конкурсу Учитель года я делился своим опытом участия в данном конкурсе, оказывал методическую помощь, психологическую поддержку. Таким образом мы видим, что каждый конкурс имеет свой особый список задач и подразумевает индивидуальный подход.

Участие в конкурсном движении позволяет не только проявить себя, развить свои таланты, но и способствует созданию имиджа учреждения на рынке образовательных услуг в условиях реально существующей здоровой конкуренции:

- профессиональный рост педагогов
- изучение и освоение инновационного педагогического опыта
- определение своего места в профессиональном социуме, получение оценки собственной деятельности
- возможность заявить о себе
- широкое профессиональное общение
- возможность повлиять на рост престижа профессии.

К основным преимуществам конкурсного движения стоит отнести следующие:

1. Развитие навыков: конкурсы предоставляют участникам возможность развить свои навыки и умения в определенной области. Они стимулируют участников стремиться к совершенству и постоянно развивать свои профессиональные компетенции. Например, в области программирования могут проводиться соревнования по разработке приложений, которые помогут участникам улучшить свои технические навыки. Что касается иностранных языков, то здесь в основе обучения лежит коммуникативно-когнитивный подход, который характеризуется сбалансированным вниманием к тому, что обучая и обучаясь коммуникации, мы совершенствуем и качество мыслительных процессов. Таким образом, принимая участие в конкурсном движении, мы развиваем не только свои предметные навыки и навыки эффективной коммуникации, но и когнитивные умения в целом.

2. Мотивация: участие в конкурсах способствует повышению мотивации и амбиций. Конкурсное движение предлагает уникальную возможность для участников проявить свой потенциал и получить признание за свои достижения. Победа в конкурсе может стать мощным стимулом для дальнейшего развития и достижения новых высот.

3. Формирование командного духа: многие конкурсы требуют совместной работы в команде. Участники учатся эффективно взаимодействовать, делиться знаниями и идеями, а также решать проблемы вместе. Это способствует развитию навыков коллективной работы и созданию дружественной и поддерживающей среды.

4. Создание наставнических отношений: конкурсное движение открывает двери для наставничества. Более опытные участники могут стать наставниками для новичков, помогая им освоить конкурсные правила и развивать свои навыки. Такие отношения способствуют передаче ценного опыта и знаний от одного поколения другому.

Конкурсное движение способствует росту профессиональных качеств педагогов, побуждая работать не в одном, а в нескольких направлениях. Это хороший стимул для профессионального роста и повышения результативности труда педагогов. Участие в конкурсном движении позволяет педагогам не только проявить себя, развить свои таланты, но и способствует созданию положительного имиджа учреждения на рынке образовательных услуг.

Конкурсное движение очень динамично. В разных конкурсах на протяжении времени видоизменяются конкурсные испытания и критерии эффективности, часть конкурсных испытаний имеет как общие, так и специфические особенности. Вместе с тем есть общие закономерности подготовки к конкурсным заданиям, а потому возможно выделить общие практические советы, накопившиеся в имплицитном формате в экспертном сообществе. В помощь молодым педагогам в течение года важно проводить различные мероприятия с участием наставников: семинары-практикумы, мастер-классы, организовывать школы молодого педагога. Грамотное

использование педагогических находок из методической копилки наставников позволит повысить профессиональные навыки молодого специалиста.

Весьма важным является создание в образовательной организации мотивирующей образовательной среды для всех участников образовательных отношений, создание комфортных условий для работы и профессионального самосовершенствования:

- здоровый морально-психологический климат в коллективе;
- постоянное укрепление и совершенствование материально-технической базы;
- поощрение и поддержка результативной работы педагогов – участников конкурсов различных уровней.

Конкурсное движение является мощным инструментом наставничества, который способствует развитию навыков, мотивации и формированию командного духа. Оно открывает двери для наставнических отношений, помогая передать ценный опыт молодым поколениям. Наставник способен не только оказать помощь в выборе подходящих образовательных ресурсов и в обучении новым академическим и профессиональным навыкам молодых специалистов. В процессе подготовки к конкурсным испытаниям наставник может мотивировать на определение профессиональных целей, и, в конечном итоге, способствует формированию позитивных жизненных ценностей и достижению успеха.

Расширение использования потенциала конкурсов в образовательных и профессиональных сферах через привлечение ресурсов института наставничества может стать эффективным способом развития и поддержки новых поколений педагогов.

#### Библиографический список:

1. Конкурсное движение как формат непрерывного профессионального образования: социально-психологическое сопровождение: учебно-методическое пособие / И. В. Серафимович и др.— Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2022. — 222 с.
2. Кох В.Р. Необходимость развития творческой и исследовательской культуры у педагога // Психология, социология и педагогика. 2012. № 11
3. Долгоаршинных, Н.В. Аттестация педагогических работников. Сборник нормативно-правовых и инструктивно-методических материалов. / сост. Н. В. Долгоаршинных. – М.: УЦ «Перспектива», 2016. – 144 с.
4. Ивашкова О.В. Конкурсное движение среди педагогов как фактор повышения качества образования ДОУ (ВСОКО) // Совушка. 2019. N1 (15). – [электронный ресурс]. - URL: <https://kssovushka.ru/zhurnal/15/> (дата обращения: 17.01.2024).

## РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

(Колеченкова М.Н., Кондрашева О.А.)

*Колеченкова Марина Николаевна,  
МАОУ СОШ № 16 имени В.П. Неймышева  
Кондрашева Ольга Александровна  
МАОУ СОШ № 16 имени В.П. Неймышева  
Тюменская область, г. Тобольск,  
e-mail: [anime.r@yandex.ru](mailto:anime.r@yandex.ru)*

**Аннотация:** в статье рассматривается роль наставничества в современном обществе и его значение для развития и обучения, особенно в контексте педагогической деятельности, определена важность интеграции формального и неформального образования и роль конкурсного движения в профессиональном становлении и развитии педагогов-наставников и педагогов-наставляемых.

**Ключевые слова:** наставничество, конкурсное движение, профессиональное мастерство, мотивация, инновационный педагогический опыт.



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

А.С. Макаренко

Вопрос о наставничестве в любой из школ нашей страны всегда стоял очень остро, так как коллективы школ обширны, и периодически пополняются молодыми специалистами, особенно в начальной школе. Наибольшей эффективности в работе может достичь только тот коллектив, который сам растит свои педагогические кадры.

Наша школа охотно принимает в свой коллектив молодых или малоопытных учителей, потому что разработала продуктивную систему наставничества. Эта система помогает молодым коллегам почувствовать себя членами нашей большой команды, и мы радуемся, когда они достигают положительных результатов и успехов в своей работе. Наше знакомство как наставника с молодым педагогом произошло задолго до моего вхождения в профессию. Во время обучения в институте я несколько раз проходила производственные практики в данной школе под руководством учителя-стажиста Ольги Александровны. Когда я начала работу как педагога у администрации школы не возникло вопроса – кто будет моим наставником.

Удачно сложилось, что на данный момент мы обучаем детей одной возрастной категории и работаем по одному УМК, что позволяет помогать и дополнять друг друга, делиться наработками, успехами и проблемами, возникающими в обучении и воспитании наших учащихся. Наибольшие сложности у меня, как у начинающего учителей вызвали следующие вопросы:

- составление учебных программ;
- планирования современного урока;
- работы со школьной документацией;
- организация работы с учащимися и их родителями.

Данные проблемы возникли в связи с тем, что у меня как молодого специалиста в начале работы были достаточные базовые знания, я знала содержание программы, но мне не хватало еще знаний по методике образования и по многим организационным вопросам взаимодействия с учащимися и их родителями.

Поэтому для успешной адаптации молодых учителей в школе мы наставники осуществляем их системное методическое сопровождение в нескольких формах:

- индивидуальные консультации;
- творческие группы;
- мастер-классы;
- педагогические конференции, семинары.
- наставничество;

Остановимся на последнем. Что же такое наставничество?

Это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

И сегодня наставничество – это двусторонний процесс взаимодействия, в котором результатом деятельности становится повышение самооценки, как молодого педагога, формирование ощущения значимости и востребованности, как

специалиста. В свою очередь опытный педагог-наставник повышает свои современные профессиональные компетенции, за счет непрерывного общения с представителем молодого поколения. Поэтому, в своей работе мы поставили цель: оказание помощи молодому учителю в его профессиональном развитии.

Сформулировали задачи, актуальные в отношении нашего сотрудничества. Они представлены на слайде:

- формирование интереса, сознательного и творческого отношения к педагогической деятельности;
- развитие способности качественно выполнять профессиональные обязанности;
- формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций (участие в конкурсах педмастерства и с учащимися класса);
- освоение традиций школы и формирование корпоративной культуры;
- обеспечение непрерывного образования молодого учителя и оказание помощи в преодолении различных затруднений.

Свою работу в данном направлении мы организовали следующим образом:

1-й этап – адаптационный. Я как педагог-наставник определила круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявила недостатки в её умениях и навыках, для того, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). На данном этапе мы вместе с Ольгой Александровной разработали и реализовали индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. При составлении этого плана мой наставник осуществляет корректировку моих профессиональных умений и помогает выстроить мне собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Данный этап позволил нам проверить уровень профессиональной компетентности молодого педагога Марины Николаевны, определить степень её готовности к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Наставничеству свойственна "обратная связь", которая с нашей точки зрения говорит о том, что в данном направлении работа организована правильно. Я как педагог-наставник всячески способствую, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала Марины Николаевны, привлекая её к участию в жизни педагогического коллектива, формирую у неё общественно значимые интересы и профессиональное мастерство.

Нашу совместную работу мы считаем сотрудничеством, потому что мы взаимно дополняем друг друга. Ольга Александровна дает мне практические умения, а я как молодой специалист делюсь с ней различными инновационными технологиями современного обучения, которые мой наставник помогает мне внедрить в нашу совместную практику, оказываю поддержку в использовании цифровых образовательных ресурсов.

Наше сотрудничество не ограничивается в рамках работы, а выходит за её пределы. Наша работа – это общение. Общение, которое выходит за рамки нашей профессиональной деятельности. Общий интерес, хобби, обсуждение художественных фильмов, спектаклей, интересных публикаций.

За нашу недолгую совместную деятельность мы как педагогический дуэт состоялись и вышли с нашими совместными наработками на муниципальный творческий конкурс педагогического мастерства «Педагогический дуэт 2022» на котором мы заняли почётное 2 место.

Наше сотрудничество помогло Марине Николаевне безболезненно, успешно, войти в профессию и в результате нашей совместной деятельности Марина Николаевна стала победителем в школьном конкурсе «Педагог года 2022» и в этом же году достойно аттестовалась на первую квалификационную категорию. Стала

лауреатом Муниципального конкурса педагогического мастерства «Педагог года 2023».

В настоящее время успешно принимает участие в реализации федерального проекта «ПиктоМир», активно участвует в мероприятиях Консорциума по сетевому взаимодействию в развитии школьного инженерно-технологического образования в начальной школе, а также в рамках сотрудничества с Тюменской физико-математической школой: ведет занятия по подготовке юных математиков к серьезным олимпиадам на школьном, муниципальном и областном уровне.

Наша работа, как молодого специалиста и наставника стала успешным сотрудничеством не только благодаря совместной работе, проделанной ранее, но и в какой-то мере благодаря правилам, которые мы вместе вывели для своего педагогического дуэта:

- Не приказывать/ Прислушиваться
- Не поучать/ Иметь свою точку зрения
- Не подсказывать решения/ Пытаться находить самому
- Не оправдывать и не оправдываться

Мы желаем всем наставникам и молодым педагогам найти с друг другом взаимопонимание, выстроить конструктивный диалог, найти свои сильные и слабые стороны, чтобы помогать и дополнять друг друга. Работа, основанная на сотрудничестве, обязательно приведет вас к желаемому успеху. Дерзайте, творите!

## **ШКОЛА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА КАК ЭЛЕМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ ТО «ИШИМСКИЙ ИНОПРОФИЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»** (Костина У.Н.)

**Костина Ульяна Николаевна**

ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»

Тюменская область, г. Ишим

[metodist-imt@mail.ru](mailto:metodist-imt@mail.ru)

**Аннотация:** в статье автором обоснована актуальность наставничества в условиях профессиональной образовательной организации, описана практика реализации Школы начинающего педагога целью которой является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. Школа начинающего педагога, функционирующая на базе техникума, выступает в качестве элемента реверсивного наставничества. В статье описаны основные характеристики практики, а также критерии и показатели эффективности ее реализации.

**Ключевые слова:** наставничество, модель «педагог-педагог», реверсивное наставничество, Школа начинающего педагога, наставник, наставляемый.

2023 год, объявленный президентом РФ В.В. Путиным Годом Педагога и наставника, стал временем привлечения особого внимания к педагогам и наставникам всех ступеней образования. На базе ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» наставничество осуществляется по следующим моделям:

- обучающийся-обучающийся;
- педагог-обучающийся;
- работодатель-педагог;
- педагог-педагог в том числе реверсивное наставничество.

Более подробно рассмотрим четвертую модель – «педагог-педагог». Отличительной чертой ГАПОУ ТО «ИМТ», как видно из названия, является многопрофильность. На сегодняшний день Ишимский многопрофильный техникум обучает специалистов более, чем по 25 направлениям подготовки. Немало новых

направлений подготовки открылось за последние 10 лет, это потребовало привлечения новых педагогических кадров. В первую очередь это не только выпускники ВУЗов, но и специалисты, пришедшие в ПОО с производства, не имеющие педагогического образования, не владеющие методикой преподавания. Именно поэтому повысилась актуальность передачи опыта работы со студентами СПО от педагогов-стажистов педагогам-новичкам.

Основная цель модели «педагог-педагог» – оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении. Именно для реализации данной цели в ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» уже более 10 лет функционирует Школа начинающего педагога (ШНП). Школа начинающего педагога – это постоянно действующее профессиональное объединение преподавателей, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки, оказание методической и психологической помощи начинающим преподавателям в период их адаптации в колледже и представляет собой составную часть системы повышения квалификации молодых педагогов [1, с. 133].

Роль «Школы начинающего педагога» сложно переоценить. Из опыта работы известны случаи, когда пришедшие с производства специалисты или выпускники педагогического вуза приходили, проводили в стенах техникума один день и были готовы уволиться в связи с тем, что влиться в рабочие будни очень тяжело, не вся информация, понятная стажистам, понятна новичкам. Но после того, как начинающие педагоги включились в работу ШНП, они продолжили свою педагогическую деятельность, становясь уже сами наставниками.

Как правило, слушателями Школы начинающего педагога являются педагоги с опытом работы от 0 до 3 лет. В качестве наставников к работе в Школе начинающего педагога привлекаются педагоги с опытом работы не менее 10 лет. Вторым важным критерием является наличие высшей/первой квалификационной категории.

При формировании наставнических пар так же учитывается портфолио педагога-стажиста и его активность в научно-исследовательской деятельности и учебно-методической работе.

Мотивация наставников обусловлена, с одной стороны, поддержкой системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; созданием среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. С другой стороны, пониманием наставника своей исключительной роли в области передачи своего уникального педагогического опыта начинающим педагогам.

Важно подчеркнуть, что воспитательная работа в образовательных организациях среднего профессионального образования занимает важное место при организации образовательного процесса. Хорошими кураторами не рождаются, ими становятся и в том числе благодаря возможности получить консультацию и необходимую помощь со стороны кураторов с опытом работы. В данном направлении так же ведется работа и за начинающими кураторами приказом директора ПОО закрепляются педагоги с опытом работы куратора.

Еще одним немаловажным моментом является выход сотрудников после декретного отпуска. В этих случаях педагог имеет стаж работы, зарекомендовал себя как грамотный и квалифицированный специалист и куратор, но за время отсутствия педагога изменились требования к оформлению учебно-методической документации, появились новые платформы для работы, новые формы сотрудничества и взаимодействия с обучающимися, к чему специалист, вышедший из продолжительного отпуска, оказывается не готов. В таких случаях педагогам нужна помощь наставника не меньше, чем педагогу-новичку. Безусловно,

адаптация данного специалиста пройдет гораздо быстрее, но для подобных ситуаций в нашей Школе начинающего педагога тоже предусмотрены варианты наставничества.

Содержанием деятельности Школы начинающего педагога ГАПОУ ТО «ИМТ» является:

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций по содержанию, методам и формам организации образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов;
7. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

Алгоритм внедрения практики:

1. Разработка и утверждение Положения о школе начинающего педагога и других нормативно-правовых и методических документов;
2. Разработка и утверждение плана работы Школы начинающего педагога сроком на 1 год;
3. Отбор наставников и формирования наставнических пар;
4. Проведение мероприятий согласно Плана работы Школы начинающего педагога;
5. Мониторинг эффективности деятельности ШНП.

Работа в школе начинающего педагога осуществляется по следующим направлениям:

- планирование работы преподавателя, организация рабочего времени;
- культура общения преподавателя с группой, студентами, родителями;
- углубление психолого-педагогических знаний, методологии обучения;
- изучение нормативных, инструктивно-методических материалов;
- основные требования к рабочим программам, к календарно-тематическому планированию, к ведению документации, журнала;
- современные подходы к воспитательному процессу, к формированию развитой личности на основе национального воспитания и особенностей традиций техникума.

Методисты и наставники используют следующие формы работы с наставляемыми:

1. Консультации (групповые и индивидуальные).
2. Беседы.
3. Семинары, тренинги.
4. Анкетирование.
5. Мастер-классы
6. Посещение и взаимопосещение уроков.

Положительное влияние Школы начинающего педагога на становление специалиста очевидно при эффективном взаимодействии наставника и наставляемого, но на этот процесс необходимо взглянуть и с позиции наставника. В наставнической паре свою долю пользы получает и опытный педагог, в этом



заключается суть такого понятия как реверсивное наставничество. Реверсивное наставничество – это модель взаимодействия двух педагогов (или иных педагогических работников) по разным вопросам. Высококвалифицированный профессионал консультирует менее опытного по вопросам образовательного процесса, в свою очередь он становится подопечным более молодого учителя по вопросам, в которых испытывает затруднения.

Опыт реализации Школы начинающего педагога показывает, что взаимодействие с начинающими специалистами открывает «второе дыхание» для педагогов с опытом. Участвуя в совместных конкурсах или проектах, при подготовке открытых уроков, взаимопосещении занятий стажисты заряжаются энергией и активностью молодых. Стажисты сильны и опытны в методике, молодёжь – в современных технологиях, оттого их взаимодействие становится взаимовыгодным. При тесном сотрудничестве наставнической пары бывает сложно сделать однозначный вывод: кто же кому больше помог: наставник наставляемому или наоборот.

Помимо плановых мероприятий наставнические пары принимают участие в мероприятиях регионального и всероссийского уровней. В рамках ПОО для молодых специалистов и их наставников организуются мероприятия, направленные на создание условий для неформального общения внутри педагогического коллектива и наставнических пар, в частности. Так, в ноябре 2023 года в техникуме была организована квест-игра «Наставники & Молодёжь» в рамках Года Педагога и наставника. На протяжении недели педагоги выполняли творческие, методические и другие задания, направленные на активизацию творческих и профессиональных способностей педагогов.

Ключевыми показателями эффективности деятельности ШНП являются: во-первых, количество начинающих педагогов на 01.09.2023 год: 16 наставников/16 наставляемых, всего за 3 года (2020-2022гг.) участниками ШНП стали 30 наставников для 30 наставляемых. Во-вторых, отсутствие увольнений среди молодых специалистов. В-третьих, наличие карьерного роста молодых педагогов: преподаватель - методист; преподаватель - заведующий УГС.

Об эффективности реализации практики можно судить, опираясь на активность и результативность начинающих педагогов в научно-исследовательской и учебно-методической деятельности. Благодаря поддержке наставников молодые специалисты не боятся планировать и проводить открытые мероприятия по предмету и открытые уроки уже в первые годы работы в техникуме. Так, например, в 2023 году педагоги, стаж работы которых менее 2 лет провели 4 открытых мероприятия. Не менее важным показателем компетентности педагога является наличие квалификационной категории: 100% молодых педагогов проходят аттестацию согласно графика аттестации ПОО – через 2 года на соответствие занимаемой должности / через 2-5 лет – на первую квалификационную категорию. Молодые педагоги активно включаются в подготовку обучающихся к чемпионатным движениям и конкурсам профессионального мастерства, под их руководством обучающиеся занимают призовые места на региональном и всероссийском уровне.

Немаловажным критерием является удовлетворенность начинающих педагогов участием в работе Школы начинающего педагога. Именно поэтому на первом занятии ШНП по традиции каждый начинающий педагог пишет свои пожелания: что он ожидает от деятельности ШНП и взаимодействия с наставником. Эти пожелания собирает методист и сохраняет в течение года. На итоговом занятии слушателям ШНП предлагается поставить отметку о выполнении напротив каждого пункта, написанного им в начале года, а также поставить цели и задачи для себя и пожелания организаторам ШНП на следующий год.

