

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

# **НАСТАВНИЧЕСТВО**

---

## **КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

МАТЕРИАЛЫ

РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,

ПОСВЯЩЕННОЙ ГОДУ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

**23 ноября 2023 года**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

# НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ  
РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,  
ПОСВЯЩЕННОЙ ГОДУ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

23 ноября 2023 года

Уфа 2024

УДК 377  
ББК 74.202  
Н31

Рецензент:

**Я. Т. Суюндуков**, старший научный сотрудник Сибайского института (филиала) Уфимского университета науки и технологий, заслуженный деятель науки Республики Башкортостан, академик Академии наук Республики Башкортостан, академик Российской академии естествознания, доктор биологических наук, профессор

### Редакционная коллегия:

**С. Б. Баязитов**, директор ГБПОУ УМПК,  
кандидат педагогических наук, (отв. редактор);

**Э. В. Баширова**, руководитель ЦНППМПР ГБПОУ УМПК,  
кандидат биологических наук, доцент (отв. редактор);

**Н. А. Садыкова**, преподаватель ЦНППМР ГБПОУ УМПК,  
кандидат филологических наук, доцент (отв. редактор);

**С. К. Насертдинов**, преподаватель ЦНППМР ГБПОУ УМПК  
(отв. редактор)

### **Н31                   Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования : материалы Региональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника. 23 ноября 2023 года. – Уфа, 2024. – 332 с.**

ISBN 978-5-7456-0893-3

В сборнике представлены статьи, посвященные проблемам наставничества и наставнической деятельности в образовании и на производстве. Рассмотрены основные направления развития наставнической деятельности при внедрении Наставничества (в рамках реализации Указа Президента РФ № 401 от 27 июня 2022 г. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»).

Материалы предназначены для педагогических работников, начинающих сотрудников и студентов.

Текст печатается в авторской редакции.

ISBN 978-5-7456-0893-3

УДК 377  
ББК 74.202  
© Коллектив авторов, 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

Баязитов С.Б.	
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО .....	9
Мухамедъянова Г.М.	
НАСТАВНИК – ПОЧЁТНАЯ И ОТВЕТСТВЕННАЯ МИССИЯ.....	12
Баширова Э.В., Топольникова Н.Н.	
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ	
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....	16
Насертидинов С.К., Баширова Э.В.	
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС «ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ	
НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН» .....	24
Мустафина Р.И.	
НАСТАВНИЧЕСТВО В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ .....	27
Банников А.Л.	
ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, КАК ФАКТОР	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА .....	31
Сафиуллина И.И.	
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПЕДАГОГА	
КАК ВИД НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	34
Абдуллина М.Б.	
«ТОЧКА РОСТА» ОТКРЫВАЕТ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ.....	38
Абзалетдинова Г.М.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ	
РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ .....	41
Агумова Э.Р.	
КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА	
В РАБОТЕ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ .....	44
Аитбаева З.Р.	
НАСТАВНИЧЕСТВО – УСПЕШНАЯ И ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА	
МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ .....	47
Аникина З.З.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА.....	49
Астанова Б.З.	
ПЕДАГОГТАРЗЫң ӨЗЛӨКҮӨЗ ПРОФЕССИОНАЛЬ ҮСЕШЕН	
ТӘЬМИН ИТЕҮ ЫСУЛЫ БУЛАРАК ТӨРКӨМДӘ ОСТАЗЛЫҚ МОДЕЛЕ .....	52
Афанасьева М.И.	
МОЙ ПЕРВЫЙ ОПЫТ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ .....	57
Ахмедъянова Г.З.	
РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНЫЙ	
ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.....	61
Аюпова Ф.Ф.	
РОЛЬ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОМ	
РАЗВИТИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	66

Багаева Т.С.	
СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И НАСТАВЛЯЕМЫМ В ФОРМАТЕ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА .....	69
Баймурзина Р.Ф.	
ОПЫТ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....	72
Баймухаметова Ф.Ф.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ .....	77
Байчурина В.Л.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА.....	80
Бакеева В.Ф.	
ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОЙ ГРАМОТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ДОП ЦЕНТРА «ТОЧКА РОСТА» .....	85
Баширова Л.Д.	
НАСТАВНИЧЕСТВО – СРЕДСТВО УСПЕХА КАЖДОГО УЧИТЕЛЯ .....	88
Белюшина В.Д.	
ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ .....	91
Бикбаева Л.К.	
«ТОЧКА РОСТА» – РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА .....	95
Буторина И.П.	
ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА .....	98
Валиахметова Л.Я.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО .....	101
Валиуллина А.А.	
ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА .....	106
Вачиева В.Г.	
НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ.....	109
Вяхирева Е.В.	
РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ФОРМА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» .....	115
Галиева А.А.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА .....	118
Галстян Т.М., Шаламова Е.П.	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ТОЧКА РОСТА» КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА .....	121

Гареева Р.Ф.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО .....	125
Гималетдинова М.И.	
«ТОЧКА РОСТА» В МБОУ СОШ с. МОСКОВО, ЕСТЬ ЧЕМ ПОДЕЛИТЬСЯ.....	129
Гиндуллина К.Р.	
МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	131
Гребенчук И.И.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА .....	135
Гурьева В.А.	
«ТОЧКА РОСТА» – ЦЕНТР ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА .....	139
Демидова С.В.	
РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ.....	143
Демина Н.Г., Махмутова Л.Т.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОУ .....	146
Драгунова Е.Н.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ.....	152
Загребина М.В.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНЫХ ДИСЦИПЛИН .....	155
Ибрагимова Р.А.	
ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА» В СПО .....	159
Иванова С.А.	
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ШКОЛЕ .....	163
Кабирова Э.И.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ .....	167
Кадаева Г.Н.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА .....	170
Каптелинина О.П.	
ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» В МАОУ СОШ с. НИЖНЕТРОИЦКИЙ .....	174
Ковалева В.В.	
НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА .....	177