Наставничество – это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям [2, с. 1]. Опыт реализации наставничества «педагог-педагог» реализуется в ГАПОУ ТО «ИМТ» уже более 10 лет, но при этом данная практика не потеряла своей актуальности. Каждый начинающий специалист нуждается в поддержке и помощи со стороны более опытного профессионала, а педагог-стажист, подверженный синдрому профессионального выгорания, - в обновлении привычного ритма, новых веяниях и т.д. Именно для осуществления эффективного взаимодействия наставника и наставляемого функционирует Школа начинающего педагога ИМТ, которая ежегодно демонстрирует высокую эффективность.

Библиографический список:

1. Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте. – Журнал «Народное образование», № 6, 2009г. С. 133.

2. Нагуманова Л.Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

## ИСКУССТВО БЫТЬ НАСТАВНИКОМ (Ляшова Т.П.)

*Ляшова Татьяна Петровна,  
МАОУ «Уватская СОШ»  
Тюменская область*

**Аннотация:** в статье описан опыт работы взаимодействия наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель» на протяжении десяти лет. Рассмотрены характерные особенности реверсивного наставничества, как современной и актуальной формы наставнических отношений. Показана система, раскрыты этапы выстраивания работы с молодым педагогом и формы взаимодействия, основной из которых является «педагогический дуэт». Отражены ожидаемые и полученные результаты наставничества.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, опыт, успех, педагогический дуэт, результат, взаимодействие.

Уча других, мы учимся сами.  
Сенека

В современных условиях преобразований в сферах жизни большую значимость приобретает проблема профессионального становления личности.

Хорошо помню свои первые профессиональные шаги. Которые делала около сорока лет назад, как испытывала радостное волнение: вот он, первый класс, первый кабинет, первый урок... Не покидало ощущение, что после выпускного всё «перемешалось в голове». Нет системы, нет чёткого плана действий. По практике знаю, то же самое испытывают сейчас мои молодые коллеги.

Как же помочь им справиться с волнением, на что следует особенно обратить внимание в начале своей педагогической карьеры?

Я пришла к выводу, что проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания. Но недостаточные умения, так как у него ещё не сформированы профессионально значимые качества. Молодой учитель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с учениками, их родителями и опытными коллегами, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, упустит, забудет. Тревожность превращается в устойчивую личностную черту, страх становится привычным состоянием. Такой учитель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. И, как показывает действительность, даже при достаточно высоком уровне готовности к

педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Чтобы этого не произошло, молодым учителям нужно целенаправленно помогать. И вот тут приходит на помощь наставник.

Являясь наставником в течение десяти лет, я открыла и для себя ряд преимуществ:

– поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, я могу не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений;

- так же это наиболее эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество - это шаг вперёд к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. И действительно, как говорил Сенека, «Уча других – учишь сам!»

Мой опыт работы с молодыми специалистами показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методические аспекты урока, оформление школьной документации, организация взаимодействия с родителями школьников, осуществление классного руководства. Поэтому оказание методической помощи молодым специалистам традиционно является одной из самой важной составляющей работы школы.

Главную задачу, как наставника, определила для себя следующую – помочь начинающему педагогу, стать настоящим учителем, передать накопленный опыт, осознать всю важность и ответственность своей миссии.

Со временем учитывалось желание выбора наставляемого своего наставника. Работа с молодым специалистом ведется в течение пяти лет.

В рамках работы в «Школы молодого педагога» наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом для меня стали: организация мастер-классов; вовлечение в работу районного методического объединения; ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта; накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы; подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок; посещение уроков; знакомство с новинками методической литературы; организация творческих отчетов молодых специалистов. В проведении открытых уроков в форме «педагогический дуэт», мы стали первопроходцами. Она включает в себя совместно проводимый урок. На таких уроках этап учебного занятия, требующий коррекционной работы молодого учителя, вызывающий у него трудности, веду я, а этап урока, с которым справляется, ведет молодой педагог. Тем самым создается «ситуация успеха» для начинающего учителя. Такая форма помогает воочию наблюдать, как «работает» определенная педагогическая технология, и тут же самой применить полученные знания, а также молодой педагог имеет возможность работы с детьми разного уровня учебной мотивации. При взаимном посещении уроков ведется дневник, в котором по технологической карте урока осуществляются записи-вопросы, записи-находки и т.п. После урока - обязательный разбор-анализ с решением выявленных проблем.

Наш опыт наставничества был транслирован по телеканалу «Тюменское время» и на Первом канале Российского телевидения.

Свою работу наставника выстраиваю в три этапа.

На первом этапе «Я расскажу, ты послушай! Я покажу, ты посмотри!» (адаптационном) определяю круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляю недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. В своей работе использую материал сборника диагностических методик. Диагностирование выявляет возможности молодого специалиста и позволяет оценить результаты обучения, которое он получил в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

На втором этапе «Давай, сделаем вместе!» - основном (проектировочном) разрабатывается и реализуется персонализированная программа наставника, с помощью которой в течение года осуществляется корректировка профессиональных умений молодого педагога, разрабатывается ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут) профессионального становления и развития наставляемого. В качестве рекомендаций пользуюсь опытом коллег-наставников.

В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год.

На третьем этапе «Сделай сам, я подскажу! Делай сам и объясни, что ты делал и почему!» (контрольно-оценочном), определяется уровень профессиональной компетентности, степень готовности к выполнению функциональных обязанностей молодого педагога.

Как педагог-наставник я стремлюсь способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекаю его к участию в общественной жизни коллектива, формирую у него общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитываю в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Ожидаемые результаты наставничества:

- закрепление молодого специалиста в коллективе образовательной организации;
- формирование потребности в непрерывном образовании;
- привлечение к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.

Моя задача – быть рядом, вовремя прийти на помощь, поддержать. Чтобы наше взаимодействие было конструктивным, я стараюсь помнить, что не должна быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

А правильно выстроенные отношения создают психологически-комфортные условия сотрудничества и добавляют уверенности в своих силах молодому специалисту. Уверена, что важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для моих молодых педагогических кадров являются творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства, выставках, презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

В практике моей работы такие формы, как: консалтинг (выстроенная система действий и мероприятий - беседы, тренинги, собеседования, рекомендации),

обучение в малых группах (технология сотрудничества); коучинг (тренировка, наставление, воодушевление – «терапия успеха»); кейс - метод (метод решения и анализа ситуаций, взятых из реальной практики, направленный на развитие интеллектуального и коммуникативного потенциала педагога.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, деятельностные и организаторские возможности и добиться хороших результатов: призовые места в конкурсах «Мой первый и мой лучший урок» в рамках декады молодого педагога, «Лучший наставник - молодой педагог», окружного фестиваля педагогических идей «Технология – основа», в конкурсе сочинений «Мой наставник», окружного конкурса молодых педагогов «Путь к успеху», в районном конкурсе профессионального мастерства «Педагог года» в номинации «Зажги свою звезду», участие в региональном фестивале-конкурсе профессионального мастерства «Две Звезды».

Таким образом, активное участие в работе школы при поддержке наставника помогает молодому педагогу закрепить и сохранить свое положение в школе, способствует повышению профессионального уровня и развитию личностных качеств. Каждая форма работы с молодыми специалистами оказывает влияние на достижение тех или иных целей.

Используя в своей работе традиционное наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Опытом своей работы я охотно делюсь с коллегами: областной семинар «Наставничество как путь повышения престижа учительской профессии», коуч-сессия «Технологии наставничества в образовательной организации» ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тобольск, областной августовский профессионально - общественный форум «Призвание – 2023» (выступление о наставничестве) Лаборатория «Живая стратегия» – интеграция межведомственного взаимодействия научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ТО», г. Тюмень, региональная стажировочная площадка «Наставничество: по образцу и без...».

Моя задача — помогать постигать азы профессии, что я с удовольствием и делаю, но напоминаю молодым коллегам о том, что «...как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом».

#### Библиографический список:

1. Интернет ресурсы: [электронный ресурс]. - URL: [https://infourok.ru/pamyatki\\_sovety\\_molodomu\\_uchitelyu-317002.htm](https://infourok.ru/pamyatki_sovety_molodomu_uchitelyu-317002.htm) (дата обращения: 17.01.2024).
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
3. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога Сборник диагностических методик. /Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова» (ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»), 2018 г.
4. Интернет ресурсы: [электронный ресурс]. - URL: <https://infourok.ru/g-a-induchnaya-organizaciya-nastavnichestva-v-shkole-1929249.html>  
<https://nastavnik.apkpro.ru/opytrossii/>  
<https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2017/05/10/nastavnichestvo>(дата обращения: 17.01.2024).



# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОНКУСНОГО ДВИЖЕНИЯ И СИСТЕМЫ НАСТВНИЧЕСТВА (из опыта участия педагогов Тобольского образовательного округа в региональном конкурсе профессионального мастерства «Звездный час») (Маликова О.В.)

**Маликова О.В.,**  
старший преподаватель отделения НППМПР г. Тобольск  
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», г. Тюмень  
Тюменская область,  
e-mail: [o.malikova@togirro.ru](mailto:o.malikova@togirro.ru)

**Аннотация:** в статье рассматривается практика участия педагогов образовательных организаций Тобольского образовательного округа (г. Тобольск, Тобольский, Вагайский, Уватский районы) в региональном конкурсе профессионального мастерства «Звездный час», описывается опыт участия «педагогических пар» образовательных организаций Тобольского образовательного округа в номинации «Две звезды» (Команда: молодой учитель и педагог наставник), развитие конкурса «Звездный час» в период с 2020 по 2023 годы.

**Ключевые слова:** педагог, наставник, конкурс, профессиональное становление, профессиональное мастерство, сотрудничество, учебное занятие, урок.

Одна из актуальных проблем современного образования – дефицит педагогических кадров. Наблюдаются значительные затруднения профессиональной адаптации молодых учителей в профессиональной среде. Молодые специалисты уходят из сферы образования еще до их профессионального становления.

Профессиональное становление педагога – это процесс развития и саморазвития личности, освоения видов профессиональной деятельности, реализация в профессии, самоактуализация своего потенциала для достижения профессионального мастерства.

Проблема профессионального становления изучается многими учеными: Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков и др.

В работах исследователей профессиональное становление педагога рассматривается как последовательные взаимосвязанные этапы от возникновения интереса к данной профессии до полного личностного раскрытия и реализации в профессии (Э. Ф. Зеер, Л. П. Куница и др.).

Кудрявцев Т.В. определил профессиональное становление как длительный, динамичный, многоуровневый процесс развития личности от первоначальных проявлений формирования профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности [8].

Профессиональное мастерство педагога является основной характеристикой профессионального развития, целью и показателем, источником и ресурсом повышения качества педагогической деятельности. Оно относится к тем личностным образованиям, которые обладают потенциалом к развитию и формируются постепенно в процессе накопления опыта. Совершенствование профессионального мастерства требует непрерывности целенаправленных действий как со стороны самого педагога, так и со стороны профессионального сообщества, оказывающего непосредственную помощь и создающего соответствующие условия.

Педагогические конкурсы — одно из средств повышения квалификации, профессионального развития и самосовершенствования, удовлетворения личностных и профессиональных потребностей педагога, активизации его аналитических, творческих, коммуникативных способностей. Так происходит, если на всех этапах и в постконкурсный период осуществляется научно-методическое сопровождение педагога как участника конкурса. Сопровождение обеспечивается командой профессионалов на уровне образовательной организации и муниципалитета. Педагог проходит следующие этапы:

- мотивация педагога к участию в конкурсе;
- организация команды для методического сопровождения подготовки педагога;
- создание комфортной среды для участника конкурса;
- подготовка комплекта конкурсных материалов, документов, выступлений;
- анализ результатов участия в конкурсе.

Большую роль в методическом сопровождении начинающего учителя выполняет наставник. В региональной системе научно-методического сопровождения педагогов Тюменской области наставничество получило широкое распространение. Наставничество осваивается как форма обеспечения профессионального становления педагогов, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей. В ходе наставничества осуществляется передача опыта, знаний, формирование навыков, компетенций и ценностей через взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Максимальные возможности для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимые для успешной личной и профессиональной самореализации, предоставляет региональный конкурс профессионального мастерства «Звездный час». Конкурс получил старт в 2020 году. Вначале он состоял из одной номинации и имел название «Две звезды». Конкурс проводился в два тура: заочный и очный.

Первый тур (заочный) предполагал оценивание творческой видеовизитки «Вместе мы команда», в которой отражается совместная работа педагога-наставника и молодого педагога.

Во втором туре (очном) принимали участие все конкурсанты. В конкурсном испытании первого дня очного тура педагог-наставник и молодой педагог решали «Профессиональный кейс», предполагающий разработку решения педагогической задачи. По итогам конкурсных испытаний первого дня определялись пары конкурсантов второго дня. Во второй день очного тура проводился открытый совместный урок молодого учителя и его наставника (Бинарный урок).

В 2020 году в конкурсе от Тобольского образовательного округа приняли участие восемь наставнических пар из образовательных организаций: МАОУ СОШ №2 г. Тобольск, МАОУ СОШ №7 г. Тобольск, МАОУ «Лицей» г. Тобольск, МАОУ «Вагайская СОШ» Вагайского района, МАОУ «Уватская СОШ» Уватского района, МАОУ «Кутарбитская СОШ», филиал МАОУ «Дегтяревская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Малозоркольцевская СОШ», филиал МАОУ «Нижнеаремзянская СОШ» Тобольского района. В состав призеров конкурса вошли педагоги МАОУ СОШ №7 г. Тобольск (Наставник: Уткина Екатерина Петровна, учитель истории и обществознания. Учитель: Ильясова Лилия Динаровна, учитель иностранного языка).

Со временем конкурс получил развитие. В 2021 году он стал носить название «Звездный час» и состоял из двух номинаций:

«Две звезды» (Команда: молодой учитель и педагог наставник),

«Созвездие» (Управленческая команда: директор и заместители директора (заведующие филиалов) образовательных организаций)

На первом (заочном) этапе номинации «Две звезды» педагоги также представляли видеовизитку, по которой оценивалось умение выразить и заявить педагогическое кредо команды участников, представить его содержательное наполнение; востребованность и эффективность образовательных инициатив и практик профессионального сообщества для развития наставничества в образовательной организации; проявление творческой индивидуальности, общей культуры презентации совместной работы молодого учителя и педагога наставника.

На втором этапе (очном) принимали участие команды, набравшие более 10 баллов (из 15) первого этапа. Командам предстояло решать «Профессиональный кейс». «Педагогические пары» демонстрировали умение продуктивно работать в команде, решая актуальные задачи современного образования; демонстрировали навыки разработки управленческих решений. По итогам конкурсного испытания первого дня очного этапа определялось пять команд участников, набравшие наибольшее количество баллов, для продолжения участия в суперфинале и проведения открытого совместного интегрированного урока, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов, онлайн-среды. В данном испытании оценивалось раскрытие конкурсантами профессионального потенциала в условиях планирования, проведения и анализа учебного занятия по предмету (урока), знания предмета и способности выйти в обучении на межпредметный и метапредметный уровни; сотрудничество педагогов, проявление творческого потенциала, умения ориентироваться в ситуации.

В 2021 и 2022 году в региональном конкурсе профессионального мастерства «Звездный час» приняли участие наставнические пары из образовательных организаций: МАОУ СОШ №12 г. Тобольск, МАОУ «Лицей» г. Тобольск, МАОУ «Первомайская СОШ», филиал МАОУ «Вагайская СОШ» Вагайского района, МАОУ «Сетовская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Бизинская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Прииртышская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Вагайская СОШ» Вагайского района, МАОУ «Кутарбитская СОШ», филиал МАОУ «Дегтярёвская СОШ» Тобольского района. В состав призеров конкурса вошли педагоги МАОУ «Лицей» г.Тобольск (Наставник: Долгушин Иван Владимирович, учитель истории и обществознания. Учитель: Алескеров Юрий Сергеевич, учитель истории и обществознания).

Следующая трансформация конкурса произошла в 2023 году. В конкурс добавилась номинация «Молодая звезда», в которой предоставлялась возможность для демонстрации достижений руководителям общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, профессиональных образовательных организаций со стажем работы в административно-управленческой должности до пяти лет.

В течение четырех лет проведения конкурса профессионального мастерства «Звездный час» Тобольский образовательный округ демонстрирует стабильность участия наставнических пар в номинации «Две звезды». В 2023 году в конкурсе приняли участие семь пар из образовательных организаций: МАОУ СОШ №5 г. Тобольск, МАОУ СОШ №7 г. Тобольск, МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №51» г. Тобольск, МАДОУ «Детский сад №30» г. Тобольск, МАОУ «Бизинская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Прииртышская СОШ» Тобольского района, МАОУ «Уватская СОШ» Уватского района.

Молодые педагоги, получившие старт в конкурсе «Звездный час», продолжают профессиональное развитие, участвуют в конкурсе

профессионального мастерства «Педагог года» (Ильясова Лилия Динаровна, МАОУ СОШ №7, Алескеров Юрий Сергеевич, МАОУ «Лицей»).

Опыт участия в конкурсе создает условия для развития творческого потенциала молодых педагогов и возможность реализации педагогов в качестве наставников, укрепляет личные и профессиональные связи, закрепляет в профессии. Молодой педагог чувствует поддержку коллег, обретает уверенность, осознает разнообразие возможностей для самореализации, ставит задачи саморазвития.

В результате взаимодействия наставника с наставляемым отмечается:

- формирование профессиональной рефлексии;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Библиографический список:

- 1.Архипова И.В. Творческая основа педагогических способностей как показатель профессионального мастерства учителя / И. В. Архипова // Технологическое образование: проблемы, инновации, перспективы: межвузовский сборник статей. – Тула: Тульский государственный педагогический университет, 2007. – С. 3-11.
- 2.Бубнова И.С. Модель непрерывного роста профессионального мастерства педагога / И. С. Бубнова О. С. Быстрицкая // Педагогическая перспектива. – 2022. – № 3. – С. 3-10.
- 3.Буров К.С. Профессиональное самоопределение как научное понятие // Вестник ЮУрГУ / Серия "Образование. Педагогические науки". - 2017. - Т. 9, № 4. - С. 57-67.
- 4.Гайдук Т.А. Развитие сетевой инновационной инфраструктуры региональной системы образования / Т. А. Гайдук, В. В. Бутова // Педагогическая перспектива. – 2021. – № 3. – С. 47-55.
- 5.Гузенко Е.А. Использование педагогического наследия В.А. Сухомлинского в организации работы школы молодого преподавателя / Е.А. Гузенко // Инновационные процессы в образовании: стратегия, теория и практика развития: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 11–14 ноября 2013 года / Научные редакторы: Е.М. Дорожкин, В.А. Федоров. Том II. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2013. – С. 112-114.
- 6.Ковальчук О.В. Методическая работа в школе: новый формат / О. В. Ковальчук, В. С. Кошкина // Человек и образование. – 2020. – № 3(64). – С. 16-21.
- 7.Колесникова Н.Н. Педагогический конкурс как эффективная форма повышения профессионализма педагога дополнительного образования детей / Н. Н. Колесникова // Методист. – 2011. – № 4. – С. 33-35.
- Проблемы и перспективы повышения коммуникативной компетентности педагога / И.Б. Бичева и др. // Современные наукоемкие технологии. 2020. №11-2. С. 337-341.
8. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. – М., 1986. – 108 с.
- 9.Пуляева Т.А. Роль педагога в образовательном процессе / Т. А. Пуляева, А. М. Пуляев // Развитие социально-устойчивой инновационной среды непрерывного педагогического образования : Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции, Абакан, 18–20 ноября 2021 года / Отв. редакторы Л.Х. Тургибекова, О.Е. Ефимова. – Абакан: Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова, 2021. – С. 141-142.
10. Юмсунова Л.Н. Краткий словарь современной педагогики. - [электронный ресурс]. - URL: <https://didacts.ru/slovari/kratkii-slovar-sovremennoi-pedagogiki.html> (дата обращения: 17.01.2024).

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**(Мальцев А.А.)

**Мальцев Анатолий Александрович,**  
МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района

**Аннотация:** статья поднимает проблемы, связанные с наставничеством в современной школе. Обращает внимание на перспективы наставничества, а также выработке системы сопровождения педагогов требующие пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные мною размышления и пути их преодоления, основаны на собственном опыте работы, а также на системном подходе к наставничеству.

**Ключевые слова:** Наставник, система наставничества, сопровождение педагога.

2023 год в нашей стране был объявлен «Годом педагога и наставника», по всей стране проходило масса мероприятий, а также происходила переоценка самого термина «наставник» и шла выработка подходов по ведению системы наставничества, оценка эффективности наставничества и т.д. Традиционно наставничество играет важную роль в успешном развитии молодых специалистов в образовательной деятельности. В современной школе, в связи с острой проблемой нехватки педагогических кадров, наставничество направлено на поддержку и направление не только для молодых специалистов, но и для новых вновь принятых или никогда не работавших, но имеющих педагогическое образование учителей. Оно предоставляет индивидуализированную помощь и руководство, способствуя их профессиональному росту и эффективности образовательного процесса. Однако, существуют проблемы, мешающие эффективной работе наставничества в современной образовательной организации.

В данной статье хочу поделиться размышлениями, основанными на своем личном опыте, имея за плечами опыт многолетней педагогической деятельности в качестве руководителя и учителя. Вопрос наставничества в образовательных организациях всегда стоял остро, а наибольшей эффективности в работе может достичь только тот коллектив, который сам растит свои педагогические кадры.

Остановимся на наставничестве. Что же такое наставничество? Если мы откроем педагогический словарь, то: НАСТАВНИЧЕСТВО - «Процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником. В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). Наставничество осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание». [1, с. 162]

В настоящее время наставничество остается двусторонним процессом взаимодействия, где молодой педагог (или вновь начинающий) выступает в роли субъекта, это способствует повышению его самооценки, а также формированию ощущения своей значимости и востребованности, как специалиста. Поэтому, цель наставничества - оказание помощи молодым кадрам в их профессиональном развитии.

Таким образом, наставничество - это форма профессионального обучения, которая имеет свои положительные моменты:

- Повышение профессионального уровня педагогических кадров без отрыва от основной работы;
- Обучение, основанное на опыте лучших педагогов-практиков, чаще всего стажистов, в конкретных условиях учитывая традиции и интересы конкретной образовательной организации.



Традиционно работа организуется творческими группами – парами, в которых один педагог испытывает дефицит (молодой педагог, вновь принятый специалист из другого учреждения или не имеющий педагогического опыта, а также может быть педагог, имеющий профессиональные затруднения в своей деятельности). Эти творческие группы представляют собой единое целое с точки зрения подходов в организации образовательного процесса. Данная традиция помогает добиваться определенных результатов в работе. Эта работа помогает молодым коллегам почувствовать себя членами большой команды, единого коллектива единомышленников, когда они достигают положительных результатов и успехов в своей работе. Это позволяет мы сохранить единые подходы в направлениях работы и преемственность. Наибольшей сложности у начинающих учителей вызывают вопросы: планирования современного урока; дисциплины и организации порядка на уроке; работы со школьной документацией; организации работы с родителями обучающихся; осуществление классного руководства; взаимодействие с коллегами.

Данные проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные базовые знания, он даже может хорошо знать содержание программы, но ему не хватает еще знаний по методике обучения конкретного предмета. Испытывает затруднения по многим организационным вопросам взаимодействия с учащимися, т.е. у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Поэтому для успешной адаптации молодых и малоопытных педагогов в школе необходимо осуществлять их системное методическое сопровождение в нескольких формах: индивидуальные консультации; работа в творческих группах; наставничество; мастер-классы; участие в педсоветах, педагогических конференциях, методических семинарах. [2, с. 131]

Вместе с тем в реализации наставничества выявляются трудности. Основной проблемой наставничества молодых кадров является отсутствие системного подхода в выполнении данных функций, часто это сводится к обычной формальности. Очень часто, наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого учителя с одним наставником, не предусматривая организации и поддержки коллективного опыта.

На мой взгляд, решая данную проблему можно путем создания наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей, а также узких специалистов, в частности с педагогами-психологами. Подобные программы помогут молодым специалистам получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что позволяет развитию их профессиональных компетенций. Необходимо организовывать и проводить в рамках методической работы образовательной организации семинары и конференции для обмена опытом между молодыми специалистами и более опытными коллегами. В рамках данных мероприятий наставляемым педагогам предоставляется возможность обсудить свои трудности, задать вопросы и получить поддержку от наставников, стажистов или административных работников.

Следующая, на мой взгляд, проблема наставничества – это недостаточное педагогическое мастерство наставников. Не все наставники обладают достаточным педагогическим мастерством и опытом, чтобы продуктивно сопровождать педагогов испытывающих дефициты. Иногда в таком случае может возникнуть ситуация, когда наставник не в состоянии предоставить необходимую экспертизу, дать толковый совет на поставленную задачу и управлять процессом профессионального развития молодого учителя.

Решая следующую проблему необходимо осуществлять организацию и реализацию обучающих программ для наставников, направленных на развитие их

педагогического мастерства и профессионализма в роли наставников. При разработке и осуществлении эти программы должны включать в себя такие модули, как развитие эмоциональной поддержки, развитие коммуникативных навыков, умение анализировать и осуществления обратной связи. При разработке данных программ могут быть задействованы, как специалисты из других структур, а не из образовательной организации, так и учителя-стажисты, которые имеют большой педагогический и методический опыт или практику наставничества с молодыми специалистами, обучающимися.

Еще одной проблемой считаю, ограниченное количество времени и ресурсов, которые у наставников имеются для осуществления дополнительных трудовых функций. Педагоги, испытывающие затруднения как показывает практика, требуют системного, а не точечного индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за плотности учебно-воспитательного процесса и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.

На мой взгляд, это требует административного вмешательства со стороны завуча. Необходимо установить доступное расписание и организация регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Только в таком случае можно иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.

К проблеме наставничества можно отнести также отсутствие четких целей и задач. Очень часто наставники и молодые специалисты оказываются в ситуации, когда ни одна из сторон не понимает, что конкретно от них требуется. Это может привести к непониманию или перегрузке обеих сторон, а иногда со стороны администрации школы.

При решении данных затруднений необходимо установить четкие цели и задачи наставничества в каждом конкретном случае, в соответствии с определенными потребностями и дефицитами. Это может быть достигнуто путем разработки индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями.

К проблемам наставничества можно отнести также недостаточное внимание к развитию личностных и профессиональных качеств молодых специалистов. В таком случае молодые педагоги могут быть недостаточно мотивированы или не видеть перспективы своего развития, что негативно сказывается на их работе и профессиональном совершенствовании. [3, с. 9]

Для решения данной проблемы необходимо разработать поддержку и стимулирование развития молодого специалиста. Оказывать содействие для предоставления возможности для развития личностных и профессиональных качеств молодого специалиста, через поощрение участия в творческих и креативных проектах, профессиональных сообществах.

Работая в МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района с 2020 года в качестве учителя, выполняю одновременно и функцию наставника. За этот период в школе сложилась определенная система работы, в основе которой добровольность, гуманность и взаимопонимание.

Администрация образовательной организации со своей стороны оказывает всяческую поддержку и заинтересованность. Разработаны регламентирующие документы, которые помогают осуществлять данное направление работы, такие как: Положение о наставничестве, Приказ о назначении наставников, План работы наставника и молодых специалистов.

В своей работе ставлю основной целью помочь молодому учителю разобраться в структуре современного урока, а также в оказании методических разъяснений по проектированию занятий в соответствии с современными требованиями ФГОС. Всегда считал и считаю, что урок является основной дидактической единицей учебно-воспитательного процесса, на котором педагог

должен обучать, развивать и воспитывать. Поэтому данное направление в своей наставнической работе является основным. Данный вид деятельности распространяю также и на оказание методической помощи для вновь принятых педагогов, которых уже не отнесешь к молодым специалистам, имеющим педагогическое образование, но не имеющих опыта работа в сфере образования. Особой категорией нуждающихся в поддержке учителей являются те, кто ведут несколько предметов не по профилю имеющегося у них образования. Особо важно это в сельской школе и в условиях нехватки педагогических ресурсов.

Ежегодно в школе проходит декада молодого педагога, на которой учителя наставники и наставляемые делятся опытом, через проведение открытых уроков. Активно участвую в данных мероприятиях, провожу открытые занятия, как обычные рабочие, так и показательные. Считаю, что учителя должны уметь четко видеть этапы современного урока, уметь использовать различные методы и приемы. В обычной деятельности уделяю время посещению уроков у молодых педагогов и приглашаю к себе, затем учимся делать анализ уроков, находить положительные моменты, выявлять слабые стороны, над которыми необходимо еще поработать в будущем.

В связи с появлением понятия наставник, появляется необходимость введения системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности. Понятно, что это позволяет выявить и поддержать наставников, проявляющих высокую компетентность и эффективность, а также предоставить дополнительную поддержку и обучение тем, кто нуждается в улучшении своих навыков. Закрепилось в системе наставничества мнение судить об эффективности по показателям участия и получении призовых мест наставляемыми педагогами. На мой взгляд, данный подход ошибочный и не может быть основным, так как чаще всего за оказанием методической помощи стоит огромный пласт работы, который не всегда именно ведет к участию и победам в профессиональных конкурсах. Моё видение наставничества заключается в том, чтобы оказывать методическую помощь в осуществлении учебно-воспитательного процесса, чтобы молодые педагоги остались в профессии, а те, кто имеет дефициты, смогли их устранить. Таким образом, идет необратимый процесс развития и становления современного учителя.

Проблемы наставничества, а также выработки системы сопровождения педагогов в современной школе требуют пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные мною размышления и пути их преодоления, основаны на собственном опыте работы, а также на системном подходе к наставничеству. Осуществление развития педагогического мастерства наставников, обеспечение необходимых временных и ресурсных условий, поспособствуют повышению качественного изменения системы наставничества, снизит остроту кадровых проблем в современной школе.

Библиографический список:

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002.
2. Дипломатова З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021- №1.
3. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. – 2015 - №3.

## **РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ (Масловская Л.З.)**

***Масловская Любовь Закиевна***

**Аннотация:** в статье представлены материалы раскрывающие процесс становления молодого педагога, описаны этапы работы в команде «наставник - молодой педагог», а также рассмотрены условия создания комфортной профессиональной среды, которая позволит на высоком уровне реализовывать актуальные педагогические задачи.

**Ключевые слова:** наставничество; наставники; молодой педагог; профессиональная адаптация; профессиональная компетентность; профессиональное становление.

Работа с молодыми специалистами на сегодняшний день является одним из приоритетных направлений в деятельности образовательного учреждения. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, что требует мобилизации всех внутренних ресурсов. Справиться с таким напряжением возможно при создании гибкой и мобильной системы наставничества. Молодой педагог от педагога-наставника получает поддержку, не только методического характера, но и практического, что позволяет максимально эффективно повысить его профессиональную компетентность

Основная задача наставника - максимально полно раскрыть потенциал молодого педагога в профессиональном становлении, а также создание комфортной профессиональной среды, которая позволит на высоком уровне реализовывать актуальные педагогические задачи.

Процесс становления профессиональной компетентности молодого педагога определяется тремя этапами: адаптационный, основной и контрольный.

Адаптационный этап. Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, для составления правильной программы адаптации. Педагог-наставник должен помнить о правилах общения с молодым педагогом, которые необходимо соблюдать, а именно: не приказывать, не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться, не ставить «диагноз». Для эффективной работы молодого педагога необходимо наставнику подготовить небольшие «памятки» (с учетом современных условий и требований).

Наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на: требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся; ТСО; механизм использования дидактического, наглядного и других материалов [2, с. 47-48].

Не стоит забывать, что, несмотря на бумажные предписания, наставник должен быть для молодого учителя тем советчиком, который может и без планов подсказать важные вещи, ответить на возникшие вопросы, дать позитивный настрой и развеять сомнения.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения; основы управления уроком и др.); разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования; подготовки к первичному повышению квалификации; освоения инновационных тенденций в педагогике; подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации. На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где

начинающий специалист расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлённости [1, с. 79].

Основной этап. Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Данная программа даёт возможность: дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога; повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений; развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога; повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении; создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога [3, с. 77].

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Контрольный этап. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога-наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Свою работу как педагог-наставник с молодым специалистом я осуществляю по изложенной выше системе. За два года работы эффективно осуществлена работа по первым двум этапам. Первый этап (адаптационный) длился первые 4 месяца, была проведена работа по введению в должность молодого педагога: анкетирование (выявление трудностей, проблем в работе молодого педагога), ознакомление молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе, разработан индивидуальный план развития молодого педагога на два года. По истечении первого полугодия работы проанализированы результаты адаптации молодого педагога и внесены коррективы в индивидуальный план профессионального развития. На втором этапе проводилась работа по развитию профессиональных знаний и умений молодого специалиста, необходимых для качественного выполнения возложенных на него функциональных обязанностей. Работа строилась в соответствии с индивидуальным планом развития. В конце учебного года были подведены итоги данного этапа.

В своей работе мы придерживались следующих принципов: добровольность, гуманность, соблюдение прав наставляемого, соблюдение прав наставника, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание, способность видеть личность.



Формы и методы, которые мы применяли на практике: консультирование, активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др.). Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров.

За этот период молодой педагог показал уровень профессионального развития выше среднего.

На сегодняшний день осуществляется последний этап системы работы наставничества. Он направлен на развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста. Работа ведется по совместно разработанному нами индивидуальному плану профессионального развития на второй год обучения. Итоги будут подведены в конце текущего учебного года. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.

Не стоит забывать, что при организации наставничества в современной школе можно столкнуться с такими проблемами как: психологическая несовместимость наставника и молодого учителя; отсутствие «обратной связи» между наставником и молодым учителем; наставник предлагает.

#### Библиографический список:

1. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С.Г. Вершловский, Н.П. Литвинова, Т.М. Симонова // Советская педагогика. – 1984. – № 4. – С. 76–84.
2. Кутузова О.Б. Профессиональное развитие педагога: от теории к практике: учебно-методическое пособие / О. Б. Кутузова. – Самара: 2021. – 68 с.
3. Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авторы-составители Л.Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

## РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

(Мингалева О.Н.)

**Мингалева Ольга Николаевна**  
Учитель английского языка  
МАОУ гимназия №16  
Тюменская область, г. Тюмень

**Аннотация:** в статье рассматривается реверсивное наставничество как новый подход в процессе приобретения универсальных и профессиональных компетенций и адаптации молодых и опытных педагогов. Автор подчеркивает, что традиционные методы наставничества, где опытные педагоги передают свои знания и навыки молодым поколениям, уступают место новым подходам, таким как реверсивное наставничество. Известная с давних пор система наставничества продолжает совершенствоваться и развиваться и служит достижением высокого уровня профессионального мастерства.

**Ключевые слова:** педагогика, взаимообмен знаниями и практиками, взаимообучение, наставничество, реверсивное наставничество, теория поколений.

В настоящее время сфера образования и развития переживает значительные изменения. Традиционные методы наставничества, где опытные люди передают свои знания и навыки молодым поколениям, постепенно уступают место новым подходам. Один из таких новых подходов, который привлекает все больше внимания, называется реверсивным наставничеством.

Прошедший 2023 год побудил задуматься о роли наставника если не каждого педагога, то большинство точно. Многие за этот год пересмотрели свои взгляды и отношение к этой роли, кто-то обнаружил в себе задатки ментора и для него открылись новые пути развития.

Задачи наставника всем нам понятны: делится знаниями, опытом, советует, поддерживает, помогает обрести уверенность, оказывает психологическую поддержку. Всё это мы привыкли соотносить с опытным педагогом по отношению к молодому. А что, если наоборот? Что, если во всём вышеперечисленном нуждается весьма опытный педагог, так называемый «стажист»?

Роль наставника не проста. Наставнику необходима внутренняя зрелость и определённая этическая позиция. Вместе с тем начинающему наставнику также необходимы обучение и менторинг. И здесь не так уж и важен биологический возраст, ведь начинающим наставником может стать любой педагог, чувствующий своё призвание в этом.

Реверсивное наставничество здесь подходит самым лучшим образом. Это направление представляет собой обратный процесс традиционного наставничества. Не только опытные педагоги передают свои знания и опыт молодым, но и молодые делятся своими знаниями и новыми идеями с более опытными коллегами.

Мы привыкли к образовательной форме «старшие учат – младшие внимают», но настоящий, быстро меняющийся мир диктует нам новые условия жизни. И наряду с новыми педагогами, «стажистам» также не хватает знаний и опыта, но уже современной жизни, не только реальной, но и виртуальной.

Всем мы знаем о «Теории поколений», научно-практическом подходе, благодаря которому мы понимаем различия в ценностях, ожиданиях, привычках людей разного поколения.

Изучение этой теории, разработанной Уильямом Штраусом и Нилом Хоувом, а в России представителями которой стали Евгений Никонов и Евгения Шамис, поможет преодолеть недопонимание, недоверие между разными поколениями наставника и наставляемого.

Всем мы любим, когда нас хвалят и сложно воспринимаем критику, всем нам комфортно в позитивной атмосфере. На мой взгляд, в реверсивном наставничестве большую роль играют доверительные, неформальные, более того, дружеские отношения. Когда процесс наставничества не проходит в форме урока, но обе стороны заинтересованы в профессиональном и личностном росте друг друга. Психологический комфорт крайне важен в реверсивном наставничестве. Прежде всего, обе стороны должны быть внутренне готовы к наставлениям, корректировке своих подходов, к изучению и освоению нового, погружения в культуру современного ребёнка. Готовы к открытому общению и конструктивной критике, принятию отличной от вашей точки зрения, созданию так называемого «безопасного совместного пространства». Здесь мне представляется уместным совместное участие в различных форумах, написание совместных работ, разработка уроков.

Очень важно выбрать себе наставника, ведь от этого будет напрямую зависеть успех мероприятия. Как же выбрать наставника? Определите свои цели, понаблюдайте за работой коллег, наконец, прислушайтесь к себе, насколько лично Вам импонирует предполагаемый наставник? Пообщайтесь в неформальной обстановке, поделитесь своими идеями и ожиданиями.

Помните, что при реверсивном наставничестве происходит взаимодополнение и взаимообмен знаниями и практиками. Наставничество обогащает обе стороны процесса. У сотрудников старшего поколения есть чему поучиться, но не всегда они могут выбрать подходящий язык для передачи

знаний или опыта. «Молодой» наставник может передать специфические навыки общения и организации работы.

Преимущества реверсивного наставничества очевидны:

- Стимулирует творческое мышление и инновации: благодаря обмену знаниями и идеями между разными поколениями сотрудников, реверсивное наставничество способствует появлению новых идей и инновационных подходов в работе.

- Усиливает мотивацию и вовлеченность: молодые сотрудники, чувствуя свою значимость, признание своих заслуг и возможность вносить вклад в команду, становятся более мотивированными и вовлеченными в работу.

- Повышает навыки руководства: реверсивное наставничество развивает навыки руководства не только у опытных сотрудников, но и у молодых, которые получают возможность руководить процессами и проектами.

- Экономит время: не нужно тратить отдельное время на обучение и поиск курсов, в рамках взаимообучения работники помогают друг другу восполнять пробелы в тех или иных областях знаний.

- Снимает напряжение между поколениями: у сотрудников разного возраста и опыта часто есть предубеждения относительно друг друга. Работа с молодым наставником позволяет познакомиться с миром другого поколения и увидеть, что они не хуже, а просто другие.

Внедрение реверсивного наставничества поможет достичь новых высот в работе и обеспечит рост как молодым сотрудникам, так и опытным специалистам. Но перед тем, как вести такой формат, необходимо, на мой взгляд, соблюсти некоторые условия: максимально подробно объяснить, что такое «реверсивное наставничество» и зачем оно вводится, какие цели она преследует и каких результатов нужно добиться; по возможности сделать программу добровольной при этом озвучив систему мотивации и поощрения для наставников и подопечных.

Реверсивное наставничество представляет собой эффективный подход к обучению и развитию навыков и компетенций сотрудников, который стимулирует совершенствоваться, развивает лидерские навыки, способствует возрастанию уверенности в собственных силах, играет важную роль в социальной адаптации. Таким образом, можно смело утверждать, что реверсивное наставничество вполне реально и при желании, при открытости личности и готовности принимать новое независимо от возраста наставника, результат превзойдет все ожидания!

#### Библиографический список:

1. Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Кругликова Г.А., Антонова А.В., Колотовкина И.М. - Екатеринбург: [б.и.], 2023. - 16 с.

2. Мигунова Е. В. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов // Человек и образование. 2020. № 1 (62).

3. Мирошкина М. Р. Интерпретация теории поколений в контексте российского образования // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 6.

4. Наставничество в системе образования России: практ. пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М. : Рыбаков Фонд, 2016

5. Николаева М. А. Формирование наставнических пар в образовательной организации / М. А. Николаева, М. В. Зыкова // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Том Часть 2. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 519-527.

6. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс. М. : Университет «Синергия», 2016.

## «С НОГ НА ГОЛОВУ» ИЛИ ОБРАТНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО (Мухина Е.В.)

**Мухина Елена Владимировна,**  
МАОУ Вагайская СОШ Вагайский район  
Тюменская область,  
e-mail: [rezanovez92@gmail.com](mailto:rezanovez92@gmail.com)

**Аннотация:** в статье рассматривается этимология слова реверсия, реверсивное, наставничество, а также модель реверсивного наставничества. Представлен практический опыт применения и реализации практики наставничества в образовательном учреждении.

**Ключевые слова:** реверсия, наставничество, формы реверсивного наставничества, наставляемый.

В последнее время вопрос реверсивного наставничества стал особо актуален в образовательном пространстве. Это связано со значительными изменениями в профессиональной деятельности педагогов, которые требуют от нас гибкости или как сейчас модно говорить обладать комплексом умений «Soft skills».

Что же такое реверсивное наставничество? Для начала рассмотрим эти два термина по отдельности, обратившись к Википедии, мы видим, что слово реверсия происходит от латинского «reversio», в дословном переводе означает возвращение, возврат, многозначный термин, в различных науках дается определение данному слову, например в биологии «реверсия», означает склонность к возвращению частей со смешанными признаками к исходным родительским формам. В психологии рассматривается, как психологическая защита, выражающаяся в проигрывании жизненного сценария с переменной в нём мест субъекта и объекта. В финансовой сфере – возврат имущества первоначальному владельцу [1 с. 23]. Термин наставничество – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции [1 с. 43].