Кондрова С.Д.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ «ШАГ НАВСТРЕЧУ».....	180
Коновалова Р.Ф., Сираева А.Ф.	
РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГА.....	185
Лазарева Е.В.	
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МР ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН .....	188
Лапкарева Е.Г.	
НАСТАВНИЧЕСТВО В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ .....	192
Левченко А.С., Галимова Г.Ш., Петрова Т.С.	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ: ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	195
Лобова Т.П., Никулина Н.А.	
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА С ПОМОЩЬЮ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА .....	199
Мавлютова Р.М.	
НАСТАВНИЧЕСТВО – ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	203
Маннапова Р.Р.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ И УЧЕНИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВАХ МОАУ «ГИМНАЗИЯ № 1» .....	207
Московкина Л.А.	
СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ГИМНАЗИИ В ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИИ ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	211
Мухаметдинова З.А.	
Я – ВОСПИТАТЕЛЬ, И ЭТО ЗНАЧИТ, Я – НАСТАВНИК .....	214
Мухьянова Н.И.	
НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	217
Нафикова Г.Ф.	
НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	220
Николаева Т.М.	
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА .....	224
Осипова Л.Ф.	
СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	228
Паршакова В.Ф., Хакова Г.М.	
«ПАКЕТ НОВИЧКА» – КНИГА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА.....	232

Половчук А.А., Нуриханова Н.К. РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ.....	235
Рахматулина Н.Ф. ИЗ ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОБУ СОШ № 2 г. БАЙМАКА МР БАЙМАКСКИЙ РАЙОН РБ .....	239
Садыкова Н.А., Волкова П.А. РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	244
Садыкова Н.А., Марванова С.Р. НАСТАВНИЧЕСТВО В ВУЗЕ – ОРИЕНТИР В БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ .....	246
Садыкова Н.А., Марванова С.Р. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ.....	248
Салемгареева Г.А. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ: «ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ И ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» .....	250
Сафина Н.В., Плотникова Д.М., Гафурова К.Н. НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМУЛА УСПЕХА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА .....	253
Сергеева Е.В. НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ .....	256
Синицина И.А. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ПОИСК, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	259
Суюндукова Г.Я., Суюндукова Ю.Р. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА .....	263
Тапакова Л.Ф. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РАВНОПРАВНОЕ ПАРТНЕРСТВО .....	266
Тимербулатова О.В., Алферова Ю.А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПУТЬ К САМОРАЗВИТИЮ ПЕДАГОГА .....	269
Топольникова Н.Н., Кожепарова Н.Н. ТҮҮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕТЕЙ С ОВЗ В МБОУ ДО «ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА «ОРИОН».....	272
Турабова Л.Ю. О РОЛИ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ.....	275
Тусалина А.Ф. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОО .....	280
Тусалина Р.С. НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.....	281
Ультракова С.А. НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА.....	284

Фаррахов А.А.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА .....	287
Фасхутдинова Л.Н., Загидуллина Л.Р.	ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С НАЧИНАЮЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В КОРРЕКЦИОННОМ УЧРЕЖДЕНИИ .....	290
Хайбулина Л.В.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИИ .....	295
Халиуллина Л.А., Акитарова В.В.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОУ .....	300
Хисаметдинова Ю.Р.	ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПАРЕ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ, ИСПЫТЫВАЮЩИЙ ТРУДНОСТИ».....	304
Хисамова Г.Р.	НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОО .....	307
Хисматуллина С.А.	МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО: ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТАНДЕМ .....	311
Шагиева С.Г.	КУЛЬТУРА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ .....	314
Шайнурова Л.Я.	ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТАТЫШЛИНСКОГО РАЙОНА.....	318
Шарафетдинова Р.Р.	СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ВЗАИМООБОГАЩАЮЩЕЙ СРЕДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО.....	322
Якиева И.М.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ.....	326

**Приветственное слово**  
**директора ГБПОУ «Уфимский многопрофильный профессиональный колледж» С.Б. Баязитова, кандидата педагогических наук, доцента, заслуженного работника образования Республики Башкортостан, почетного работника образования РФ, отличника образования РБ, почетного гражданина Российской Федерации, кавалера ордена Салавата Юлаева, председателя Совета директоров СПО Республики Башкортостан**

Хэйерле көн, хөрмәтле коллегалар, фәнни-ғәмәли конференцияла катнашыусылар!

Добрый день, уважаемые коллеги, участники научно-практической конференции по теме, ставшей самой актуальной в образовательной системе Российской Федерации, «Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования».

Наставничество педагогических работников, является одним из ключевых направлений современной образовательной политики.

Решение Президента Владимира Владимировича Путина объявить 2023 год Годом педагога и наставника говорит о необходимости повышения престижа учительской профессии. По мнению Президента РФ В.В. Путина, «любой профессионал... всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, ... оказалось в будущем в надёжных руках. В этом как раз и сама суть наставничества».

Под **наставничеством** педагогических работников понимается форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

В Республике Башкортостан реализация целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях осуществляется на основании:

– Приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

– Дорожной карты реализации программы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ в Республике Башкортостан.

Наделен функциями Регионального центра наставничества – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников УМПК.

Региональными координаторами реализации наставничества педагогических работников Министерством образования и науки РБ были определены:

- Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Уфимского многопрофильного профессионального колледжа;
- Региональный методический центр дополнительного образования РБ;
- Центр опережающей профессиональной подготовки РБ.

Научно-методическую поддержку оказывал Институт развития образования РБ.

Внедрение наставничества педагогических работников в Республике реализовывалось через три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап включал в себя обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса ее реализации в образовательных организациях Республики Башкортостан.

Основной этап внедрения системы наставничества был направлен на определение координаторов, кураторов, наставнических пар – наставник/наставляемый. Организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества.