Связав и перенеся два этих понятия в образовательную сферу деятельности, мы можем сделать вывод, что реверсивное наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации имеющих различный друг от друга опыт работы. Вид такого наставничества, как бы переворачивает традиционную систему наставничества с ног на голову, то есть начинающий сотрудник обучает более опытного.

В методическом навигаторе, Г.А. Кругликовой [2, с. 3] дается определение «реверсивному наставничеству», оно рассматривается, как взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т.ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

Приходя работать в образовательную организацию молодой педагог испытывает дискомфорт и страх, который возникает в результате недостаточного педагогического опыта. В голове возникает огромное количество вопросов. Тогда на помощь приходит наставник, который закрепляется за молодым педагогом. В этом случае наблюдается традиционная форма наставничества. Но где же брать идеи, мотивацию и новизну подхода к учебной деятельности «стажисту»? Попробуем разобраться.

Но, что если все может быть с точностью до наоборот? Что, если возраст практически ничего не значит и не несет никакой информации о своем носителе?

«Возраст – это всего лишь цифра. Она не определяет ум человека и его взгляды на жизнь. Всё зависит не от прожитых лет, а от пережитых случаев» (цитата из фильма «Новая жизнь»). В прогрессирующем современном обществе множество людей придерживаются подобных взглядов, поэтому и появилось явление обратного наставничества. Как очевидно, суть обратного наставничества заключается в том, чтобы максимально уменьшить пропасть между взглядами поколений с помощью обучения опытных педагогов у более юных и обладающих свежими взглядами.

Конечно же, опыт наставничества повышает профессиональный уровень и самого наставника. Но это может происходить в том случае, если в практике используются различные формы наставничества. В образовательных организациях выделяются четыре формы реверсивного наставничества [2, с.3].

1. Молодой педагог – Опытный педагог;
2. Педагог – Администрация;
3. Разновозрастное сотрудничество;
4. Обучающийся педагог.

Свою первую практику реверсивного наставничества я реализовала во время участия в конкурсе профессионального мастерства «Две звезды». К участию приглашались команды молодых педагогов и их наставников. На первом этапе конкурса необходимо было представить творческую видео визитку, что в дальнейшем и послужило для изменения формы наставничества. В момент подготовки у меня, возникло множество креативных, педагогических идей для демонстрации в ролике. Мой наставник был приятно удивлен быстротой реакции и порывом творческих идей. В этот момент опытным наставником было предложено изменить традиционную форму наставничества на реверсивную: «Молодой педагог – Опытный педагог». В этот миг я почувствовала, что мне доверяют. Это был мой шанс заявить о себе, как о молодом способном профессионале.

Что дал мне этот опыт? В первую очередь адаптацию в профессии. Молодому педагогу очень важно чувствовать себя нужным и полезным для окружающих, это способствует укреплению профессиональной самооценки молодых педагогов, закреплению их на конкретном рабочем месте. Что этот опыт дал моему наставнику? Понимание технологий и инноваций, знакомство с современными приемами и методами преподнесения информации.

При использовании в работе такого вида наставничества я выделяю несколько наиболее важных личностных качеств, которыми должны обладать сотрудники. Со стороны наставника (молодого педагога):

- компетентность (то есть хорошо знать материал, который он преподносит);
- уверенность в себе;
- критический образ мышления;
- решение вопросов «по-своему» (свой подход к решению задач);

Со стороны подопечного (более опытного сотрудника):

- сдержанность;
- стремление к переменам;
- устремление в будущее.

Так же можно выделить общие черты личности педагога-наставника:

- отзывчивость, доброта и готовность бескорыстно помогать другим;
- терпимость и снисходительность к различным нестандартным формам

поведения и мышления;

- вера в человечность человека, уверенность в нем и желание помочь ему

[1, с. 3].

Большой опыт внедрения реверсивного наставничества имеются и у общеобразовательных организаций. Повышение уровня знаний и



производительности за счет предоставления помощи руководства и неформальных навыков для подопечных. Снижение текучести кадров и повышение лояльности. Приобретенные отношения «один на один» помогают воспитать чувство заботы и поддержки. Экономия времени и денег, потраченных на обучение: молодой сотрудник может предоставить навыки и знания о новых технологиях, которые обычно даются подопечному в рамках стандартного образования. Повышение навыков наставника в общении, решение проблем и управление ресурсами, что может быть полезно для организации в долгосрочной перспективе [1, с. 3].

В свою очередь, продолжаю реализовывать практический опыт реверсивного наставничества, являясь руководителем методического объединения учителей начальных классов. Реализацию можно отследить через проведение семинаров, круглых столов, мастер – классов, проводимых молодыми педагогами для более опытных коллег.

Также на своих семинарах стараюсь знакомить коллег с современными технологиями развития критического мышления, повышаем компетентность педагогов старшего поколения в области информационно-коммуникационных технологий. В ходе такого наставничества наблюдается выход из зоны комфорта обеих сторон. Такое положение заставляет педагога испытывать новые эмоции и ощущения, что помогает преодолевать границы и трудности, возникающие во время профессиональной деятельности. Расширение личных границ способствует достижению поставленных целей.

На основе вышеизложенного могу сделать вывод, что реверсивная модель наставничества – основана на взаимодействии. Старшему поколению в таких моментах нужно забыть о гордости и предубеждениях, дав молодым коллегам возможность проявить себя.

Реверсивное наставничество может быть осуществимым, не распавшись на стадии конфликта интересов, а также помочь молодым специалистам более плавно адаптироваться в профессиональной среде.

#### Библиографический список:

1. Ключко О.И. Педагогическая психология / О.И. Ключко, Н.Ф. Сухарева. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 234 с.
2. Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Кругликова Г.А., Антонова А.В., Колотовкина И.М. – Екатеринбург: [б.и.], 2023. – 16 с.

## **УЧАСТИЕ В КОНКУРСНЫХ ДВИЖЕНИЯХ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СОЗДАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ, ОБУЧАЮЩЕЙ И РАЗВИВАЮЩЕЙ СРЕДЫ В СПО (Орлова Д.П.)**

**Орлова Дарья Петровна**  
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»  
Ишимский район,  
Тюменская область, г. Ишим  
e-mail: [Orletskaya89@gmail.com](mailto:Orletskaya89@gmail.com)

**Аннотация:** статья посвящена рассмотрению явления участия педагога в различных конкурсных движениях, как элементах наставничества, фасилитации в процессе его непрерывного профессионального развития, а также формированию новых педагогических компетенций, навыков

и приемов. Мы рассмотрим конкурсную деятельность как эффективный инструмент достижения новых результатов с высокой степенью функциональности и конверсии не только в сфере педагогики, но и психологии.

**Ключевые слова:** наставничество, конкурсное движение, инструмент достижения новых результатов

Одна из последних тенденций в педагогической сфере – тенденция мягкой фасилитации и обучения через нативные, «малоинвазивные» методики с применением всевозможных приемов и методов. Иными словами – все для повышения конверсии функционирующего педагога, ведь как известно, педагогика есть одна из самых динамичных и «подвижных» наук современности, так как своим предметом и объектом имеет не менее «подвижную» единицу – человека. Однако, следует уточнить тот момент, что педагогика, по большому счету, имеет дело не с человеком целиком, но с его психикой и поведением в определенном, сенситивном возрасте.

Методы гуманного воспитания и эффективного, целесообразного обучения – вот главный лейтмотив всех педагогических наук. Грамотный педагог должен помочь вырасти здоровой, функциональной, эмпатичной личности. Воспитание требует не только знаний, но и умений эти самые знания применять, умений справляться с неожиданными и нетривиальными ситуациями, а самое главное – быть частью этого сложного, непредсказуемого процесса. Педагогика не ставит вас на уровень над объектом, но совершенно точно равняет вас с ним, с той лишь разницей, что вы есть вектор. Вы учитесь расставлять личные границы и формировать приоритеты, вы показываете честность и милосердие, вы демонстрируете эмпатию и жизнелюбие, вы даете воочию увидеть «что такое хорошо и что такое плохо». Ведь нельзя научить тому, чего не умеешь сам.

Таким образом мы приходим к выводу о том, что педагог – это практически идеальный, обученный человек, ну или он очень стремится к этому идеалу изо всех сил. Педагог понимает не только следствие, но и видит его причину, прослеживает его механизм и знает что делать, чтобы исправить ситуацию. Если предварительно подвести небольшой итог, то педагог – это не конечный результат, но стиль мышления и жизни, это мировоззрение и убеждение. Это характер!

«Взращивание» высоко функционального педагога занимает в среднем от трех до пяти лет. И даже с получением диплома этот процесс не заканчивается. Как мы выяснили педагогика – это на всю жизнь. Учиться, узнавать новое, опровергать старое, изучать тенденции, видеть закономерности и делиться наработанным бесценным опытом – вот стрезя настоящего педагога. И одним из наиболее эффективных, нативных и наглядных способов закрепления и тренировки знаний является участие педагога в конкурсных движениях. Конкурсная основа предполагает не только знание теоретического материала, но и что более важно делает акцент на умении использовать данное знание. Психология, педагогика и методика имеют в себе исключительно обширный теоретический материал, применение которого, зачастую, является проблемой, ведь «применять» необходимо несколько элементов разом. Невозможно пользоваться только исключительно чем-то одним. Но и даже этот факт не является самым затруднительным. На самом деле быстрота реакции на ситуацию и скорость принятия решения играет ключевую роль. Таким образом, целесообразно предположить, что участие в профильных конкурсных программах не просто закрепляет имеющиеся ЗУН, но и дает хороший шанс применить их на практике в контексте творческой ситуации. Опираясь на собственный опыт участия в конкурсах педагогического мастерства, мы можем уверенно утверждать, что подобный формат деятельности позволяет взглянуть на сложившуюся ситуацию под радикально другим углом: то, что ранее казалось сложным и безвыходным, в

свете конкурсного испытания нестандартной, возможно даже стрессовой ситуацией, становится очевидным.

Наиболее весомый опыт участия в конкурсах педагогической направленности лично мной был получен в 2022 году. Мне посчастливилось успешно пройти не только заочные отборочные испытания «Форума классных руководителей», но и принять очное участие в форуме, который состоялся 22-23 октября в г. Москва. В Гостином Дворе прошли два дня форума. За эти несколько дней мы успели познакомиться с коллегами из других регионов, обсудить наиболее интересные вопросы, рассмотреть тенденции в образовании, принять участие в авторских мероприятиях, которые с такой любезностью были предложены нам ведущими издательствами страны, а также амбассадорами образовательно-медийного пространства – известными блогерами-педагогами. Мне удалось услышать о самых последних разработках и тенденциях от именитых спикеров и министра просвещения РФ Кравцова С.С. Два конкурсных дня содержали мастер-классы, квизы, лекции, знакомства с передовыми технологиями а также флеш-мобы и небольшие конкурсы от спонсоров. Нам было предложено поработать с учебными планами и представить рабочие программы по нашим предметам с учетом текущего ФГОС, а затем разобрать основные пункты более подробно с внесением корректировок. Некоторые «станции» предполагали решение педагогических кейсов с подробной мотивацией принятого решения, а так же нам было предложено смоделировать возможную реакцию ребенка на стрессовую ситуацию, иными словами, нам было предложено воспользоваться и методом дедукции, и методом индукции.

Настоящим открытием лично для меня стал тот факт, что верного решения, на самом деле, почти никогда нет, однако абсолютно всегда можно предпринять все действия, чтобы минимизировать травматичность полученного негативного опыта. Эмпатичность, дружелюбие и человеческое понимание – вот основные инструменты педагога-гуманиста. Педагог-гуманист есть основной инструмент воспитания 21 века.

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА «ШКОЛА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА» (Пахомова Е.Н.)**

**Пахомова Елена Николаевна**  
*старший воспитатель д/с Солнышко Исетское*  
*Тюменская область,*  
*e-mail: isetsk.solnishko@yandex.ru*

**Аннотация.** На сегодняшний день в России наставничество является актуальным. Прошедший Год педагога и наставника, всем категориям россиян, дал толчок к более активной работе в этом направлении. Представляю опыт работы по наставничеству, организованному в Исетском детском саду «Солнышко» филиале МАДОУ «Исетский детский сад «Ивушка».

**Ключевые слова.** Педагог - наставник, молодой специалист, программа наставничества, модульное ознакомление, мотивация.

Наставничество – это диалог наставника и наставляемого, которое учит сотрудничать, добывать полезную информацию для профессионального развития. Только опытный педагог - наставник может оказать методическую помощь и передать начинающему коллеге свой накопленный опыт –практический и теоретический. Именно наставничество даёт начинающему педагогу поддержку и уверенность.

В нашем детском саду, всегда был сложившийся коллектив педагогов (8 педагогов из них: трое со стажем от 10 до 15 лет, пять - свыше 20 лет). В феврале 2020 года в наш коллектив влились три новых педагога, именно тогда, была разработана программа наставничества «Школа молодого педагога», которая реализуется в детском саду с появлением новых педагогов.

Цель программы: через обмен опытом между педагогами - стажистами и начинающими - по средствам внедрения новых технологий повысить статус молодых специалистов в педагогическом коллективе, утвердить их в профессии и сохранить в дошкольном учреждении.

Задачи программы:

- заинтересовать профессией педагога;
- ускорить процесс профессионального развития;
- помочь адаптироваться в новой команде.

Ожидаемые результаты от реализации программы:

- повышение профессиональной компетентности опытных педагогов;
- формирование индивидуального стиля у молодых специалистов;
- создание разновозрастного конкурентоспособного в современных условиях образовательного сообщества.

Реализация программы началась с определения наставников для молодых коллег, которые понимали, что наставничество, это большое и важное дело и им отводится ведущая роль. В соответствии с порядком о наставничестве, молодые специалисты сами выбирали себе наставника из коллег. Наблюдалась здесь и преемственность поколений - одна пара педагогов отличалась от остальных тем, что в прошлом они были воспитатель и воспитанница.

Работа педагогов началась, в непростых условиях (самоизоляция по Covid 19), поэтому время продиктовало новые формы работы - модульное ознакомление. Главное отличие модульной формы от традиционной является самостоятельная работа педагога. Он изучает предложенный вопрос, а наставник координирует и контролирует его деятельность, консультируя и мотивируя педагога. Новую информацию педагоги получают в виде блоков, при изучении которых и достигается конкретная педагогическая цель.

1-й этап – аналитический. На этом этапе, путём анкетирования, проведена работа по выявлению профессиональных дефицитов и педагогических затруднений, поставлены цели и определён круг вопросов для совместной деятельности. Проанализировав полученную информацию, наставники разработали программу наставничества и осуществляя корректировку, начали её реализацию. Результатом работы стали гармоничные и продуктивные отношения в наставнической паре.

2-й этап – основной (практический). Внедрение модели наставнической деятельности. На этом этапе очень важно показать важность и нужность профессии воспитателя, разнообразие задач, решаемых педагогом.

Рассмотрим на конкретном примере алгоритм реализации программы наставничества при использовании модульного ознакомления:

- «Нормативно – правовая база» – внимание педагогов направлено на знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность МАДОУ (Устав, образовательная программа, рабочая программа, положения);
- «Образовательные платформы для педагогов» - консультирование помогло педагогам пройти регистрацию на платформах «Педагоги России», «Воспитателю в помощь», «Обучение педагогов»;
- «Работа с семьёй» - взаимодействие с родителями, как с союзниками в объединении усилий успешного развития ребёнка; организована работа в новом для всех педагогов onlain и oflain формате;

- «Проектная деятельность» - уделено внимание изучению видов проектов, правильному оформлению, планированию образовательной деятельности в проекте; по результатам изученной темы реализован проект «Учусь дома – с мамой и папой»;
- «ИКТ компетенция» - посвящён созданию презентаций в формате Power Point; отработано умение по работе с электронными таблицами Microsoft Excel (табель посещаемости, создание диаграмм, медиатеки); используя Google-формы педагоги научились создавать опросы и анкеты, которые можно использовать в проведении педагогических мероприятий;
- «Картотека» - является первым помощником для использования молодыми специалистами в образовательной деятельности (разные виды игр, наблюдения, прогулки, фольклор) – педагогами проведена индивидуальная творческая работа по созданию картотек;
- «Организация развивающей предметно – пространственной среды» - проведено консультирование по созданию в группе центров активности и зонирования пространства – результатом стал оформленный «Паспорт группы»;
- «Инновационные технологии в работе с дошкольниками» - в предлагаемом модуле изучены технологии развивающего обучения В.В. Воскобовича, Дьенеша, Кьюзенера, здоровьесберегающая технология В.Базарного, портфолио);
- «Образовательная деятельность с детьми» - прошел просмотр НОД у педагогов – наставников в соответствии с режимом работы ДОУ;
- «Педагогический мониторинг» - проведен мастер-класс по заполнению мониторинга по инновационной образовательной программе «От рождения до школы» и составлению индивидуального образовательного маршрута;
- «Самообразование – как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога» - оказана помощь в выборе темы по самообразованию, составлен план работы;
- «Формы работы с родителями» - познакомились со стилями общения педагога с родителями воспитанников – проведено родительское собрание в oflain формате;
- «Портфолио педагога» - наставник познакомил с положением о портфолио и образцами - начато оформление портфолио педагога;
- «Неделя молодого специалиста» – наставник посещает отдельные моменты режима, образовательную деятельность; после просмотра проходит совместный анализ и обсуждение.

3-й этап – обобщающий (контрольный). Анализ результатов внедрения программы наставничества. Проведён второй этап мониторинга реализации программы наставничества «Школа молодого педагога»; оформлен опыт работы по реализации программы наставничества, который представлен на районном семинаре, на сайте МАДОУ.

С целью контроля повышения квалификации и мастерства молодых педагогов ведётся «Карта личностно-профессионального роста воспитателя», в которой отражаются профессиональные достижения педагога и воспитанников, творческая активность, повышение квалификации, информация о транслируемом опыте работы.

Основываясь на результатах реализации программы наставничества «Школа молодого педагога», можно сделать вывод о положительной динамике на повышение активности и заинтересованности молодыми специалистами образовательной и профессиональной деятельностью, о снижении уровня тревожности в коллективе. Все молодые педагоги, пришедшие работать в детский



сад - адаптировались в новой команде, появилось разновозрастное конкурентоспособное в современных условиях образовательное сообщество.

Библиографический список:

1. Беляева И.В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2008. - № 12. С. 6 – 15.
2. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.: 2004.
3. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9. – С. 40–50.
4. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. – 2013. №4. С. 112 – 120.
5. Наставничество. Эффективные формы обучения. К: ИПО РТ. 2020.  
«Что такое модульное обучение?» [электронный ресурс]. - URL: <https://rosuchebnik.ru/material/chto-takoe-modulnoe-obuchenie/>– (дата обращения: 21.01.2024)

## НАСТАВНИЧЕСТВО: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ (Петакова Р.К.)

**Петакова Руфина Каймановна**  
Аккурская СОШ, филиал МАОУ Дубровинская СОШ  
Вагайский район,  
Тюменская область,  
e-mail: [rufina200101@mail.ru](mailto:rufina200101@mail.ru)

**Аннотация:** в данной статье рассказывается о внедренных видах наставничества в образовательную деятельность школы: флэш – наставничество, реверсивное наставничество. Целью наставничества в форме «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение учительского профессионального потенциала, создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Ключевые слова:** Наставничество, реверсивное наставничество, наставник, наставляемый

Тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование», проектах «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», в них говорится, что к 2024 году не менее 70% педагогов должны быть вовлечены в различные формы наставнического сопровождения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Это старейший метод передачи опыта, который исторически использовался на протяжении многих веков в образовании. Это не только единственная, но и едва ли не самая эффективная форма профессиональной адаптации молодых учителей, учителей, имеющих большой перерыв в работе, учителей, испытывающих трудности и эмоциональное напряжение в различных методах современного образования. Наставничество ориентировано на формирование позитивных взаимоотношений, способствует повышению профессиональных навыков и закреплению педагогов в образовательном учреждении. В настоящее время в образовании используется несколько моделей наставничества: традиционное, партнерское, командное, флэш-наставничество, скоростное, реверсивное, виртуальное.

Целью наставничества в форме «учитель-учитель» является успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста,

повышение учительского профессионального потенциала, создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Наша школа малокомплектная, в коллективе работают 12 педагогов, из них 6 педагогов с высшим педагогическим образованием, 3 педагога имеют высшую квалификационную категорию, 6 педагогов – первую квалификационную категорию. Средний возраст коллектива – 49,5 лет.

В 2022-2023 учебном году мы приняли на работу молодого специалиста учителем начальных классов. Молодые педагоги, придя на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. В этот период хорошо, если рядом будет коллега – наставник, готовый поддержать, помочь молодому педагогу. Участникам наставничества должно быть комфортно работать и общаться вместе. Поэтому наставник и подопечный начинают работу с запроса: наставник предлагает помочь или наставляемый обращается за помощью. Подопечный и наставник формулируют цели своих взаимоотношений и определяют виды и формы сотрудничества (проведение диагностики выявления профессиональных проблем). Составляют расписание, периодичность и длительность встреч. Договариваются о границах в общении и темах, которые остаются только между ними. Выбирают удобный способ связи и планируют встречи. Нам необходимо было решить серьезную проблему: большая часть времени начинающего педагога уходила на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе. Вот с решения этой проблемы и началась работа. Возникла необходимость в разработке Программы по наставничеству. Педагогический коллектив школы у нас небольшой, поэтому мы решили выбрать форму наставничества: флэш – наставничество: наставниками стали учитель начальных классов (стаж работы 29 лет), методист (стаж работы 34 года), куратор Программы заведующая школой (стаж работы 30 лет). Педагоги входят в цифровую галерею лучших учителей Тюменской области.