В настоящее время в Республике Башкортостан сформирована единая региональная база наставников и наставляемых (взаимодействуют 3934 пары), кураторов от ОО, муниципальных координаторов. Сформирован реестр передового педагогического опыта – наставников.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

Региональная модель объединяет все структурные компоненты системы наставничества, которые распределяются на внешний (региональный, муниципальный) и внутренний (среда образовательной организации) контуры.

Для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников были организованы и проведены курсы повышения квалификации для муниципальных координаторов наставничества, кураторов ОО, наставников: «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; «Наставничество как эффективная технология в системе современного образования»; «Организация наставнической деятельности в СПО».

Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение: форумов, круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов на муниципальном, региональном уровнях; регионального конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан». Поддержка системы наставничества через СМИ (средства массовой информации), создание специальной рубрики на сайтах ЦНППМ, ИРО РБ; ЦОПП, РМЦДО, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, организаций социальной сферы и т.д.

Система наставничества позволила скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник», учреждения знака отличия «За наставничество».

Сегодня перед нами стоит задача вовлечения в наставническую деятельность значительного большинства педагогических работников и превращения этого института в действенный фактор профессионального развития, кадрового роста, повышения качества отечественного образования как важнейших условий реализации национального проекта «Образование».

© Баязитов С.Б., 2024

## ПЛЕНАРНАЯ ЧАСТЬ

УДК 37.01

Г.М. Мухамедьянова,

к. п. н., министр народного образования РБ (1998–2004 г.г.),

г. Уфа

### НАСТАВНИК – ПОЧЁТНАЯ И ОТВЕТСТВЕННАЯ МИССИЯ

**Аннотация.** В статье показана роль наставничества в воспитании подрастающего поколения и в становлении молодых педагогов как профессионалов в сфере образования. Используя личный опыт, автор раскрывает суть наставничества при решении приоритетных задач в области образования и воспитания. Акцентируется внимание на необходимости усиления патриотического воспитания школьников и молодежи.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, наставляемый, патриотическое воспитание, образовательные проекты.

**Mukhamedyanova G.M.**

Mentor is an honorable and responsible mission

**Annotation.** The article shows the role of mentoring in the upbringing of the younger generation and in the formation of young teachers as professionals in the field of education. Using personal experience, the author reveals the essence of mentoring in solving priority tasks in the field of education and upbringing. Attention is focused on the need to strengthen the patriotic education of schoolchildren and youth.

**Key words:** mentoring, mentor, mentored, patriotic education, educational projects.

Дорогие друзья!

Радостно приветствовать наставников – людей, любящих свою профессию, передающих свои знания, навыки, жизненный опыт, транслирующих ценности тем, кто будет развивать ее дальше. Еще древние философы размышляли над ролью наставников: Сократ, к примеру, считал, что суть наставничества состоит в том, чтобы пробудить мощные духовные силы ученика. Назову общизвестные цифры, подтверждающие эту мысль: 10 процентов людей будут ра-

ботать хорошо, независимо ни от чего. Еще десять процентов же будут работать плохо всегда, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных, 80 процентов, зависит от искусства управления и стимулирования, том числе – от искусства наставничества.

Убеждена, что краеугольным камнем наставничества является личный пример. В моей памяти до сих пор живёт имя моего наставника Салимы Сафиевны Уметбаевой, учителя башкирского языка и литературы Сибайской школы-интерната. О таких говорят: педагог от Бога. Она умела говорить спокойно и твердо, одновременно ласково и требовательно и со своими коллегами, и детьми. Именно у нее научилась я умению общаться. Салима Сафиевна корректно анализировала мои уроки и воспитательные мероприятия, приглашала на свои уроки, являющиеся шедеврами педагогического мастерства. Помогала со своими талантливыми сыновьями оформлять мой кабинет русского языка и литературы. Благодаря им на городском конкурсе на лучший кабинет я заняла призовое место. И трудно было понять, кто больше радовался этой победе: наставник или наставляемый. В какие-то моменты мы могли спокойно меняться ролями: я, молодой педагог, могла стать наставником старшего коллеги. Так, когда в моем кабинете установили лингафонный кабинет – большую новинку того времени – стала обучать своего наставника лингафонной системе обучения. Могно было представить радость и гордость наставляемого и наставника в процессе такого общения.

Усвоила с первых дней работы в школе еще один урок для будущего руководителя: как заботиться о быте и профессиональном росте молодых учителей. Помню, как Салима Сафиевна, являющаяся профсоюзным лидером коллектива, устроила молодую семью жить в пионерской комнате, выделила для создания уюта ковер ярко-красного цвета, в то время являющийся большой редкостью. Этот ковер у нас до сих пор дома – мы бережно храним его как реликвию.

«...В условиях стремительных технологических изменений именно личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач – в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни», считает глава нашего государства Владимир Владимирович Путин.

Отрадно, что сегодня создаются правовые, организационно-педагогические, учебно-методические, управленческие, финансовые условия для наставничества: подготовлены методические рекомендации наставничества; создана целевая модель наставничества. С 1 сентября 2023 года вступил в действие новый

порядок аттестации педагогов, в котором закреплена квалификационная категория «педагог-наставник». Утвержден знак отличия «За наставничество» и многое другое.

Уверена, что все эти меры, в том числе и проводимая сегодня научно-практическая конференция, будут способствовать улучшению качества подготовки и повышению квалификации педагогических кадров, помогут молодым кадрам адаптироваться в коллективе, а педагогам с большим стажем – по-новому осмыслить свой опыт.