Организацию работы по обучению молодого специалиста начали с диагностики профессиональных, методических, предметных, психолого-педагогических компетенций педагога. Разработали программу, которая предусматривает всестороннюю помощь в профессиональном становлении молодого педагога. После собеседования с методистом разработали индивидуальный образовательный маршрут.

Молодой педагог участвует в педагогических советах, где расширяется его информационное поле в области технологий и их использования в образовательном процессе, на семинарах –практикумах вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается своим опытом, рассказывает о своих «педагогических находках». Дополнительно специалист осваивал азы педагогической науки на Факультете Педагогических Профессий. С первого же дня педагог начинает заполнять свое портфолио, свои достижения, свое представление деятельности и профессионального развития, что в дальнейшем помогает аттестоваться. Активная жизненная позиция, инициативность, желание впитывать все новое, влюбленность в профессию позволила достичь определенных результатов. Педагогу была дана рекомендация аттестоваться на первую квалификационную категорию.

*Результаты работы молодого педагога:* Присвоена 1 квалификационная категория, участник межрегионального конкурса для молодых педагогов на лучшее

эссе «Мой наставник», участник регионального конкурса лучших практик дистанционного и смешанного обучения «Цифровой урок для нового образования», разработан ИОМ, который она уже представила на одном из вебинаров по разработке индивидуальных образовательных маршрутов.

В 2023-2024 учебном году мы приняли еще одного молодого педагога, учителя иностранного языка.

После успешного внедрения программы по флэш-наставничеству, возник вопрос: как выстроить дальнейшую работу, ведь специфика предмета сложная, не каждый учитель сможет сопровождать наставляемого. Была еще раз изучена вся нормативно – правовая литература по видам наставничества, затем выстроена работа по алгоритму: анкетирование, собеседование, разработка ИОМа, внесены предложения и идеи, молодые педагоги предложили себя в качестве наставников по работе с IT – технологиями, (личный сайт, аккаунт, страница в «инете», помощь в работе на различных платформах, пабликах, блогах и т.д.). Исходя из всего этого, было решено разработать. Программу реверсивного наставничества.

*Цель программы:* организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация.

*Реверсивное наставничество* – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т.ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

*Формы реверсивного наставничества:*

- Молодой педагог – опытный педагог.
- Педагог – администрация.
- Разновозрастное сотрудничество.
- Обучающийся – педагог.

*Характеристика реверсивного наставничества:*

- Наставник имеет возраст, статус или педагогический стаж ниже, чем у наставляемого.
- Доверительный характер отношений, выстраиваемых между субъектами.
- Неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым.

*Преимущества реверсивного наставничества:*

- Адаптация в профессии.
- Обмен навыками.
- Содействие разнообразию.
- Управление личностно – профессиональным развитием.

Исходя из всех характеристик реверсивного наставничества, был выстроен План работы, вот некоторые пункты:

№	событие	срок	ожидание	ответственный
---	---------	------	----------	---------------

1.	Работа школьного клуба «Наставник»	Сентябрь октябрь 2023	Планирование методической работы с наставляемыми: открытых уроков, методических недель, мастер – классов, выступлений на педсоветах, МО. Методические рекомендации к урокам от наставников.	Наставники
2.	Мастер-класс «Создание и программирование роботов на конструкторе Lego Mindstorms»  Работа на платформе CORE	декабрь 2023	Повышение уровня ИТ – компетенций наставников	Наставляемый
3.	Составление обучающих проектов для детей с использованием интерактивных технологий.	январь 2024	Продукт: Образовательный проект - виртуальная экскурсия «Культурное наследие России»	Наставляемые
4.	Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников».	Март 2024	Организация и проведение Недели молодого специалиста	Наставник наставляемый

В результате совместной работы один наставник стал участником регионального конкурса лучших практик дистанционного и смешанного обучения «Цифровой урок для нового образования», еще один педагог – номинантом во Всероссийском конкурсе инфографики.

В чем же польза наставничества для всех участников?

Это и успешная адаптация молодых специалистов, закрепление в нашей школе, удовлетворенность, трансляция опыта в профессиональных сообществах (создание педагогами личных сайтов и мини-сайтов), успешное прохождение процедуры аттестации, мониторинг предметных результатов по итогам четверти, полугодия, года;

результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, методических мероприятиях, наличие портфолио и успешная профориентация.

Наставничество – это не цель, а средство! Это практика возвращения в школьной среде естественным образом.

Наставничество – это ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов и источник вдохновения.

Наставничество – универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Каждый может быть одновременно наставником и наставляемым. Это неформальный, добрый, эмоциональный и вместе с тем четко выстроенный профессиональный процесс!

Библиографический список:

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа. – 2012. Васильева А.С. Организация наставничества в школе / А.С. Васильева – [электронный ресурс]. - URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole>– (дата обращения: 21.01.2024)
2. Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Кругликова Г.А., Антонова А.В., Колотовкина И.М. Екатеринбург: [б.и.], 2023. 16 с.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА (Разыева Л.З.)

**Разыева Лиана Зиннуровна**

*МАОУ Зареченская СОШ, Вагайский район,  
Тюменская область*

*e-mail: [liana-valikina@mail.ru](mailto:liana-valikina@mail.ru)*

**Аннотация.** В статье рассматривается определение профессиональных сообществ, а также приведены примеры сетевых педагогических сообществ. Определены структурные элементы и действия членов сообщества, необходимые для того, чтобы коммуникативное профессиональное сообщество развивалось и оправдывало ожидания молодых специалистов, рассчитывающих на содействие сообщества в трудоустройстве и карьере.

**Ключевые слова:** профессиональное сообщество, функции, социализация, опрос, сетевые сообщества, молодые специалисты, педагоги, профессионализм, карьера.

Пространство, на котором развивается образование, постоянно меняется, но главным стратегическим и технологическим ресурсом остается учитель. Именно от его интеллекта, профессионализма, системы его нравственных ценностей, профессиональной культуры зависит качество отечественного образования. Высокие требования к профессиональной культуре педагогов определяют необходимость повышения квалификации учителя. С задачей переподготовки педагогов успешно справляются институты повышения квалификации работников образования. Однако, кроме курсов повышения квалификации, педагогу необходимо постоянное профессиональное совершенствование, укрепление профессионального мировоззрения.

Возможно ли повышение профессиональной культуры и непрерывного образования учителя в процессе осуществления педагогической деятельности в школе? Я считаю, что одним из путей повышения профессиональной культуры учителя в межкурсовой период являются педагогические сообщества. Прежде чем начать говорить о педагогическом сообществе хотелось бы определить, а что мы понимаем под понятием профессиональное сообщество.

Профессиональное сообщество — это группа людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

Профессиональное сообщество отличается от сообщества, сформированного по интересам или географического сообщества, наличием общей разделяемой участниками практики, используемой в повседневной профессиональной деятельности. Члены сообщества объединены совместной



активностью (от бесед в обеденный перерыв до решения сложных проблем в специально отведенное время) и знаниями, приобретенными в результате участия в этой активности.

В нашем случае речь идет о педагогическом сообществе.

Задачи педагогических сообществ:

- организация взаимодействия всех участников образовательного процесса ОУ;

- создание базы данных по материалам, используемым в учебном процессе, а также опыту их применения на уроках и во внеклассной деятельности;

- методическая поддержка молодых педагогов;

- знакомство с современными учебными и методическими материалами;

- внедрение в образовательный процесс инновационных технологий;

- организация и проведение семинаров, мастер-классов, олимпиад и конкурсов среди всех участников образовательного процесса;

- организация и взаимодействие методистов, педагогов, родителей, учащихся с целью повышения эффективности образовательного процесса.

Принципы педагогических сообществ:

- мотивация педагогов к участию в работе сообщества;
- создание эмоционально положительного тона общения;
- стремление к тому, чтобы в сообществе преобладало продуктивное взаимодействие, то есть способствующее профессиональному и личностному развитию участников сообщества;

Каждый учитель может являться членом любого педагогического сообщества. Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе профессиональных сообществ ОУ (методическое объединение, творческая экспериментальная группа и др.), а также работу в районных, городских и региональных профессиональных педагогических сообществах. Огромная роль в настоящее время принадлежит сетевым педагогическим сообществам, т.к. это - одна из возможностей глобального общения, преодолевающая время и расстояния. Это и обмен знаниями, который далеко выходит за рамки одного ОУ и позволяет оценить свой уровень, сравнить свои методики с другими, приобрести опыт и постоянно пополнять собственный банк знаний и педагогических умений.

Цели сетевого сообщества:

- создание единого информационного пространства, доступного для каждого члена сообщества;
- организация формального и неформального общения на профессиональные темы;
- инициация виртуального взаимодействия для последующего взаимодействия вне Интернета;
- обмен опытом учения-обучения;
- распространение успешных педагогических практик;
- поддержка новых образовательных инициатив.

Сетевые сообщества – это отличные площадки для проведения online конференций, дистанционных конкурсов, тренингов, мастер-классов. Это платформа для обмена опытом, обсуждения актуальных педагогических проблем, дистанционного консультирования. В среде профессионального сообщества создаются возможности не только для роста, но и для профессиональной самореализации учителя, который может разместить в сети различные методические материалы, сценарии уроков, результаты педагогических экспериментов. При этом он может получить оценку и признание коллег.

Участвуя в педагогических интернет – сообществах, учитель имеет возможность: обучаться и приобретать знания, умения и качества, необходимые современному человеку; получать самую современную информацию по интересующей теме; получать квалифицированные консультации и советы экспертов; иметь доступ к методической базе разработок; общаться с коллегами на различных форумах; публиковать свои материалы; принимать участие в обсуждении опубликованных материалов; участвовать в профессиональных конкурсах.

Нужно ли включаться в работу педагогических сообществ? Давайте посмотрим, какие положительные эффекты можно получить, участвуя в профессиональных объединениях.

Во-первых, обсуждая с коллегами проблемы, с которыми сталкиваемся в своей педагогической практике, мы имеем возможность найти оптимальные пути их решения.

Во-вторых, обобщая свой опыт, знакомясь с работами коллег, принимая участие в их обсуждении, мы не только повышаем свой профессиональный уровень, но и делаем более эффективным образовательный процесс. Кроме этого, с одной стороны, это возможность самовыражения, а с другой - разрешение собственных сомнений в верности выбранных методов и педагогических находок в процессе обсуждения с коллегами.

В-третьих, возможность повысить свою квалификацию, можно не только не нарушая учебный процесс, но и выбирая именно те курсы и программы, которые являются наиболее актуальными на данный момент. Ну и конечно не нужно забывать про участие в различных Интернет - конкурсах, проектах, олимпиадах, когда, не выезжая из своего региона, мы можем принять участие в профессиональных конкурсах не только Всероссийского масштаба, но и мирового. Все это позволяет нам расти профессионально.

Таким образом, необходимость педагогических сообществ на сегодняшний день не вызывает сомнений, т.к. для самоопределения, самообразования, самоутверждения, профессионального роста педагога очень важно общение среди своих коллег. Педагоги участвуют в деятельности своих профессиональных сообществ потому, что это полезно для их профессионального развития, в подавляющем большинстве случаев испытывая от этого участия моральное удовлетворение, поднимает самооценку педагога.

#### Библиографический список:

1. Серкина Н.Е. Понятие сетевого общества М. Кастельса /Н.Е. Серкина // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2019. – Вып. 2(41). – С. 161-169.
2. Скворцова Н. А. Профессиональные сообщества и их роль в повышении квалификации педагогов. / [электронный ресурс]. - URL: <https://mcoip.ru/blog/2022/03/12/professionalnye-soobshhestva-i-ih-rol-v-povyshenii-kvalifikaczii-pedagogov/> – (дата обращения: 21.01.2024)
3. Степанова Т. В. Сетевые сообщества учителей как инструмент методической поддержки в работе учителя. // [электронный ресурс]. - URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/01/11/setevye-soobshchestva-uchiteley-kak-instrument>– (дата обращения: 21.01.2024)
4. Кастельс М. Становление общества сетевых структур. // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 494-505.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СТУДЕНТОВ, НАХОДЯЩИХСЯ В СОЦИАЛЬНО ОПАСНОМ ПОЛОЖЕНИИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРОЕКТА**

**«НАСТАВНИК» (Речапова Э.Х.)**

**Речапова Элеонора Хавиевна,**  
ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В.Солдатова»  
Тюменская область, г.Тобольск,  
e-mail: [eleonora2808@mail.ru](mailto:eleonora2808@mail.ru)

**Аннотация:** реализация основных задач осуществляется путем включения несовершеннолетних студентов, находящихся в социально опасном положении в социально значимую деятельность, участие в массовых мероприятиях, акциях, направленных на ведение здорового образа жизни, популяризацию культуры безопасности в молодежной среде, успешное обучение в колледже. Наставники совместно с подростками принимают активное участие в массовых мероприятиях, запланированных программой.

**Ключевые слова:** наставничество; обучающиеся, находящиеся в социально опасном положении.

В ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В.Солдатова» активно реализуется программа наставничества в отношении обучающихся, педагогических работников, специалистов предприятий-партнеров.

Целью наставничества является оказание разносторонней помощи в личностном и профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявление и совершенствование способностей и талантов, а также воспитание дисциплинированности у наставляемого.

Положение о наставничестве определяет порядок организации наставнической деятельности в колледже по следующим формам: «преподаватель – преподаватель», «преподаватель – студент», «студент – обучающийся общеобразовательного учреждения», «студент – студент», «работодатель/сотрудник предприятия – студент», «сотрудник – сотрудник». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем, которые появляются в образовательном и воспитательном процессах колледжа.

Наставничество несовершеннолетних студентов, находящихся в социально опасном положении является одной из форм наставничества «преподаватель — студент».

Ежегодно в ГАПОУ ТО «Тобольский медицинский колледж им. В.Солдатова» поступают на обучение студенты, состоящие на учете в КДН и ЗП Администрации г. Тобольска и Областном межведомственном Банке данных семей и несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, в отношении которых проводится индивидуальная профилактическая работа. Преподаватели колледжа, работающие с данной категорией студентов, осуществляют наставническую деятельность с ними.

Наставничество в отношении несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, предлагается как одна из эффективных форм работы со студентом. Участники программы «Наставничество с детьми находящимися в социально опасном положении» являются участниками муниципального проекта «Наставник», реализующийся на территории города Тобольска применительно к несовершеннолетним, находящимся в социально опасном положении, детям, состоящим на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности. Проект «Наставник» проводится в рамках реализации муниципальной программы «Развитие молодежной политики в городе Тобольске».

Постановлением № 3/5 КДН и ЗП Администрации города Тобольска от 25.03.2021 утвержден положение проекта «Наставник» (далее Проект).

Ц

е  
л  
ь

формирование потребности в ведении здорового образа жизни родителей и их детей, развитие гражданской активности в молодежной и подростковой среде, включение молодежных организаций и объединений в процесс профилактической работы

Основные задачи:

- включение подростков, находящихся в социально опасном положении в социально значимую деятельность;
- вовлечение молодежи в здоровый образ жизни, популяризация культуры безопасности в молодежной среде;
- внедрение новых форм для самовыражения индивидуальности, реализации личностного потенциала наставников через презентацию своего опыта;
- повышение интереса общественности к проблеме наставничества как виду волонтерской деятельности профилактической направленности через СМИ;
- развитие института наставничества как эффективной профилактической технологии.

Ожидаемые результаты:

- снижение количества правонарушений и преступлений, совершаемых несовершеннолетними студентами;
- укрепление физического, психического и нравственного здоровья студентов;
- получение положительного опыта развития наставнической деятельности;
- отсутствие повторных правонарушений у несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, участвующих в проекте;
- включение студентов, склонных к совершению правонарушений, в деятельность добровольческих отрядов в качестве добровольцев;
- популяризация наставнической деятельности.

В Проекте принимают участие:

- несовершеннолетние подростки, склонные к совершению правонарушений, преступлений, общественно-опасных деяний, находящиеся в социально опасном положении, состоящие в областном межведомственном комплексе «Банк данных семей и несовершеннолетних» и направленные для организации досуговой занятости в органы молодежной политики и спорта;
- специалисты органов и учреждений сферы спорта и молодежной политики, образования, культуры и туризма города Тобольска;
- представители Центра добровольческого движения города Тобольска;
- специалисты организаций и учреждений города различной формы собственности;
- депутаты Тобольской городской Думы 7 созыва.

Реализация основных задач Проекта осуществляется путем включения подростков, находящихся в социально опасном положении в социально значимую деятельность, участие в массовых мероприятиях, акциях, направленных на ведение здорового образа жизни, популяризацию культуры безопасности в молодежной среде. Наставники совместно с подростками принимают активное участие в массовых мероприятиях, запланированных программой реализации Проекта.

Регулярно кураторами проекта проводятся индивидуальные консультации по запросу наставников. На консультациях рассматриваются вопросы установления доверительных отношений со своими наставляемыми и их родителями, преодоления барьеров в общении, почему лгут несовершеннолетние и т. д.

В социальной сети Vkontakte создана открытая группа «Наставник – Тобольск» <https://vk.com/club204990497>, где наставники делятся информацией о проделанной работе.

До 25 числа каждого месяца наставники сдают отчёты в утверждённой форме о проделанной работе за месяц со своими несовершеннолетними и их семьями. Информация о работе наставников заносится в областной банк в межведомственном областном банке семей и несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении.

За период реализации проект показал свою значимость и эффективность, значительно уменьшилось количество несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, а также детей, состоящих на различных видах профилактического учета в органах и учреждениях системы профилактики безнадзорности.

## **НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕГИОНАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И НОВЫХ ФОРМ Н.Е. ЩУРКОВОЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ КАСКАРИНСКОЙ ДШИ «РИТМ» (Рыбчинчук Г.В., Симакова А.А.)**

***Г.В.Рыбчинчук Г.В., Симакова А.А.,**  
преподаватели Каскаринской ДШИ «Ритм»  
Тюменский район,  
Тюменская область*

**Аннотация:** в статье речь пойдет об успешной практике наставнической пары из ДШИ Каскаринской «Ритм»; технологии и формы Н.Е.Щурковой по основным направлениям деятельности.

**Ключевые слова:** наставничество; регионализация образования

МАУ ДО Каскаринская ДШИ «Ритм» является конкурентноспособным в предоставлении образовательных услуг, мы работаем над формированием положительного имиджа, вопрос с молодыми кадрами особо актуален. Поэтому наставническая деятельность для учреждения — это ценностный ориентир современности.

Основные ценностные ориентиры и современные смысловые ракурсы наставнической деятельности для Каскаринской ДШИ «Ритм» - образовательный тренд современности, который способствует успешной адаптации и профессиональному росту молодого специалиста в педагогической, методической и творческой деятельности.

В данной статье речь пойдет об успешной практике наставнической пары из ДШИ Каскаринской «Ритм»: наставник (Рыбчинчук Г.В., победитель Лучших учителей России, Ветеран труда, высшая квалификационная категория, стаж работы - 35 лет) и молодой специалист (Симакова А.А., участник профессионального конкурса на муниципальном этапе «Лучший преподаватель ДШИ», первая квалификационная категория, стаж педагогической работы - 3, 5 г) - преподаватели отделения ИЗО.

В основе совместной деятельности определена авторская философия наставничества: важно помочь наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития. Создать благоприятные условия для самореализации молодого специалиста через:

- доверительные отношения, открытый диалог, взаимообогащение;
- педагогическую поддержку в процессе всей деятельности;



- ориентацию на поставленные цели молодого специалиста, обсуждение перспективных планов на будущее;
- учет рисков и противоречий;
- уважение мнения и индивидуального видения наставляемого;
- развитие прикладных навыков, умений и компетенций.

Практиковать выездные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

Транслировать ценностно-смысловые установки деятельности, в которую совместно вовлечены молодой специалист и наставник.

Наставническая пара работает по теме профессионального саморазвития: «Научно - методическое сопровождение регионализации образования и новых форм Н.Е. Щурковой в деятельности наставнической пары как основа формирования профессиональных, художественно-педагогических компетенций, как средство повышения качества образования».

Для успешного формирования профессиональных, художественно-педагогических компетенций молодого специалиста в основу легли культурологические аспекты доктора педагогических наук Н. Е. Щурковой, - понимание воспитания как вхождения ребенка в контекст культуры вместе с педагогом<sup>2</sup>.

Реализуя региональный компонент, активно практикуются новые формы работы доктора педагогических наук Н. Е. Щурковой: «Пять минут с искусством», «Разговор с портретом». «Презентация мира», «Диалог с искусством» и другие. Деятельность осуществляется на принципах Н.Е. Щурковой, в которых кроется новое педагогическое мышление, выстраиваемое на основе философского представления о Человеке, смысле жизни, счастье, свободе, совести, воле, долге, чести и на таких общих характеристиках достойной Человека жизни, как Добро, Истина, Красота<sup>3</sup>.