Участвуя в работе регионального форума наставников замечательного проекта Лиги молодежной политики Башкортостана «Территория роста. Новое движение», предложила молодежи и самим поднимать престиж наставников. Почему бы не организовать сообщество для наставников с возможностью быстрого оповещения друг друга о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках. Почему бы не организовать конкурс профессионального мастерства «Наставник молодых проектов»? Организовать интервью с известными людьми с целью выяснения, кто был их наставником, почему такая форма работы была важна для них? Можно и нужно поддерживать наставников через средства массовой информации. Почему бы не провести фотосессии с выпуском плакатов, постеров «Наши наставники»? Часто бывая на мероприятиях, проводимых Уполномоченным по правам ребенка в Республике Башкортостан Ольгой Панчихиной, замечаю, что здесь постоянно чествуют перед детьми и подростками их наставников, отдавая должное уважение к их труду, требующего много сил, знаний, времени, физической, даже эмоциональной подготовки.

Как федеральный эксперт, отмечу, что Всероссийский педагогический конкурс «Лучшая педагогическая династия России», прошедший в 2023 году на базе БГПУ им. М. Акмуллы, показал, что российское образование развивается, основываясь на лучшем опыте прошлого. Участвовало в конкурсе более 600 династий из 78 регионов Российской Федерации. Общий педагогический стаж одного из участников династий составлял более тысячи лет. Это была возможность для каждой семьи показать тот уникальный профессиональный педагогический маршрут, который каждая из династий прошла.

С целью сохранения всего ценного, созданного предыдущими поколениями педагогов, 22 сентября 2000 года был открыт Музей истории развития образования в Республике Башкортостан, ставший местом встречи прошлого с настоящим и будущим. Убедительная просьба: пополняйте фонд музея, ибо опыт каждого из вас бесценен.

Сегодня с появлением национальных проектов, регионального образовательного проекта «Взлетай» и других вновь появилась уникальная возможность воспитать настоящего гражданина всем миром, человека, любящего свою семью, родителей, Родину, здорового и физически, и нравственно, способного по-настоящему стать хозяином своей судьбы, своей страны.

Сегодня одним из приоритетов становится патриотическая работа. Ваш вклад в патриотическое воспитание очень велик. Встречаясь с педагогами, Глава Республики Радий Фаритович Хабиров благодарит вас и родителей за ребят – участников специальной военной операции, которые мужественно защищают страну, и каждого из нас. Именно сегодня, когда много ложной информации, важно как можно больше рассказывать о наших героях и показывать настоящую правду.

Недавно мне посчастливилось принять участие на событии, организованным общественной молодежной организацией «Молодая гвардия», где чествовали юных героев. Посмотрела удивительный документальный фильм «Дневник волонтера: история одной поездки в Донбасс» о молодых ребятах, волонтерах, врачах, помогающих делом воинам и защищающих честь и достоинство страны.

Уверена, что в Движении первых вы, как наставники, в первых рядах и вкладываете свои знания, опыт, большое сердце в реализацию Программы воспитательной работы данного Движения, потому что педагог всегда стоит на горячей линии просвещения, совести и любви.

Как отметил министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов, «...за каждым выдающимся человеком всегда стоит мудрый и понимающий наставник. Всегда помните: ваш успех – это высшая награда и благодарность для него».

Для меня успехи моих молодых коллег Айбулата Вакиловича Хажина и Сынтимира Биктимировича Баязитова, награжденных высокими наградами за плодотворный труд и вклад в развитие системы образования нашей Республики, доставляют большую радость и счастье. Рада, что настало время, когда и общество, и государство научились признавать ценность труда наставников, понимать, что это почетная миссия.

Желаю всем быть хорошими наставниками и получать от этого истинное удовольствие.

**Э.В. Баширова,**

руководитель ЦНППМПР ГБПОУ

Уфимский многопрофильный профессиональный колледж,

канд. биол. наук,

**Н.Н. Топольникова,**

к. п. н., преподаватель ЦНППМПР ГБПОУ

Уфимский многопрофильный профессиональный колледж

## **НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация.** В статье рассматривается научно-методическое сопровождение педагогических работников в условиях модернизации системы образования: описаны основные направления взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров.

**Ключевые слова:** региональная система научно-методического сопровождения, региональный методист, наставничество, стажировочные площадки, субъекты, индивидуальный образовательный маршрут.

**Bashirova Э.В., Topolnikova N.N.**

Scientific and methodological support  
of teaching staff

**Annotation.** The article considers the scientific and methodological support of teaching staff in the context of modernization of the education system: the main directions of interaction of subjects of the regional system of scientific and methodological support of pedagogical and managerial personnel are described.

**Keywords:** regional system of scientific and methodological support, regional methodologist, mentoring, internship sites, subjects, individual educational route.

История научно-методического сопровождения педагогов насчитывает не одно десятилетие. Е.В. Василевская в своих работах выделяет 3 периода:

- зарождение форм и содержания повышения профессионального уровня учителей во второй половине XIX – начале XX века;
- становление и развитие методической службы в связи с изменениями в организации и содержании школьного образования;

– модернизация системы методической службы в период обновления общеобразовательной школы в 90-е годы, начале XXI века [5; 20].

Согласно определению Е.М. Похомовой и Л.И. Филатовой современная методическая служба – «это целостная, основанная на достижениях науки, педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действия и мероприятий, направленных на всесторонне повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя» [6].

На сегодняшний день развитие муниципальных методических служб стало очередным этапом развития системы образования в России и явилось отражением реальной потребности в совершенствовании профессионального мастерства учителя.

В Республике Башкортостан накопился достойный опыт организации методической работы и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Однако новые вызовы системы образования и новые требования к их профессиональной деятельности выдвигают на первый план задачу обновления структуры и содержания научно-методического сопровождения, придания ему системного, управляемого на региональном уровне характера [2].

В настоящее время во всех регионах России на основе Концепции единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [Концепция] утверждены положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РСНМС). Положения определяют методологические, содержательные и организационные основы формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Предполагается, что субъекты РС НМС будут взаимосвязано и интегрировано между собой оказывать научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке с учетом выявленных профессиональных дефицитов, на основе индивидуальных маршрутов.