Регионализация образования и включение новых форм доктора педагогических наук Н.Е. Щурковой красной нитью проходят через все этапы нашей совместной деятельности.

Темы данного направления включаем в совместные учебно – методические разработки, проекты, программы:

-Дополнительные предпрофессиональные программы: «Живопись», «Пленэр», «Рисунок», «Композиция», «Скульптура», «Цветоведение», «История ИЗО» - срок освоения -5 лет.

- Дополнительные общеразвивающие программы «Живопись», «Композиция», «Рисунок», срок освоения -3 года.

Внедряется региональный компонент через реализацию программ в области ИЗО с учащимися с применением деятельностного подхода. Деятельностный подход указывает на единственно возможный путь формирования личности - на активную деятельность самого ребенка<sup>4</sup>. Например, при изучении перспективы, архитектуры родного села, г. Тюмени, г. Тобольска, деятельность учащихся направлена на самостоятельный выбор композиции, определение основных правил линейной и воздушной перспективы.

Прежде чем составить натюрморт с использованием предметов быта и обихода: тюменский ковер, изделия по мотивам тюменской (кармацкой) домовой

<sup>2</sup> <https://gpa.cfuv.ru/courses/os-ped-mast/> с 11 Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. - М.: Педагогическое общество России, 2002. - 224 с.

<sup>3</sup> <https://ems.chel-meteor.ru/wp-content/uploads/2017/04> с 2

<sup>4</sup> <https://gpa.cfuv.ru/courses/os-ped-mast> с 12 Щуркова Н.Е. Педагогическая технология. - М.: Педагогическое общество России, 2002. - 224 с.

росписи, посуда по мотивам татарской росписи и т.д. - проводится «Презентация мира» (новая форма Н. Е. Щурковой)<sup>5</sup> выбранных предметов для учащихся. Предлагается взглянуть на этот предмет «свежим глазом» (так, как раньше не смотрели или не замечали), отыскать в предмете спектр ценности для людей и для себя или, пойдя от обратного, представить жизнь без этого предмета<sup>6</sup>.

В рамках совместной деятельности наставнической пары определили эффективные формы, технологии (таблица 1):

Таблица 1. - Технологии и формы Н.Е.Щурковой по направлениям деятельности

Направление деятельности	Темы регионального компонента	Технологии и формы Н.Е.Щурковой
Культурно – просветительская, творческая деятельность, научно – исследовательская, проектная деятельность	<p>-Проект «Тюменская область - кладовая России: жизнь в цифре», посвященный 80-летию образования Тюменской области.</p> <p>-«Ковроткачество Тюменского района - произведение искусства национальной культуры»</p> <p>-«Забывтые промыслы» - успешная практика на школьном уровне занесена в Базу лучших практик области</p> <p>-Выставки лучших работ учащихся, например, «Презентация выставки работ по ИЗО, ДПИ к 100-летию Тюменского района»</p> <p>- Творческие мероприятия и мини – проекты: «Волшебный завиток», «Искусство для всех», «Красота спасет мир», «Урало – сибирская роспись», «Тюменский ковер – визитная карточка Сибири», «Береза-символ Родины», «Живопись, поэзия-единство муз»</p> <p>-Мероприятия творческой направленности: мастер -класс в Ночь искусств, знакомство с творчеством художников регионального значения, например, Бакиевой О.А. художницей Тюменского района.</p>	<p>«Дискуссионные качели», «Пять минут с искусством», «Презентация мира», «Диалог с искусством», «Защита проекта», «Разброс мнений», «Открытая кафедра», «Турнир ораторов», «Публичная лекция», «В гостях у муз», «Презентация мира».</p>
Учебный процесс	<p>В рамках реализации программ:</p> <p>-Дополнительные предпрофессиональные программы: «Живопись», «Пленэр», «Рисунок», «Композиция», «Скульптура», «Цветоведение», «История ИЗО» - срок освоения -5 лет.</p> <p>-Дополнительные общеразвивающие программы: «Живопись», «Композиция», «Рисунок», срок освоения -3 года</p> <p>«Пленэр в г. Тобольске, г.Тюмени»</p> <p>«Пленэр в родном селе».</p>	<p>«Дерево, посаженное тобою», «Пять минут с искусством», «Философский стол», «Сократовская беседа», «Театр-экспромт»</p> <p>«Презентация мира», «Диалог с искусством», «Что я вижу», «Открытая кафедра», «Корзина грецких орехов», «Магазин одной покупки», «Разговор с портретом», «Приглашение к чаю», «Три желания».</p>

<sup>5</sup> Щуркова, Н.Е. Собрание пестрых дел / Н.Е.Щуркова.—2-е изд.,перераб.—М.: Новая школа, 1994. – С.14-15

<sup>6</sup> <https://kped.bspu.by/admin-panel/vendor/kcfinder/upload/files/>

Щуркова, Н.Е. Собрание пестрых дел / Н.Е.Щуркова.—2-е изд.,перераб.—М.: Новая школа, 1994. – С.14-15

<p>Работа с родителями и учащимися. Профорientационная. Конкурсная, выставочная деятельность</p>	<p>-Экскурсионные поездки в г. Тюмень -Экскурсионные поездки в г. Тобольск -Посещение Музейного комплекса имени И.Я. Словцова. - «Роспись на холсте акрилом» по растительным мотивам родного края -Выезд в учебные заведения в целях профорientации, посещение выставок студентов и преподавателей ТГИК, ТюмГУ.</p>	<p>«Предлагаю — выбираю», «Турнир знатоков этикета», «По секрету всему свету», «Гостиная: поэтическая, музыкальная, театральная», «Интеллектуальный аукцион», «Большой Круг (Малый Круг)» «День добрых сюрпризов» «Проблема на ладошке» «Путешествие в свое прошлое» «Проблемы и аргументы» «Свободный разговор»</p>
<p>Методическая деятельность Диагностика</p>	<p>-Работа по теме профессионального саморазвития, курсы повышения квалификации, семинары, онлайн – вебинары, взаимопосещение уроков.... -Творческий поиск, апробация новых форм, технологий, методов -Корректировка учебных программ, составление УМК - Электронное портфолио -Участие в творческих, профессиональных конкурсах, разработка и участие в проектах -Аттестация -Рефлексия - Диагностика: - уровень развития профессиональных компетенций, художественно-педагогических - Качество образовательной деятельности -Профессиональные и творческие достижения</p>	<p>«Волшебный стул», «У зеркала» «Приглашение к чаю» «Три желания» «Предлагаю — выбираю», «Эстафета смыслов», «Дискуссионные качели» «Что я вижу», «Открытая кафедра», «Дерево, посаженное тобой», «Философский стол», «Сократовская беседа», «Проблема на ладошке», «Путешествие в свое прошлое».</p>

Молодой специалист ощущает комплексную поддержку, которая направлена на раскрытие потенциала и возможности саморазвития через принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственную передачу личностного и практического опыта от наставника. Ценностные ориентиры способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, формированию профессиональных художественно-педагогических компетенций, стремление к самореализации, результаты учащихся в классах молодого специалиста прослеживаются в положительной динамике (Рисунок 1):

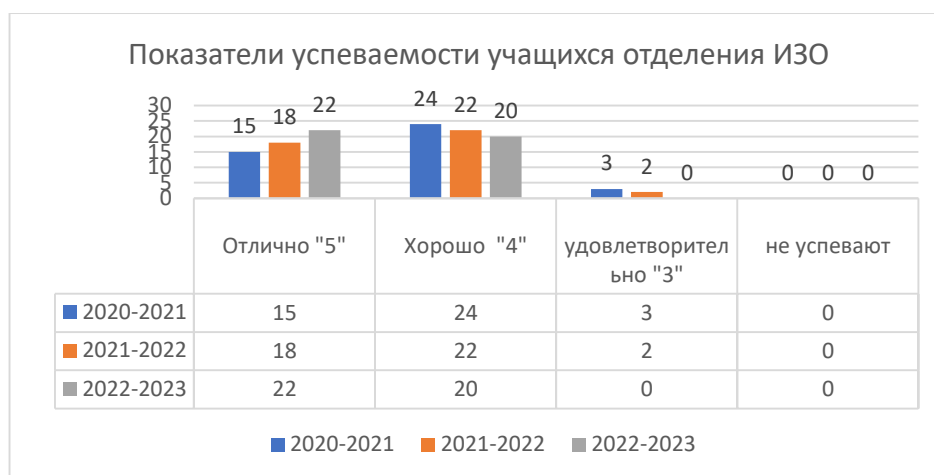


Рисунок 1. - «Показатели успеваемости учащихся отделения ИЗО»

Итак, отмечается результативность наставнической пары:

- Положительная динамика успеваемости учащихся отделения ИЗО, повышение их уровня воспитанности.

- Повышение уровня участия в конкурсах различного уровня на муниципальном, областном, Всероссийском, международном уровнях.

- Повышение уровня профессионального мастерства в области ИЗО, включая урочную, внеурочную, методическую работу, работу с родителями.

- Повышение интереса молодого специалиста к работе, активное участие в организации выставок, проведение разнообразных мастер – классов.

- Участие в разработке и реализации образовательных проектов.

- Расширение географии при посещении музеев, выставок, пленэров.

Таким образом, работа наставнической пары Каскарнской ДШИ «Ритм в рамках концепции научно - методического сопровождения регионализации образования и новых форм Н.Е. Щурковой строится на общих характеристиках достойной Человека жизни, как Добро, Истина, Красота, прослеживается в положительной динамике.

## РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ КОМАНДЫ

(Стерликова М.Ю.)

**Стерликова Марина Юрьевна,**  
*учитель русского языка и литературы*  
**МАОУ «Байкаловская СОШ» Тобольский район**  
**Тюменская область,**  
*e-mail: [sterlikova.marina1980@mail.ru](mailto:sterlikova.marina1980@mail.ru)*

**Аннотация:** Новые реформы в образовании требуют формирования инновационных подходов к решению различных проблем, в связи с этим возникла ситуация, требующая непрерывного обучения и развития компетенций, необходимых для эффективной работы. Одним из результативных средств развития профессиональных компетенций является реверсивное наставничество.

**Ключевые слова:** реверсивное наставничество, командная работа, знаниевая парадигма, действенная парадигма, инновации

Вопрос о необходимости дифференцированных подходов к повышению квалификации учителей в последнее время стоит наиболее часто. Всё большую популярность приобретает реверсивное наставничество: опытный сотрудник дает своему подопечному ценные знания в очень короткий период времени, по запросу,

именно те, которые нужны здесь и сейчас. По мере общения участники смогут лучше понять, как другое поколение смотрит на те или иные ситуации и на основании чего принимает решения.

Реверсивное наставничество особенно благоприятно при работе команды над проектом. В команде над реализацией проекта работают учителя, их объединяют общие цели и задачи. Интересна работа тем, что учителя-это специалисты из разных предметных областей, у каждого из них своё видение, свои идеи, подходы к решению задач. У каждого есть мотивация работать над проектом вместе с остальными и добиваться решения задач. За членами команды закреплены роли и обязанности, задачи ставятся в зависимости от имеющихся знаний и конкретных умений и навыков. Если у кого-то возникнут затруднения на определённом этапе, то обязательно найдётся в команде педагог, который знает, как решить эту проблему, умеет это делать и обязательно научит. У опытного педагога, как правило, есть серьёзные методические и дидактические накопления, наработки заданий, упражнений, а молодой педагог стремится применить новые, цифровые способы обучения, которые находят отклик у учеников. Сроки, содержание и планируемые результаты определяются участниками проекта.

Современному учителю важно быть многозадачным: дать запрос, найти, проанализировать, сохранить, применить, т.к. в нашу жизнь через знаниевую и компетентностную вошла действенная парадигма. На первое место выходят субъект-субъектные отношения, ведь идёт взаимовлияние, мы работаем вместе, в команде. Мы учимся, обучая других, у нас нет противопоставления.

С появлением интернета появилась широкая платформа источников информации, что привело к резкому культурологическому разрыву между педагогами более старшего возраста и их учениками, ведь у школьников с невероятной быстротой меняются культурные коды, ценности, традиции. Молодые педагоги лучше разбираются в том, на что следует обратить внимание при организации воспитательных мероприятий, опытные педагоги, опираясь на многовековые культурные ценности, знания стараются привить их молодому поколению, в их руках находится ключ к пониманию уникальных культурных особенностей, доставшихся нам от предков.

Создание школьных проектных команд для решения образовательных вопросов - дело сложное, но и результативное. Сегодня мы получили формат «Обучение для жизни», поэтому традиционная модель наставничества, может успешно чередоваться с реверсивной.

Библиографический список:

1. Колесников В. А. Образование как способ самореализации человека в современном обществе. Иркутск: Иркутск: Изд-во Иркутского гос. ун-та, 2006.
2. Коноплёв Н. С., Колесников В. А. Философия образования в XXI веке: новые ориентиры. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2013.
3. Щербаков Р. М. От знаний личности – к её мировоззрению // Педагогика. 2014. № 4.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ** (Струтинская А.А.)

**Струтинская Александра Андреевна**  
старший преподаватель  
ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» ОНППМПР  
г. Тобольск, Тюменская область,  
e-mail: [a.strutinskaya@togirro.ru](mailto:a.strutinskaya@togirro.ru)

**Аннотация:** в статье рассматривается модель сопровождения и внедрения коучинговых технологий, как инструментов наставнической деятельности. Проведено психолого-педагогическое



исследование эмоционального интеллекта и стиля саморегуляции поведения. Разработаны рекомендации для педагогов, которые готовятся к выполнению роли наставника.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, эмоциональный интеллект, реверсивное наставничество, диагностика, дефициты, компетенции.

В современных условиях трансформации системы образования одним из важнейших приоритетов для государства является рост кадрового потенциала, который осуществляется через систему непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, а также использование возможностей, наставнического, тьюторского сопровождения педагогических работников.

Существует стереотип, что в сопровождении наставника нуждается только молодой педагог, который пришел работать в образовательное учреждение после вуза, но как показывает практика в наставнике может нуждаться абсолютно любой педагог.

Прежде, чем рассмотреть инструменты наставничества в развитии профессиональных компетенций педагога, давайте обратимся к основным понятиям и дефинициям наставничества.

Согласно Распоряжение от 25 декабря 2019 г. № Р-145 об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися [6]: наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащенное общение, основанное на доверии и партнерстве. В более поздней редакции наставничество определяется, как форма обеспечения профессионального становления развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которого осуществляется наставничество.

Формы наставничества – это способ реализации целевой модели, через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

В соответствии с тезариусом данного направления, мы видим, что для того, что бы педагог смог осуществлять роль наставника, он должен соответствовать определенным критериям, иметь измеримые устойчивые позитивные результаты профессиональной деятельности по своему предмету или специальности вне зависимости от контингента детей, это профессионал, который способен организовать движение наставляемого по индивидуально образовательному маршруту траектории профессионального развития с учетом затруднений в профессиональной деятельности. Так же педагог должен обладать опытом и

навыками, для стимулирования процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником, может быть так же педагог у которого присутствует опыт участия в конкурсах, олимпиадах и присутствуют результаты по данному направлению. Является автором различных пособий, материалов, ведущим и модератором различных образовательных событий, вебинаров или семинаров для педагогов. Такие педагоги являются участниками методических объединений, профессиональных ассоциаций и предметных сообществ.

Роль наставника на себя могут применить, так же и молодые педагоги, у которых имеется опыт использования цифровых сервисов и технологий и они могут им поделиться с другими категориями педагогов.

В связи с теоретическим обоснованием позиции и роли наставника, нами было предпринято психологическое исследование, целью которого являлось определить гибкие навыки педагогов, таких как эмоциональный интеллект, который позволит наставнику понимать и управлять своими эмоциями, распознавать эмоции и уметь воздействовать на эмоциональное состояние своего наставляемого. Стиль саморегуляции поведения, который позволит определить развитие индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования и оценки результатов, а так же, показатели развития регуляторно-личностных свойств, таких как гибкость и самостоятельность, а так же уровень развитость общей саморегуляции как регулятивных предпосылок успешности овладения новыми видами деятельности.

В исследовании приняли участие 25 педагогических работников, готовящихся к выполнению роли наставника из четырех муниципалитетов Тобольского образовательного округа.

Для диагностики, были выбраны следующие методики эмоционального интеллекта М. Холла, опросник «Стиль саморегуляции поведения» методом В.И Моросановой.

Полученные в ходе исследования результаты, позволяют сделать следующие выводы:

По результатам диагностики эмоционального интеллекта педагогов, мы установили, что по критерию «эмоциональная осведомленность» для 83% педагогов свойственен средний уровень, а у 17% присутствует низкий уровень, у 97% респондентов по критерию управление своими эмоциями, присутствует средний уровень, и лишь у 3% опрошенных, присутствует низкий уровень, по критерию самомотивации результаты распределились следующим образом, высокий уровень характерен для 3% респондентов, средний уровень для 80% и низкий уровень – 17%, по критерию «эмпатия» у 3% присутствует высокий уровень, для 70% характерен средний уровень и для 27% низкий уровень, у 3% испытуемых по критерию «распознавание эмоций других людей» выявлен высокий уровень у 66% – средний, а у 31% низкий.

По результатам исследования стиля саморегуляции поведения педагогов, по шкале общий уровень саморегуляции у исследуемой выборки педагогов присутствует средний уровень развития, это 63% и у 37% отмечается высокий показатель по данному критерию, по шкале планирования для 14% педагогов свойственен высокий уровень, у 66% отмечается средний уровень, а для 20% характерен низкий уровень развития, по шкале моделирование для 97% свойственен средний уровень и лишь у 3% отмечается низкий уровень, по шкале программирование у 30% педагогов отмечается средний уровень, для 70% характерен низкий уровень, по шкале оценка результатов 90% респондентов присуц средний уровень и у 10% отмечается низкий уровень, по шкале гибкости у

3% присутствует высокий уровень, у 94% отмечается средний уровень и для 3% свойственен низкий уровень, по шкале самостоятельности у 16% исследованных отмечается высокий уровень, для 80% присущ средний уровень и низкий уровень наблюдается у 3%.

Таким образом, полученные результаты позволили разработать рекомендации по формированию компетенций необходимых для выполнения наставнической деятельности.

Рекомендации были разделены на блоки, что позволит педагогам постепенно, решать поставленные задачи. Для педагогов с высокими и средними результатами нами были предложены коучинговые инструменты, которые трансформировались, что позволит сформировать навыки исходя из потенциала и личностных возможностей с использованием внутреннего ресурса. Для педагогов с низкими результатами, чтобы приступить к развитию компетенций наставников, было рекомендовано использовать первый блок, начиная с развития эмоционального интеллекта и освоения навыков саморегуляции поведения.

1. Блок направлен на развитие эмоционального интеллекта и освоения способов саморегуляции [7 с.20].

В этом блоке представлены упражнения, выполнение которых позволит развить способности в понимании и идентификации эмоций, а так же управлении своих эмоций.

Развитию способности воспринимать и определять эмоции помогает выполнение упражнений, таких как «Эмоциональный портрет», «Дневник эмоций», который позволяет фиксировать, поведенческие и эмоциональные маркеры.

Например, упражнение «Эмоциональный портрет» педагогам в течение некоторого времени необходимо наблюдать за своими эмоциями по следующей схеме».

Таблица 1.

Эмоция	Ощущение в теле	Мысли и образы	Действия
Страх			
...			

Как только удалось определить эмоцию, важно ее назвать и дать ей «имя». Определение эмоции позволяет контролировать и узнавать ее у себя. Такое наблюдение за эмоциями позволяет научиться анализировать и понимать, причины появления эмоций.

Так же педагогам для идентификации эмоций, рекомендуется использовать колесо эмоций Роберта Плутчика (см. рисунок 1):

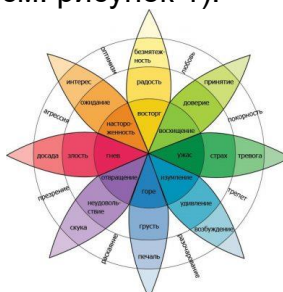


Рисунок 1. - Колесо эмоций Роберта Плутчика

В оценке способностей понимать ситуативную обусловленность эмоций можно в процессе выполнения следующих заданий [7 с.22].

Задание 1. Инструкция. Завершите предложение, выбрав наиболее подходящее слово из списка. Кирилл был опечален новостями из дома и хотел

выразить свое искреннее сожаление. Когда он узнал то, что ему сказали не всю правду и что дела обстоят хуже, чем он сначала предполагал, он почувствовал...

- а) гнев и удивление;
- б) печаль и опасение;
- в) потрясение и сожаление;
- г) страх и отвращение;
- д) гнев и сожаление.

Задание 2. Инструкция. Завершите предложение, выбрав наиболее подходящее слово из списка. Марию охватило чувство стыда, и она начала ощущать свою никчемность. Затем она почувствовала себя ...

- а) угнетенной;
- б) подавленной;
- в) пристыженной;
- г) застенчивой;
- д) расстроенной.

Эмоции человека находят отражение в его взгляде, голосе, мимике, позе, жестах, походке. П. Экман, исследуя невербальное поведение человека, выделил мимические коды семи эмоций (см. рисунок 2. ) [7 с.22].



Рисунок 2. - Мимические коды эмоций

Развитию способностей к идентификации эмоций других людей помогает выполнение упражнения «Люди в общественном транспорте». Понаблюдайте за пассажирами в общественном транспорте. Подумайте, какие эмоции они испытывают. По каким признакам вы определили, какая эмоция преобладает у человека? Какие эмоции и как могут выражаться через невербальное проявление?

2. Блок формирования образа наставника. Позволит сформировать представление, о том, что значит быть наставником.

Что подтолкнуло Вас к наставничеству?

Например, какие люди, события, обстоятельства привели вас к этому?

Что вы можете сказать о наставничестве?

Например, как оно помогает? Почему оно важен? Что вы чувствуете по этому поводу?

Что принесет вам то, что вы станете наставником?

Далее педагогам был предложено заполнить SWOT-анализ:

Таблица 2.

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях, и каким образом они могут стать позитивными

Используя принцип SWOT, позволит педагогу визуализировать направления развития:

Комбинация «возможности – сильные стороны» образуют стратегию развития.

Комбинация «возможности – слабые стороны» образует стратегию для внутренних преобразований.

Комбинация «угрозы – слабые стороны» рассматривается как ограничение стратегического развития.

Комбинация «угрозы – сильные стороны» используется как стратегия потенциальных преимуществ.

3. Блок позволят сформировать уровень мотивации на самообразование.

Какие навыки Вам следует развить, на ваш взгляд?

– Какие навыки вам нужны сейчас?

Какие понадобятся со временем?

– Какие возможности у вас есть для приобретения этих навыков?

Какой еще опыт вам необходим?

– Каким образом вы его можете получить?

Какие практические «орудия труда» вам могут потребоваться?

– Личное видение и план действий.

Какая поддержка / совет / вызов вам необходимы для движения вперед Вам необходимы?

– Что или кто может обеспечить необходимую вам поддержку?

Каким образом вы собираетесь сохранять мотивацию с течением времени?

– Кто и что поможет Вам оставаться на выбранном вами пути?

Что необходимо для того, чтобы Вы почувствовали себя по\_настоящему экипированными для выполнения роли наставника?

– Например, несколько сессий или заданий, какого-то рода квалификация, более сильная уверенность в себе и т. д.

Как еще вы можете развить себя как личность, чтобы экипироваться для выполнения роли наставника?

– Например, жизненный опыт, курсы саморазвития, исследования специалистов о типах ситуаций, в которых может оказаться ваш наставляемый, и т.д.

После того, как наставник ответил на вопросы выше, ему предлагается заполнить колесо компетенций.

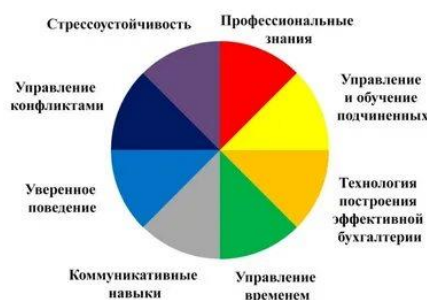


Рисунок 3. - Колесо компетенций

Блок психолого-педагогических компетенций:

- готов помочь наставляемому в установке целей работы;
- готовность помочь подопечному обрести уверенность в себе;
- способность организовывать ясное, открытое двустороннее общение;



– готовность оказать поддержку или конструктивную критику при необходимости и помочь совершенствоваться при реализации программы адаптации и др.

Блок методических компетенций:

– способен к различным стилям обучения;  
– способен организовать усвоение знаний и упорядочить их, создавать свои собственные приёмы обучения;  
– готов осуществлять контроль профессиональной деятельности наставляемого и др.

Блок коуч-компетенций:

– готов взять на себя ответственность за развитие и саморазвитие подопечного;  
– способен помочь наставляемому «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;  
– способен планировать и проектировать профессиональное развитие своего подопечного;  
– готов помогать развивать креативное мышление и навыки решения проблем.

Таким образом, использование инструментов коучинга в развитии профессиональных компетенций позволит начинающим наставникам, сформировать не только систему ценностей, но и наставническую позицию, чувствовать себя увереннее в исполнении новой для себя роли наставника.

1. Мазурова, Е.Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития [электронный ресурс] / Е.Г. Мазурова. – Ханты-Мансийск: АУ «Институт развития образования». – 2019. 29 с. (URL: <https://iro86.ru/images/documents/> обращения: 17.01.2024).

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

3. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. Новокузнецк: ГБОУ СПО КузТСиД, 2015. 89 с.

4. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя: метод. рекомендации /сост.: М.Г. Тымчек, И.В. Клименко, О.И. Грицкан, Н.А. Лоцманова. – Тирасполь: ГОУ ДПО «ИРОиПК», 2020. 113 с.

5. Развитие системы сопровождения молодых педагогов: методические рекомендации / О.Б. Даутова, М.Г. Ермолаева, А.Н. Шевелев. – СПб.: АППО СПб., 2019. 141 с.

6. Распоряжение об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися от 25 декабря 2019 г. № Р-145 URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosveteniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> обращения: 15.01.2024)

7. Эмоциональный интеллект: инструменты и способы развития у взрослых/ Методические рекомендации. – Тюмень, ТОГИРРО, ОНППМПР г. Тобольск, 2023. – 29 с. (URL: [https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/2023/metrek\\_emoc\\_intellekt\\_2023.pdf](https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/2023/metrek_emoc_intellekt_2023.pdf) обращения: 21.01.2024)

## **КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА (Субач С.П.)**

**Субач Светлана Павловна,**  
МАУ ЗГО «Информационно-методический центр»  
Заводоуковский городской округ  
Тюменская область,  
e-mail: [svetab\\_1977@mail.ru](mailto:svetab_1977@mail.ru)

«Качество образования – есть качество не только конечных результатов, но и всех процессов, влияющих на конечный результат».  
Ю.А. Конаржевский

**Аннотация.** В статье рассмотрено конкурсное движение как одно из направлений повышения профессионального мастерства педагогических работников, ресурс развития кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** муниципальная методическая служба; конкурсное движение; качество образования; кадровый потенциал; карьерный рост.

Муниципальная методическая служба является центром взаимодействия участников муниципального образовательного пространства.

Для обеспечения качества дошкольного образования, развития кадрового потенциала в Заводоуковском городском округе организована система методического сопровождения педагогической деятельности.

Ежегодно, исходя из анализа работы муниципальной методической сети и выделения основных проблемных мест, определяется тема работы и план мероприятий, с использованием актуальных форм работы для разных категорий работников. Методическое сопровождение идёт, как руководителей детских садов старших воспитателей, так и воспитателей, в том числе работающих на разновозрастных группах.

В каждом муниципалитете сложилась система развития конкурсного движения и профессионального мастерства. Своя система мероприятий есть и в Заводоуковском городском округе. Традиционными формами работы, которые доказали свою эффективность являются творческие группы и постоянно действующие семинары, работа которых направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов, на их профессиональный рост, развитие кадрового потенциала, подготовку к конкурсам профессионального мастерства.

В сфере дошкольного образования в настоящее время особенно актуальными являются вопросы, связанные с повышением эффективности деятельности учреждений, в том числе – вопросы планирования, контроля, обобщения положительного педагогического опыта и его использования в работе.

На достижение этих целей в течение шести лет работает постоянно действующий семинар «Современный руководитель». Данный семинар является хорошей поддержкой как для руководителей - стажистов, так и начинающих руководителей. Руководители детских садов принимают активное участие в конкурсах различного уровня: «Лидеры Тюменской области», региональный конкурс «Звёздный час», в номинации «Молодая звезда».

Как уже и говорила, не остаются без внимания и старшие воспитатели. Современный старший воспитатель – это специалист, эксперт-аналитик, владеющий новыми информационными технологиями. Но, довольно часто, перед старшими воспитателями, особенно начинающими, встаёт вопрос как правильно спланировать работу коллектива, осуществить контроль, верно оформить документацию, как методически грамотно сопроводить участника конкурса профессионального мастерства. Эти задачи решаются с помощью «Методической мастерской старших воспитателей». Встречи участников семинара проходят в формате образовательных интенсивов, образовательных событий, чата вопросов и ответов.

Работая над повышением профессиональных компетентностей педагогов, в рамках постоянно действующих семинаров идёт глубокое погружение в разделы образовательной программы дошкольного образования. В разные годы на

постоянно действующих семинарах рассматривались вопросы речевого, музыкального, математического, физического развития. Работа семинаров велась системно, с анализом деятельности, с получением обратной связи.

Результатом работы цикла семинаров являются созданные сборники «Игры и упражнения по подготовке детей к обучению грамоте», «Дидактические игры и упражнения по формированию лексико-грамматического строя речи у детей дошкольного возраста», «Математическое развитие дошкольников». Как отмечали участники семинара, наиболее эффективными формами работы стали литературно- музыкальные гостиные, образовательные события. В ходе организованных ситуаций взаимодействия педагога и воспитанников, решаются проблемные вопросы и выстраиваются алгоритмы действий в подобных ситуациях. Данная работа позволяет повысить профессиональный уровень педагога, участие в семинарах совершенствуют умение транслировать передовой положительный опыт, помогает раскрыть потенциал педагогов.

Используя партнёрство педагогических работников образовательных учреждений, сетевое взаимодействие с МАОУ «СОШ №4» г. Заводоуковска ведётся работа по повышению икт компетентности, использованию ИКТ-технологий в образовательном процессе дошкольного образования. Результатом работы стало участие педагогов и воспитанников в муниципальных мероприятиях по робототехнике: фестивале по легоконструированию «Космический марафон», «Квантариаде», региональном этапе робототехнического фестиваля «РобоФинист Тюмень». Педагоги ежегодно принимают участие в муниципальном конкурсе по использованию информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе. Данный конкурс формирует систему оперативного обмена опытом, методическими разработками, поддерживает инновационную деятельность администрации образовательных организаций городского округа, применяющих ИКТ в управленческой деятельности. Со всеми конкурсными работами можно познакомиться на сайте» Дошкольное образование Заводоуковского городского округа».

Сайт «Дошкольного образования Заводоуковского городского округа» - важный ресурс профессионального развития, самообразования педагога и повышения его профессионального мастерства, развития педагогического творчества является. Сайт является визитной карточкой педагогов дошкольного образования Заводоуковского городского округа, площадкой для обмена опытом. В сентябре сайт стал площадкой для марафона виртуальных экскурсий по «говорящей среде» детского сада, что позволило педагогам города и сельских территорий посмотреть по-новому на развивающую среду и «услышать голос ребёнка» в её создании.

Новые вызовы требуют новых форм работы, так в текущем учебном году начал функционировать «Клуб наставников». Клуб наставников – это новая единица муниципальной методической сети Заводоуковского городского округа. Клуб наставников является общественным объединением педагогов Заводоуковского городского округа. В него входят педагоги дошкольного и общего образования.

Целью Клуба является оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении, участии в конкурсном движении, а также формирование кадрового ядра наставников в Заводоуковском городском округе. Клуб наставников обеспечивает условия для успешной адаптации начинающих педагогов, самоутверждения, раскрытия творческих способностей и повышения профессиональной компетенции.

На августовском форуме 2023 г. в работе клуба приняли активное участие ветераны педагогического труда, педагоги - стажисты и молодые педагоги. На

заседании «Клуба наставников» представлен опыт по реализации разных форм наставничества: триада, флеш-наставничество, сторителлинг наставничество, творческий тандем, школа наставников, реверсивное наставничество.

Хотелось бы отметить активную поддержку молодых педагогов и систему наставничества Заводоуковской районной организацией Профессионального союза работников образования. Профсоюзной организацией был организован марафон видеороликов, посвящённых году педагога и наставника «Наставник и молодой специалист: нам есть чему поучиться друг у друга!».

Результатом реализации системы наставничества становится раскрытие потенциала педагогов для их успешной личной и профессиональной самореализации в детском саду, результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Примечательно, что членами «Клуба наставников» в том числе, стали педагоги, участники конкурсов профессионального мастерства прошлых лет и участники конкурса «Педагог года 2024». Опыт работы был представлен в 2023 году на межмуниципальном дне молодого педагога по теме «Наставничество как механизм управления качеством образования».

Система наставничества обеспечивает непрерывный профессиональный рост и профессиональное самоопределение педагогических работников, самореализацию и закрепление в профессии.

Профессия педагога отличается тем, что педагог находится в постоянном поиске, а конкурс педагогического мастерства – это поиск нового, интересного, неординарного. Наставниками конкурсантов являются финалисты конкурсов профессионального мастерства прошлых лет. Встречи пар результативных и будущих участников конкурса проходят в рамках постоянно действующего семинара «Я успешен».

В течении семи лет в Заводоуковском городском округе функционирует постоянно действующий семинар по подготовке к конкурсам профессионального мастерства «Я успешен». Работа постоянно действующего семинара направлена на подготовку к конкурсным мероприятиям с целью выявления эффективных практик, форм, методов, приемов, способствующих профессиональному росту педагогов; совершенствование профессиональных методических компетенций, повышение профессиональной мотивации педагогов; трансляцию передового опыта, стимулированию творческой активности педагогов. Встречи семинара от начала до конца направлены на полное погружение участников в реалии конкурсных мероприятий. Он был максимально приближен к конкурсным испытаниям. Участники семинара были ознакомлены с условиями и порядком проведения конкурсов «Педагог года» и «Педагогический дебют», начиная от оформления документов, заканчивая особенностями прохождения конкурсных испытаний. Каждый открытый показ сопровождался анализом деятельности, получением рекомендаций.

Всем известно, что успех педагога в конкурсах профессионального мастерства зависит не только от профессионализма конкурсанта, но и от слаженной работы муниципальной педагогической команды, имеющей грамотное методическое сопровождение. Результатом работы является успешное выступление и выход в финал областного конкурса «Педагог года-2023», в номинациях «Воспитатель года», «Педагогический дебют», педагогов детских садов Заводоуковского городского округа. Михеева А.С., воспитатель Детского сада «Родничок», филиала МАОУ «Новозаимская СОШ», отмечена специальным призом студенческого жюри, призом Тюменской межрегиональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также результативное участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.

Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательных организациях с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер на муниципальном уровне. Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но создание ситуации успеха. С этой целью на муниципальном уровне ежегодно проводятся конкурсы «Я воспитатель», «Лучшие практики», конкурс пар наставников и молодых педагогов «Ступени мастерства» и т.д.

Библиографический список:

1. Алехина, И.В. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в межаттестационный период / Педагогическое мастерство: материалы международной заочной научной конференции / И. В. Алехина. – М.: Буки-Веди, 2012. – 387 с.
2. Ивашкова О.В. Конкурсное движение среди педагогов как фактор повышения качества образования ДОУ (ВСОКО) // Совушка. 2019. N1 (15). URL: <https://kssovushka.ru/zhurnal/15/> (дата обращения: 23.01.2024).
3. Пахомова, Е.М. Конкурс профессионального мастерства как средство повышения квалификации учителя: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01/ Е.М. Пахомова. – М., 2003. – 21 с.
4. [электронный ресурс]. - URL: <https://studylib.ru/doc/4689162/filatova-t.a.-konkursnoe-dvizhenie-kak-uslovie>– (дата обращения: 21.01.2024)
5. [электронный ресурс]. - URL: <https://infourok.ru/konkursnoe-dvizhenie-kak-faktor-povysheniya-kachestva-obrazovaniya-6689967.html>– (дата обращения: 21.01.2024)

## РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО (Торопова М.В.)

**Торопова М.В.**  
Бердюжский район  
Тюменская область,  
e-mail: [imz04@mail.ru](mailto:imz04@mail.ru)

**Аннотация:** в статье представлено описание опыта реверсивного наставничества в педагогической среде школы. Рассмотрены задачи, направления, этапы реализации, представлены показатели результативности внедрения реверсивного педагогического наставничества среди педагогов школы.

**Ключевые слова:** наставническая деятельность педагогов, реверсивное наставничество, молодые педагоги школы, профессиональная подготовка в школе.

Сегодня современному педагогу независимо от стажа работы просто необходимо в краткие сроки уметь гибко реагировать на изменения в образовательном свете, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, совершенствовать существующие и формировать новые компетенции.

Всему этому способствуют различные формы наставничества в школе, компенсирующие при этом дефицитные компетенции.

В настоящее время в школе используется несколько моделей наставничества: традиционное, партнёрское, командное, флеш-наставничество, реверсивное наставничество. На последней модели остановимся подробнее.

Всё чаще в школе мы наблюдаем, как поколение молодых педагогов учат коллег со стажем пользоваться информационными технологиями. Так называемый «Цифровой разрыв». Этот факт приводит к тому, что в образовательном процессе



школы становится необходимым применение реверсивного наставничества. В реверсивном наставничестве от обеих сторон требуется взаимопонимание, взаимоуважение и открытость новому, поэтому межличностные отношения играют ведущую роль в данном союзе. Иногда идеи наставника могут быть устаревшими, в то время, как идеи молодого специалиста могут быть утопическими и нереализуемыми в данном образовательном пространстве. Именно в этом основная особенность реверсивного наставничества – взаимодополнение. Только когда опыт и готовность к новым открытиям соединяются с энергией и желанием инновационной деятельности, получается качественный конечный продукт, который можно внедрять в профессиональную деятельность. Такое взаимодействие позволяет педагогам старшего поколения освоить навык разработки цифрового учебного контента. Форматы такого наставничества могут быть разнообразными, например, мастер-класс от молодого педагога «Профессионалам на заметку», или «круглый стол» — решение проблемных педагогических ситуаций, с использованием технологии кейс-стади. В таком взаимодействии можно эффективно использовать как онлайн, так и офлайн-форматы. Кроме цифрового разрыва сегодня стоит уделить внимание и культурологическому разрыву. Нередко наши дети, даже вполне хорошо воспитанные и успевающие по разным предметам, говорят на своеобразном молодёжном сленге, который часто не понятен или отрицательно воспринимается педагогами более старшего поколения. И тогда молодые педагоги становятся своеобразными переводчиками этого сленга. Более того, молодые педагоги лучше разбираются в том, на что следует обратить внимание при организации воспитательных мероприятий. Например, педагоги более старшего возраста используют в воспитании культурные коды, которые им более близки: книги, которые они читали, фильмы, которые они смотрели в молодости, картины или какие-то символы, дорогие для их поколения, и при этом удивляются, почему их ученики не читали эти книги и не смотрели эти картины, почему они им неинтересны. Но ничего удивительного в этом нет: просто поменялись культурные коды, ценности и традиции. И молодые педагоги в данном случае выполняют роль связующего звена между старшим и совсем юным поколением, помогая им найти общий язык.

Реверсивное наставничество, предполагает не односторонний поток информации, а двусторонний обмен знаниями и опытом между молодым педагогом и педагогом со стажем. Так, например, реверсивное наставничество может быть направлено, со стороны более старшей коллеги, на методику обучения и воспитания преподаваемого предмета, на взаимодействие с учениками с разными возрастными и психологическими особенностями и их родителями. Вот несколько примеров использования модели реверсивного наставничества:

1. **Менторство:** опытные учителя становятся наставниками для новых преподавателей. Они предоставляют поддержку, советы и руководство новичкам, помогая им освоиться в профессии и развить свои навыки.
2. **Равноправное сотрудничество:** молодые и опытные учителя работают вместе над общими проектами или заданиями. Особо актуален при подготовке различного рода конкурсов и аттестаций. Здесь, старшие учителя делятся своим опытом и знаниями с младшими коллегами. Так, молодые учителя получают возможность учиться от более опытных с интеграцией собственных форм и методов.
3. **Обмен ролями:** опытный учитель становится подопечным молодого на определенный период времени. Это отличный способ разобраться в компьютерных технологиях, в применении искусственного интеллекта, различных программ и т.д.
4. **Взаимное наблюдение и обратная связь:** опытные учителя и молодые

специалисты наблюдают за работой друг друга и предоставляют обратную связь. Такой тип взаимодействия не является способом научения чему-то новому, а лишь способствует самосовершенствованию.

5. Коллективное обучение: учителя объединяются в группы или команды для совместного обучения и разработки новых методик преподавания. Они делятся своими идеями, опытом и ресурсами, что способствует взаимному обучению и развитию.

Таким образом, использование модели реверсивного наставничества способствует развитию профессиональных навыков, обмену опытом и созданию поддерживающей образовательной среды в школе. Оно также помогает молодым специалистам более плавно адаптироваться к профессиональной среде и снижает риски возникновения конфликтов между опытными и молодыми специалистами. Развитие системы реверсивного наставничества обеспечивает интегрированный и индивидуально ориентированный подход к раскрытию потенциала каждого субъекта образовательного процесса, помогает преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные в ходе обучения, активным и талантливым молодым педагогам планировать карьерную перспективу, становясь более ответственными, самостоятельными, целеустремленными, сформировать свой индивидуальный стиль педагогического общения. Включение реверсивного наставничества в образовательное пространство школы предполагает формирование и оценивание универсальных, профессиональных компетентностей молодого педагога, организацию его самостоятельной деятельности, проектирование и реализацию индивидуальной образовательно-карьерной траектории уже с первого года работы в школе.