Научно-методическое сопровождение педагогических работников в Республике Башкортостан координирует Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, созданный как структурное подразделение ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж (далее – ЦНППМПР). Функцию учредителя ГБПОУ УМПК выполняет Министерство образования и науки Республики Башкортостан.

В республике субъектами РСНМС являются:

- на региональном уровне: Министерство образования и науки РБ; Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы; Институт развития образования РБ; Центр непрерывного повышения профессионального мастерства, Региональный методический актив; Уфимский университет науки и технологий; Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов; Центр опережающей профессиональной подготовки РБ; Региональный методический центр дополнительного образования РБ; Белорецкий педагогический колледж; Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж; региональные учебно-методические объединения, методические советы, общественно-профессиональные объединения, ассоциации;
- на муниципальном уровне: муниципальные методические службы; муниципальные методические объединения;
- на уровне образовательной организации: школьные методические объединения.

В РБ разработана и реализуется модель региональной системы научно-методического сопровождения (рисунок 1).



Рисунок 1.  
Модель региональной системы научно-методического сопровождения

Между субъектами региональной системы научно-методического сопровождения заключены соглашения о сотрудничестве, определены ответственные по формированию и ведению паспорта РСНМС и за работу в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования. Создана единая региональная база/реестр дополнительных программ повышения квалификации, стажировочных, инновационных площадок, передового педагогического опыта субъектов РС НМС.

Взаимодействие субъектов РС НМС осуществляется в рамках следующих основных направлений:

- управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (планирование и организация ключевых процессов в рамках РС НМС, координация взаимодействия субъектов РС НМС регионального и муниципального уровней, координация взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов, оценка эффективности, отдельных субъектов РС НМС);
- непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (диагностика профессиональных компетенций, проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства, совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр, реализацию программ ДПО, в том числе в форме стажировок, внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы);
- содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования.

В настоящее время обнаруживается объективная потребность в методологическом осмыслении утвержденных Министерством просвещения РФ соответствующих концепции, положений и рекомендаций, что позволит сформировать единое пространство непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (единые формы ИОМ, единая диагностика и др.) и достичь установленных целей и приоритетных задач.

В республике по приказу работают 272 региональных методиста, целью деятельности которых является содействие созданию и обеспечению функционирования РСНМС, оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам Республики Башкортостан.

Основу регионального методического актива (далее – РМА) составляют работники образовательных организаций Республики Башкортостан высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

Организация диагностики профессиональных дефицитов осуществляется в личном кабинете педагога. Продиагностировано 7133 педагога, что составляет 11 % от общего количества педагогов РБ. Согласно выявленным дефицитам, был разработан план работы с РМА Республики Башкортостан на 2024 год.

Адресность должна стать надёжным инструментом устранения профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов, выявленных на основе диагностики их предметных и методических компетенций. Проведенные в последние два года ЦНППМПР оценки позволяют говорить о том, что в среднем около 25 % учителей показывают достаточно низкие результаты, свидетельствующие о наличии серьезных дефицитов как в предметной, так и в методической подготовке. По сути, 25 % педагогов не готовы качественно работать по обновлённым ФГОС, развивать функциональную грамотность, эффективно использовать на уроке цифровые ресурсы и инструменты. Помочь ликвидировать профессиональные дефициты учителю призвана муниципальная методическая служба, региональные методисты, с помощью составления и реализации программы ликвидации дефицитов, индивидуальных образовательных маршрутов и других форм работы.

После анализа диагностики выявленных дефицитов, методический актив РБ проектирует для педагогов индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ), который строится в Цифровом кабинете методиста Академии Минпросвещения России.

На сегодняшний день а ЦНППМПР 7133 педагогических работников получили адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ.

По итогам 2023 года в РБ совместно с РМА запланированы события, а именно: вебинары для учителей-предметников, вебинары по разбору анализа заданий ГИА и ВПР, вебинары методической направленности, семинары для учителей-предметников, семинары методической направленности и другие.

В республике повысили свою квалификацию 28576 педагогических работников, 2085 управленческих кадров по разработанным программам Институтом развития образования РБ (80 программ). Центром опережающей профессиональной подготовки РБ (27 программ), Башкирским государственным педагогическим университетом им. М. Акмуллы» (46 программ), Уфимским университетом науки и технологий (109 программ).

Обучение по дополнительным профессиональным программам, размещенным в Федеральном реестре ДПП, прошли 2520 педагогов и управленцев.

ЦНППМПР в 2023 году разработано 35, реализовано 37 профессиональных программ повышения квалификации по актуальным тематикам (согласно запросам педагогических работников РБ). Проведено 128 курсов повышения квалификации. Общий охват слушателей составляет 6 316 человек. Из них руководителей и заместителей руководителя обучилось 573 человека, педагогических работников – 5743 человека.

В 2023 году прошли обучение 2049 педагогических работников и управленческих кадров с использованием обучающего контента Академии Минпросвещения по программе «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СОО в работе учителя», «Внедрение обновленных ФГОС общего образования: управленческий аспект», «Школа Минпросвещения России»: новые возможности для повышения качества образования». Заключены лицензионные договоры о предоставлении права использования ДПП и обучающего контента.

На флагманских курсах повышения квалификации «Школа современного учителя: достижение современной науки» прошли обучение 1039 педагогов РБ.

Сотрудники ЦНППМПР принимают участие в стажировках Академии Минпросвещения России в г. Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Иркутск, Челябинск, Калининград и др.

В регионе действуют 109 инновационных и 53 стажировочных площадок, разработаны 58 дополнительных профессиональных программ на основе результатов инновационной деятельности.