#### Библиографический список:

1. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Дорохова Т. С., Галагузова Ю. Н. Методологические основы реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов // Педагогическое образование в России. 2022. №5. – С. 154-162.
3. Мигунова Е. В., Жигалик М. А., Аверкин В. Н. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов // ЧиО. 2020. №1 (62). – С. 88-93.
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО НАОБОРОТ (Ульянова О.А., Бородина А.А.)

*Ульянова Ольга Александровна,  
педагог начальных классов  
МАОУ «СОШ №4»,  
Тюменская область, г. Ялуторовск,  
e-mail: [u\\_o\\_a\\_00@mail.ru](mailto:u_o_a_00@mail.ru)*  
*Бородина Алёна Алексеевна,  
педагог начальных классов  
МАОУ «СОШ №4»,  
Тюменская область, г. Ялуторовск,  
e-mail: [borodinaalyonaborodina@yandex.ru](mailto:borodinaalyonaborodina@yandex.ru)*

**Аннотация.** В данной статье представлена практика реверсивного наставничества, в которой молодые учителя становятся наставниками опытных учителей. Совместная деятельность

позволяет достигнуть формирования у учителей начальных классов новых знаний, умений, личностных качеств, нужных для дальнейшей успешной социализации.

**Ключевые слова:** реверсивное наставничество, наставническая деятельность, система наставничества, методическое объединение, дистанционное обучение.

Тема наставничества в образовании является одной из важных, она не уходит в прошлое, не забывается, остается актуальной и современной. Так что же такое наставничество?! Кратко остановимся на самом понятии.

Наставничество - это метод, когда учитель с большим стажем работы делится своими знаниями, умениями и навыками с молодым учителем на протяжении определенного времени. Для людей освоить и обрести новые знания без наставников, было сложно во все времена, а в школе особенно. Наставниками назывались лучшие и опытнейшие учителя.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве как наставника, так и наставляемого.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентирование на творческое использование в деятельности передового опыта;
- закрепление интереса к педагогической деятельности;
- непрерывность процесса профессионального становления педагога.

Во время стремительного развития информационно-коммуникационных технологий назрела необходимость модернизации содержания и структуры всех сфер школьного образования. Это нашло отражение в Государственных образовательных Стандартах.

Внедрение компьютерных технологий в новой и занимательной форме помогает решать задачи речевого, математического, экологического, эстетического развития, а также помогает развивать память, воображение, творческие способности, навыки ориентации в пространстве, логическое и абстрактное мышление.

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в МАОУ «СОШ №4» города Ялуторовска, является реверсивное наставничество. Реверсивное наставничество или наставничество наоборот - это модель, в которой компетентный молодой педагог передает знания опытному педагогу.

Реверсивное наставничество подразумевает обоюдное наставничество, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного. Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае молодой учитель выполняет роль наставника. Эта модель очень эффективна при установлении доброжелательных отношений между педагогами разных поколений.

В нашей школе реверсивная модель наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационно-коммуникационных технологий.

Большинство учителей с большим стажем испытывают трудности в работе с ИКТ и им необходима регулярная поддержка наставника, техническое и методическое сопровождение при реализации обучения. В современных условиях удаленного взаимодействия, тотальной цифровизации всех сфер

жизнедеятельности человека, востребованным является применение дистанционного наставничества для оказания помощи и поддержки педагогам в овладении ИКТ.

У каждого учителя должны быть сформированы необходимые ИКТ-компетентности, которые относятся к владению и использованию информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. Это общепользовательская ИКТ-компетентность, общепедагогическая ИКТ-компетентность, предметно-педагогическая ИКТ-компетентность. Вместе с этим учитель должен обладать следующими умениями в области информационно-коммуникационных технологий:

- владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми начальных классов;
- применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
- владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

Во время дистанционного образования возникла необходимость регулярного повышения квалификации педагогами в условиях информатизации образования.

Из своего опыта наставничества могу сказать, что реверсивная модель наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности педагогов старшего поколения в области информационно-коммуникационных технологий.

У опытного педагога, как правило, есть серьёзные методические и дидактические материалы, фонд оценочных средств. Но для реализации обучения в условиях дистанционного обучения необходимо владеть ИКТ-компетентностями, иметь наглядные материалы в электронном виде, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы. Для этого нужно владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами. Также необходима работа на образовательной платформе образовательного учреждения, вести электронный журнал для оценки работ, осуществление взаимодействия и сотрудничества с учащимися с помощью онлайн – сервисов.

Эффективной методической копилкой любого педагога является персональный сайт. Персональный сайт педагога помогает учителю создать позитивную репутацию, рассказать о профессиональном опыте, поделиться материалами и наработками, а также организовать взаимодействие с учащимися, родителями и коллегами.

Благодаря реверсивному наставничеству наши учителя осуществляют обмен информацией на тематических форумах, телеконференциях, вебинарах.

Подводя итог, отмечу, что разработанная система реверсивного наставничества имеет ряд характерных особенностей.

Во-первых, ее участниками являются учителя, которые независимо от возраста, опыта работы, уровня владения ИКТ готовы непрерывно развивать свой профессиональный потенциал.

Во-вторых, система сопровождения обладает всеми достоинствами и преимуществами, свойственными ИКТ-технологиям.

В-третьих, система наставничества в школе выстроена с учетом как традиционных, классических подходов, имеющих в системе образования, так и с учетом современных условий социально –экономического развития общества, что делает ее универсальной независимо от окружающих факторов.

Согласимся с мнением, что реверсивное наставничество может стать полноценной заменой курсов повышения квалификации. Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения. Ценность наставничества заключается в возможности наблюдать за тем, как работает наставник, как он решает актуальные текущие проблемы в тех или иных условиях, т.е. осуществляется передача живого опыта.

Таким образом, «чтобы осуществлять наставническую деятельность, недостаточно быть высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности, с использованием цифровых технологий, необходимо развивать творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение, обмен опытом, собственными разработками».

Реверсивное наставничество – это есть инструмент для открытия каналов общения и обмена знаниями между поколениями. Помогает обрести понимание и мудрость, на получение которых в противном случае могли бы уйти годы.

#### Библиографический список:

1. Игнатович В.К., Веселова Д.В., Горбачева О.В., Дубовая О.И. Трансформация модели наставничества в общеобразовательной школе в условиях цифровизации образования // Педагогика: история, перспективы. 2023. Том . 6. № 1-2 С. 192-208
2. Мазурова Е.Г. Обзорная информационно-методическая статья, - ведущий эксперт проектного управления АУ «Институт развития образования». Наставничество, как стратегия непрерывного развития. 18.12.2019.
3. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019 – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0
4. Сырых, Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий / Т. В. Сырых. – Текст: электронный // Технологическое образование в системе «Школа – Колледж – Вуз»: традиции и инновации: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года / науч. ред. Н. Ф. Бабина. – Воронеж: ВорГПУ, 2022. – С. 164-169.

## **«ЛИГА ПЕДАГОГОВ»: МОТИВАЦИЯ НА УСПЕХ (Фаттахова Л.П.)**

**Любовь Петровна Фаттахова**  
тьютор ОНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»  
Тюменская область, г. Тобольск,  
e-mail: [l.fattahova@togirro.ru](mailto:l.fattahova@togirro.ru)

**Аннотация.** Конкурсное движение педагогов является одним из базовых факторов, позволяющих раскрыть творческий потенциал его участников, их самореализации в профессии. Особая роль отводится подготовительному процессу, за время которого педагоги формируют команду, активно общаются во внеурочное время и оказывают друг другу помощь и поддержку, реализуя внутренний контур наставничества. Вместе с этим совместное участие в конкурсах стимулирует как начинающих, так и опытных педагогов к достижению высоких совместных результатов, что в свою очередь в дальнейшем транслируется и на профессиональную деятельность. Автор статьи рассматривает важность вовлечения педагогов и студентов педагогических специальностей в конкурсное движение с целью активного развития и продвижения педагогического сообщества на всех уровнях.



**Ключевые слова и фразы:** наставничество, педагогическая команда, творческие педагоги, рост профессионального мастерства, педагогическое сообщество, конкурсное испытание, мотивация на успех.

Наставничество играет ключевую роль в деятельности образовательной организации. На протяжении всей истории развития системы образования в России опытные педагоги передавали свои знания начинающим учителям, тем самым помогая им адаптироваться в новых для себя условиях, развиваться и самореализовываться, чтобы служить для своих учеников не только источником знаний, но и быть образцом для подражания.

Одним из способов передачи педагогического опыта является участие педагогов в конкурсах любого уровня. Особенно, если конкурсы сочетают в себе элементы эрудиции, раскрытия творческого потенциала педагогов и умения грамотно пользоваться навыками самопрезентации. Объединяясь в команду для участия в различных творческих состязаниях учителя одной образовательной организации имеют возможность раскрыть свой творческий потенциал, выявить сильные стороны, посмотреть на свою работу со стороны, понять, что им необходимо для успешного выступления и дальнейшего развития.

В Тобольском образовательном округе с 2020 года проводится конкурс педагогических команд «Лига педагогов» (далее – Конкурс), целью которого является поддержка и продвижение команд учителей, участвующих в конкурсном движении и готовых применять современные практики в своей профессиональной деятельности. Для достижения этой цели организаторы Конкурса – отделение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г.Тобольск ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» - ставят перед собой следующие задачи:

- укрепление особого статуса педагогических работников в современном образовательном пространстве и обществе в целом;
- рост профессионального мастерства педагогических работников через участие в конкурсном движении;
- развитие интеллектуального и творческого потенциала педагогических работников и студентов старших курсов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования педагогических специальностей и направлений подготовки;
- развитие навыков самопрезентации и публичного выступления участников.

В Конкурсе могут принимать участие педагогические команды из одной образовательной организации, состоящие из трех человек (опытные педагоги, педагоги, имеющие небольшой стаж, в том числе учителя-предметники, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и т.д.), а также студенты образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования педагогических специальностей и направлений подготовки.

При подготовке к Конкурсу в каждом образовательном учреждении выбирается инициативная группа, в которую входят как опытные учителя, так и начинающие. Они обсуждают положение о Конкурсе, которое организаторы предварительно направляют во все территории и образовательные организации, обмениваются впечатлениями от участия в подобных конкурсах других организаторов, а также распределяют направления подготовки в соответствии с этапами Конкурса. Если в 2020 и 2021 году таких этапов было два («Визитка» и «Своя игра»), то в 2022 году добавился ещё один – «Педагогический Stand-Up». В 2023 году «Свою игру» заменили на «Битву эрудитов», которая по своей структуре напоминает любимую многими интеллектуальную игру «Мозгобойня».

Практически все школы Тобольского образовательного округа хотя бы раз за время существования Конкурса принимали участие в «Лиге педагогов», поэтому

опытные участники при подготовке к конкурсным испытаниям становятся наставниками для новичков. В первую очередь это важно для того, чтобы замотивировать начинающих конкурсантов для участия в творческом профессиональном соревновании. Стоит отметить, что во многих школах число претендентов для участия в команде по началу намного больше, чем того требуют условия Конкурса (3 человека). В процессе подготовки формируется основной состав команды, остальные желающие продолжают подготовку в качестве запасных игроков, а также помощников по решению организационных вопросов, таких как подбор музыкального материала, подготовка фонограмм и реквизита для выступления.

Как правило в команде есть лидер, который организует подготовку команды, проводит «мозговые штурмы», принимает решения в некоторых вопросах. Именно такой лидер становится капитаном команды. Причём это может быть, как опытный педагог, так и учитель, работающий в школе первый год – всё зависит от того, какую цель ставит перед собой команда, принимая приглашение участвовать в Конкурсе, а также каждый из её участников. Если педагог опытный и уже неоднократно доказывал свой высокий профессионализм, завоёвывал победы и призовые места в различных конкурсных состязаниях, то остальные участники команды что называется «учатся у лучших» на практике. Если же это педагог начинающий, но обладает высокой внутренней организованностью, творческим потенциалом и лидерскими качествами, то остальные участники помогают ему вместе пройти этот непростой путь, который поможет не только раскрыться начинающему лидеру, но и обнаружить качества, над которыми капитану предстоит впоследствии провести очень серьёзную работу. Возможно для этого необходимо будет пересмотреть мероприятия, которые включены в индивидуальный образовательный маршрут педагога, а наставнику – скорректировать план совместной деятельности.

Как уже было обозначено выше, Конкурс состоит из трёх испытаний: «Визитка», «Битва эрудитов» и «Педагогический Stand-Up». К каждому из них командам важно уделить серьёзное внимание и начать подготовку как можно раньше.

В конкурсном испытании «Битва эрудитов» участвует вся команда. Участникам предстоит проявить профессиональные и личностные компетенции, эрудицию, знание актуальных трендов в образовании и многое другое, отвечая на вопросы интеллектуальной игры. Во время конкурсного испытания все члены команды совместно принимают решение о том, какие необходимо дать ответы на вопросы, которые озвучивает ведущий, и набрать максимальное количество баллов.

«Визитная карточка» - это конкурсное испытание предполагает выступление также всей команды, только теперь уже на сцене перед зрителями. Команды готовят своё выступление в стиле КВН, когда за 3-5 минут необходимо представить не только участников команды, но и своё образовательное учреждение. Кроме того, в «визитке» команды могут показать своё нестандартное видение образовательного процесса, опыт взаимодействия со всеми его участниками, раскрыть свой творческий потенциал и профессиональный опыт.

Конкурсное испытание «Педагогический Stand-Up» предусматривает выступление одного участника от каждой команды на заданную тему в жанре комедийного Stand-Up. Так, в 2022 году такой темой была «Педагогика – это моё», а в 2023 году - «Педагог и наставник: миссия выполняема!», посвящённая Году педагога и наставника. Регламент выступления – 3-5 минут. Как правило, «Педагогический Stand-Up» - это конкурс самых сильных участников команд, ведь чтобы выступление было успешным необходимо уметь уверенно держаться на сцене, правильно и структурированно подготовить текст, выучить его наизусть.

Здесь важно не только грамотно составить предложения, но и расставить логические ударения и отрепетировать интонацию, чтобы донести до зрителя основную мысль, раскрыть тему, чтобы каждая шутка дошла до зрителя и получила отклик и эмоциональную отдачу. Это кропотливый труд всей команды, а, возможно, и приглашённых специалистов, у которых есть опыт подобных выступлений, знание технологии их подготовки. Кроме того, это одно из самых сложных испытаний Конкурса, которое подчас не под силу даже очень опытному педагогу. При принятии решения о том, кто будет выступать с педагогическим стендапом, учитываются многие факторы, в числе которых внутренняя подготовленность конкурсанта, опыт выступления на сцене на большую аудиторию, наличие навыков самоконтроля, развитого креативного мышления и умение импровизировать в нестандартных ситуациях. Таким образом в подготовке к этому испытанию участвует большое количество педагогических работников образовательной организации, каждый из которых вносит свой вклад в формирование требуемых компетенций выступающего.

В конкурсных испытаниях «Визитная карточка» и «Педагогический Stand-Up» жюри конкурса оценивает юмор, остроумие, находчивость, оригинальность участников; соблюдение регламента выступления; сценический культурный уровень (культура речи, поведение на сцене); фото-, видео- или музыкальное оформление (сопровождение); стиль команды, наличие атрибутики. Все эти критерии важны для любого педагога и в повседневной работе. Так, общешкольный стиль и атрибутика объединяют всех участников образовательного процесса, идентифицируют их. Умение разнообразить свою деятельность качественными фото-, -видео- и музыкальными материалами помогает мотивировать обучающихся с интересом воспринимать учебный материал и заниматься научно-познавательной и проектной деятельностью на уроках. Умение выстроить своё выступление, чтоб не выйти за рамки регламента – это один из важных регулятивных навыков, которым школьники овладевают в процессе учебной деятельности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения. И здесь важно, чтобы педагог сам обладал такими навыками и помогал подрастающему поколению освоить основные принципы, на которых они базируются.

Особо стоит отметить подготовку к Конкурсу студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования педагогических специальностей и направлений подготовки. Имея только общие представления о профессиональной педагогической деятельности, будущие учителя получают возможность выступить на одной сцене с педагогами, за чьими плечами большой стаж работы, сравнить имеющиеся у них навыки с теми, которые видят у участников других команд, понять, насколько многогранно педагогическое сообщество, а также присмотреться к потенциальным коллегам тех образовательных организаций, в которые они планируют пойти работать по окончании обучения.

Условия конкурса для всех участников одинаковы, поэтому при подготовке к участию студенческие команды активно общаются со своими наставниками, к числу которых относятся преподаватели вуза или ссуза, специалисты воспитательного отдела, лидеры студенческого сообщества. Все вместе они формируют у участников Конкурса умение поставить реальные цели, разделить их на задачи, а также выдержку, чтобы пройти все испытания, продемонстрировав как судейской коллегии, так педагогическим командам своё стремление дойти до финала и получить бесценный опыт. Здесь в роли наставников для студентов выступают участники команд образовательных организаций, а сами студенты на период прохождения конкурсных испытаний становятся наставляемыми.

Стоит отметить, что студенческие команды пока ни разу не становились победителями «Лиги педагогов». И дело здесь вовсе не в том, что у них нет какого-либо педагогического опыта, а только практика, хотя многие участники, будучи студентами старших курсов, уже работают учителями в городских или сельских школах. Сам Конкурс для них — это своего рода первый шаг, который помогает будущим педагогам начать профессиональный путь в кругу активных, неравнодушных, заинтересованных в саморазвитии и самореализации педагогов. В 2023 году студенческие команды выступили достойно (впрочем, как и в предыдущие годы) и завоевали специальные призы, такие как: «Самая эрудированная команда среди студентов» (по итогам интеллектуальной игры «Битва эрудитов», победу в этой номинации одержала команда «Инженеры образования») и «За самое яркое и самобытное выступление» (этой номинации удостоилась студенческая команда «Педагоги все прекрасны»). Кроме того, за лучшее Stand-Up выступление будущего педагога специальный приз получил студент Максим Бобов (команда «Педагоги все прекрасны»). Все студенческие команды представляли Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева филиал Тюменского государственного университета.

На заре своего появления в конкурсе педагогических команд «Лига педагогов» могли принять участие всего пять команд – по одной команде от каждой территории Тобольского образовательного округа (Вагайский, Тобольский, Уватский муниципальные районы и город Тобольск) и одна команда Тобольского пединститута. В 2023 году число участников выросло в два раза и интерес к Конкурсу значительно возрос. Участники команд-победителей не смогли остановиться и продолжили своё конкурсное движение, пробуя свои силы в районных, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства. Лидеры команд входят в состав муниципального или регионального резерва управленческих кадров и являются наставниками для молодых специалистов своих образовательных организаций. Участники студенческих команд прошлых лет работают в школах и уже пробуют свои силы в конкурсах профмастерства своих образовательных организаций и муниципалитетов.

Можно ли сказать, что участники «Лиги педагогов» добились успеха? В какой-то степени – да, ведь успех – понятие многогранное. Оно объединяет в себе и хорошие результаты, и достижения, и общественное признание. Всё это в полной мере даёт опыт участия педагогов и студентов педагогических специальностей в конкурсном движении. И одним из важных факторов здесь является мотивация на успех, которая невозможна без грамотно выстроенной наставнической работы в образовательной организации.

#### Библиографический список:

1. Положение о Конкурсе педагогических команд «Лига педагогов», утверждённый приказом ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО от 19.10.2023г. №143-0. [электронный ресурс]. - URL: [https://togirro.ru/assets/files/2023/tob/pr\\_143-19.10.2023\\_liga.pdf](https://togirro.ru/assets/files/2023/tob/pr_143-19.10.2023_liga.pdf) (дата обращения - 22.01.2024г.)
2. Положение о наставничестве педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области, утверждённое приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 25.05.2022г № 185/ОД. [электронный ресурс]. - URL: [https://togirro.ru/assets/files/2022/cnppmpr/pr\\_26.03.2022.185-od.pdf](https://togirro.ru/assets/files/2022/cnppmpr/pr_26.03.2022.185-od.pdf) (дата обращения - 22.01.2024г.)
3. Фаттахова Любовь ««Лига педагогов» объединила самых креативных и талантливых» [электронный ресурс]. - URL: [https://togirro.ru/aktualno\\_segodn/novostiishimitobolsk/«liga\\_pedagogo.html](https://togirro.ru/aktualno_segodn/novostiishimitobolsk/«liga_pedagogo.html) (дата обращения - 22.01.2024г.)
4. Фундаментальная электронная библиотека: [электронный ресурс]. - URL: <https://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/20/ma452201.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения - 22.01.2024г.)





Государственное автономное образовательное учреждение  
Тюменской области  
дополнительного профессионального образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ  
РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

(ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

Кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров

**НАСТАВНИЧЕСТВО, МАСТЕРСТВО, КАРЬЕРА.**

Материалы международной конференции 25.01.2024 г. –  
Тюмень: ТОГИРРО, кафедра подготовки и сопровождения управленческих кадров,  
2024. – 126 с.

Автор-составитель:

**Иванычева Татьяна Алексеевна,**

к.с.н., доцент,

старший методист кафедры подготовки и сопровождения управленческих кадров  
(ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

*(сохранена редакция авторов статей)*

Объем 7,5 п.л.,  
Шрифт Arial 12,  
межстрочный интервал 1

Тюмень (ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")