ЦНППМПР также осуществляет методическое сопровождение инновационных и стажировочных площадок. При нем функционируют 9 инновационных и 22 стажировочных площадок. 17 стажировочных площадок открыты в центрах образования «Точка роста» по устранению профессиональных затруднений и 5 в общеобразовательных организациях по патриотическому воспитанию и формированию функциональной грамотности. В 2023 года заключены соглашения об оказании методической и информационной поддержки 10 стажировочным площадкам.

Как и в большинстве регионах, в РБ реализуется программа наставничества педагогических работников. На рисунке 2 представлена модель реализации наставничества педагогических работников в РБ, которая включает в себя все структуры, находящиеся во взаимодействии в рамках деятельности научно-методического сопровождения.



## Рисунок 2.

### Региональная модель реализации наставничества педагогических работников в РБ

Региональный центр наставничества оказывает организационно-методическое и информационно-методическое сопровождение реализации наставничества.

Региональная модель объединяет все структурные компоненты системы наставничества, которые распределяются на внешний (региональный, муниципальный) и внутренний (среда образовательной организации) контуры.

В перечень участников организации и реализации деятельности по наставничеству в РБ входят: региональный центр наставничества, муниципальные координаторы по наставничеству (63 человека), кураторы образовательных организаций (1278 человек в ОО, 204 человека в СПО, 92 человека в ДО). Основными субъектами наставнической деятельности являются наставник и наставляемый. Взаимодействуют 3884 наставнических пар (3294 ОО, с учетом дошкольных групп при ОО, 352 ДПО, 238 СПО). Реализация программы наставничества ведется в соответствии с дорожной картой: проводится диагностика молодых педагогов, по результатам которой разработаны ИОМ с перечнем рекомендуемых методических вебинаров, семинаров, практикумов, форумов, обучение на курсах повышения квалификации и др.

В настоящее время в РБ сформирована единая региональная база наставников и наставляемых, кураторов от ОО, муниципальных координаторов, сформирован реестр передового педагогического опыта наставников.

В 2023 году прошел республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан», в котором приняли участие 312 педагогов.

В ноябре 2023 года была проведена научно-практическая конференция «Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования», в которой приняли участие 150 человек.

В Республике функционирует Региональный педагогический клуб наставников, целью которого является объединение ведущих педагогических работников республики для совместной деятельности по наставничеству.

Таким образом, РС НМС позволяет существенно повысить качество профессионального развития педагогов в формате непрерывного образования и создать постоянно действующую систему профессионального сопровождения педагогов и управленческих кадров, ориентированную на достижение приоритетных национальных целей и возможности педагогических работников. Вместе с тем, есть ряд проблем: проблема взаимодействия между субъектами РС НМС, направления, условия деятельности и прочие, – которые требуют более серьезного анализа и поиска новых эффективных способов организации.

### **Нормативные документы**

1. Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 10.11.2023 г. № 2715«О региональном методическом активе».

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (ред. от 15.12.2022) «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

### **Литература**

1. Бобровникова Е.Р. Научно-методическое сопровождение деятельности учителей на основе совместной деятельности субъектов образовательного пространства / Е.Р. Бобровникова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. – № 2. – С. 24–28.

2. Василевская Е.В. Историко-педагогические аспекты становления и развития методической службы в России / Е.В. Василевская. – М.: АПК и ПРО, 2002. – 120 с.

3. Пахомова Е.М., Филатова Л.И. Методическая служба: современные требования и пути преобразования / Е.М. Пахомова, Л.И. Филатова // Методист. – 2004. – № 1. – С. 11.

© Баширова Е.В., Топольникова Н.Н., 2024

УДК 37.08

**С.К. Насердинов,**

преподаватель ЦНППМПР ГБПОУ

Уфимский многопрофильный профессиональный колледж;

**Э.В. Баширова,**

руководитель ЦНППМПР ГБПОУ

Уфимский многопрофильный профессиональный колледж;

канд. биол. наук

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС  
«ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»**

**Аннотация.** В статье автор анализирует проведенный республиканский конкурс эффективных практик наставничества как праздник профессионального общения, профессионального и личностного роста педагогов, праздник дружбы и педагогического единения открывающий простор для педагогической мысли.

**Ключевые слова:** республиканский конкурс, наставничество, педагогический опыт.

**Nasertdinov S.K., Bashirova E.V.**

The republican competition “Effective mentoring practices in educational organizations of the Republic of Bashkortostan”

**Anotation.** In the article, the author analyzes the republican competition of effective mentoring practices as a holiday of professional communication, professional

and personal growth of teachers, a holiday of friendship and pedagogical unity that opens up space for pedagogical thought.

**Key words:** republican competition, mentoring, pedagogical.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Одним из таких условий является возрождение института наставничества, как эффективной формы профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

С целью повышения престижа наставничества, поощрения педагогов-наставников и признания их значительного личного вклада в поддержку молодых специалистов образовательных организаций на базе ЦНППМПР ГБПОУ УМПК в январе-феврале 2023 г. был проведен Республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан», посвященный Году педагога и наставника.

Конкурс – это праздник профессионального общения, профессионального и личностного роста педагогов, праздник дружбы и педагогического единения, которое открывает простор для педагогической мысли. Путь педагога к победе в конкурсе – это чрезвычайно трудная глубинная работа по преобразованию себя. Главное в педагогических состязаниях – педагог должен показать не обилие методических приемов, не разнообразное использование технических средств обучения и компьютерных технологий, а самого себя, свой индивидуальный педагогический почерк.

В республиканском конкурсе «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан» приняли участие 312 педагогических и руководящих работников образовательных организаций Республики Башкортостан реализующие образовательные программы дошкольного образования; образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования; образовательные программы дополнительного образования; образовательные программы среднего профессионального образования.

Центром непрерывного повышения профессионального мастерства было разработано Положение, которое определяло цели, задачи, критерии, порядок проведения и условия участия в конкурсе «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан». Одним из условий являлось участие в конкурсе педагогов, имеющих стаж наставнической деятельности в отношении педагогических работников не менее 2 лет.

Для объективной оценки творческих работ участников конкурса было создано компетентное республиканское жюри, сформированное из числа представителей Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы, Института развития образования РБ, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Центра опережающей профессиональной подготовки, Регионального методического центра дополнительного образования, Башкирской республиканской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

С 24 января по 11 февраля 2023 года, в ходе заочного этапа, осуществлялся прием необходимых документов, конкурсных материалов, соответствующих целям конкурса и проведение технической экспертизы представленных практик на соответствие требованиям и допуск к участию в конкурсе. На конкурс подали заявки: педагоги дошкольного образования (100 человек), общеобразовательных организаций (137 человек), среднего профессионального образования (38 человек), организаций дополнительного образования (37 человек).

С 13 февраля по 17 февраля 2023 года прошел первый этап конкурса, в ходе которого члены жюри республиканского конкурса оценивали работы конкурсантов, прошедших техническую экспертизу по каждой номинации. По итогам первого этапа конкурса во второй этап вышли 43 участника.

27 февраля 2023 г. на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ УМПК состоялся второй (очный) этап республиканского конкурса. Форматом конкурсного испытания была презентация лучших наставнических практик по номинациям: «Лучшая практика наставничества», «Лучшая программа наставничества», «Лайфхаки от наставников».

Следующим этапом стало проведение круглого стола на знание нормативных правовых документов, регламентирующих наставническую деятельность.

По результату проведения круглого стола был определен абсолютный победитель конкурса «Лучший педагог-наставник» – Мустафина Разима Исмагилевна, учитель начальных классов МБОУ СОШ №1 с.Чекмагуш муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан.

Церемония награждения победителей и лауреатов республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организаци-

ях Республики Башкортостан» состоялась 18 мая 2023 г. Торжественное мероприятие прошло в актовом зале ГБПОУ Уфимского многопрофильного профессионального колледжа. Победителей конкурса по номинациям ведомственными наградами Министерства образования и науки РБ наградил первый заместитель министра Ильдар Маратович Мавлете бердин. 5 победителей конкурса были награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан, а 8 победителей, впервые в истории, были награждены знаком отличия «За наставничество».

Конкурс «Эффективные наставнические практики в образовательных организациях Республики Башкортостан» является средством популяризации наставничества педагогических работников, методической мастерской, источником стимулирования мотивации для саморазвития и профессионального роста педагога, а также способом выявления лучших практик на уровне региона.

© Насертидинов С.К., Баширова Э.В., 2023

УДК 37:377(378)

**Р.И. Мустафина,**  
директор МБОУ СОШ с. Юмашево  
Чекмагушевский район РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**Аннотация.** Цифровые технологии в образовании повышают качество подхода в обучении наставников и наставляемых. Смешанное обучение позволяет повысить цифровую грамотность и компетенции педагога в цифровой среде образовательного процесса.

**Ключевые слова:** смешанное обучение, цифровые технологии, наставничество, цифровая грамотность.

**Mustafina R.I.**  
Mentoring in a digital educational environment

**Annotation.** Digital technologies in education improve the quality of the approach in the training of mentors and mentees. Blended learning makes it possible to increase digital literacy and teacher competencies in the digital environment of the educational process.

**Key words:** blended learning, digital technologies, mentoring, digital literacy.

Цифровые технологии, выступающие в роли средства коммуникации, инструмента развития российского цифрового пространства, способствуют поддержке сотрудничества, обучению навыкам, необходимым для жизни в современном мире. С принятием государственной программы «Цифровая экономика» понятие «цифровая грамотность» вводится особенно активно. Темпы цифровизации значительно опережают цифровые умения и навыки населения. Вопрос о повышении цифровой грамотности молодого поколения активно обсуждается в профессиональном педагогическом сообществе.

Владение информационными технологиями ставится в современном мире в один ряд с такими качествами, как умение читать и писать. Человек, умело, эффективно владеющий технологиями и информацией, имеет другой, новый стиль мышления, принципиально иначе подходит к оценке возникшей проблемы, к организации своей деятельности.

Технология наставничества применяется для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт нашей образовательной организации, основными вариантами являются:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету ( поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Целевая модель наставничества в форме «учитель – учитель» используется для изменения организационной структуры наставничества в школе, повышения роли наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих перед нашей школой.

С применением цифровых технологий каждый урок начинается по-новому. Всем известно, что в начальной школе преобладает игровая деятельность, повышающая познавательную активность младших школьников. В технологической карте урока математики, представлена часть цифровых технологий:

1. Технология «Виртуальная реальность» – Google Earth Pro – это уникальная программа, которая дает возможность в 3D формате сохранять, вести обработку, визуализировать геоданные со всей планеты Земля, что получены с фотографий с высоким качеством из самих спутников.

2. Технология МСИ – применение приложений для считывания информации QR- сканер на телефоне.

3. Мультимедийный учебный контент – мультимедийные презентации, интерактивный тренажер.

4. Интерактивный электронный контент – электронный учебник, электронный журнал ELSCHOOL.

5. ЭОР «Якласс» – цифровой образовательный ресурс для школ. «Якласс» адаптирован для работы с проектором, мультимедийной доской, планшетом, нетбуком или широким экраном компьютера. Помогает учителю проводить тестирование знаний учащихся, задавать домашние задания и проверочные работы в электронном виде, повторять изученный материал, работать с интерактивными заданиями, участвовать в олимпиадах.

6. Plickers – это приложение, позволяющее мгновенно оценить ответы всего класса и упростить сбор статистики. Работает с применением QR-кодов.

Подготовительный этап реализуется в 1 классе, где начинается введение элементов смешанного обучения. Учитель обучает первоклассников работе в группах и парах. Сначала нужно научить детей работать в группе. Правила работы в группе должны быть короткими и их должно быть немного. Вовлекает в проектную деятельность. Совместно с родителями регистрирует в ЭОР (Якласс, Яндекс.Учебник, Учи.ру, SkuSmart, РЭШ) и обучает работе в данных ресурсах.

Для овладения обучающимися базовыми навыками по применению гаджетов в школе организована внеурочная деятельность «Компьютерная грамотность» на базе центра образования Точка роста.

Модель «перевёрнутого класса» дает возможность перед изучением нового материала ознакомиться с ним дома. Для этого удобна платформа РЭШ. Учитель заранее задает домашнее задание, где обучающийся переходит по ссылке и изучает новый материал предстоящего урока. Изученный материал при работе с модулем «Смены рабочих зон» во время урока помогает глубже усвоить новый материал.

Модуль «Смена рабочих зон» способствует повышению мотивации учебной деятельности на основе самостоятельной практической деятельности, организованной в четырех рабочих зонах. Ребята занимаются конкретным, интересующим их делом, а не повторной работой, результаты которой уже достигнуты.

Таким образом, смешанное обучение имеет возможность к повышению эффективности планирования и использования учителями своего времени. Как недавно сказал один из преподавателей, практикующих смешанное обучение: «Смешанное обучение ... требует большой работы, усилий и самоотверженности во время и вне школьных часов. Однако награда велика. ... Я могу достичь большего за один классный период, чем когда-либо раньше». Опыт работы подчеркивает важность смешанного обучения из-за его воздействия на учащихся. В классах, где применяются модели смешанного обучения выше познавательная и мотивационная активность обучающихся. Смешанные учебные уроки показывают лучшие результаты, чем их традиционные эквиваленты. Подводя итоги наставничества, по технологии смешанного обучения, учителя начальных классов добились высоких результатов в обучении и на профессиональных конкурсах.

## Литература

1. Абрамова Я.К. Смешанное обучение как инновационная образовательная технология / Я.К. Абрамова // Перспективы развития информационных технологий. – Новосибирск. – 2014. – № 17. – С. 115–119.
2. Артамонова Е.И. Оценка результатов исследования состояния подготовки будущих педагогов к инновационной деятельности / Е.И. Артамонова, Ю.С. Тюников // Педагогическое образование и наука. – М. – 2014. – № 2. – С. 93–101.
3. Бесенова Э.С. Смешанное обучение: от идеи к практике / Э.С. Бесенова, А.Н. Иманова, Р.Т. Самуратова // Наука и образование: новое время. – Чебоксары. – 2016. – № 5 (16). – С. 293–29.

4. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – Текст: электронный – URL: <https://clck.ru/QWQW9>. (Дата обращения – 10.06.2023).
5. Краснова Т.И. Смешанное обучение: проблемы и перспективы // В мире научных открытий. – 2014. – № 11. – С. 10–26.
6. Куртвис М. «Модель «Перевернутый класс», управление школой, № 5.
7. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. – Министерство просвещения Российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». – М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019. – 233 с.

© Мустафина Р.И., 2024

УДК 37.012.8

**А.Л. Банников,**  
заместитель руководителя ЦНППМПР  
ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж

## **ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Аннотация:** в статье речь идет о значении диагностики профессиональных компетенций в профессиональном и личностном становлении молодых педагогов, раскрывается сущность и назначение предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, а также функциональной грамотности в диагностическом контенте.

**Ключевые слова:** диагностика, профессиональные компетенции, образовательные стандарты, функциональная грамотность.

**Bannikov A.L.**  
Diagnostics of professional competencies  
as a factor in the professional development of a young

**Annotation.** The article deals with the importance of diagnosing professional competencies in the professional and personal development of young teachers, reveals the essence and purpose of subject, methodological, psychological, pedagogical and communicative competencies, as well as functional literacy in diagnostic content.

**Keywords:** diagnostics, professional competencies, educational standards, functional literacy.

Диагностические и мониторинговые исследования профессиональных компетенций педагогов в последние годы стали неотъемлемой частью образовательного пространства. При этом отношение педагогов к данной процедуре остается неоднозначным: от восприятия диагностики как излишней и ненужной нагрузки, до искреннего желание попробовать свои силы и выявить возможности и пробелы в подготовке.

Следует отметить, что, в условиях реализации обновленных ФГОС в образовательном процессе, неизбежно поднимается проблема формирования качества школьного образования. В педагогическом сообществе идет дискуссия о путях и способах повышения данного качества. В данной связи, одним из отправных пунктов решения данной проблемы, является диагностика профессиональных компетенций педагогов, на основе результатов которой можно строить дальнейшую программу действий. Данная задача становится необходимой как на федеральном, так и на региональном и местном уровнях, и становится одной из основных в деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ УМПК (далее – ЦНППМПР) [1, 84].

Для молодых педагогов, начинающих свой путь в профессии или возвращающихся в нее после долгого перерыва в любом случае необходим ориентир для ведения своей работы. Внедрение 2023 г. ФГОС среднего общего образования, федеральных образовательных программ, федеральных рабочих программ по предметам, создает определенные сложности для всех категорий педагогов, когда требуется искать пути их преодоления.

В таких условиях, на наш взгляд, диагностика профессиональных компетенций является таким ориентиром, особенно для молодых педагогов.

Разработанные коллективом ЦНППМПР контрольно-измерительные материалы для проведения диагностики, основываются на необходимости комплексного подхода к выявлению профессиональных дефицитов, основываясь на возможностях дальнейшего сравнительно-сопоставительного анализа и методической целесообразности.

КИМы по предметным компетенциям ориентированы на актуальное содержание современных предметных линий и проблемные области ВПР и ГИА. При анализе предметных результатов важно учитывать не столько положительные, сколько отрицательные результаты. Предполагается, что педагог-предметник знает содержание своего предмета. Молодые педагоги, недавно закончившие вуз, хорошо ориентируются в знаниевых и теоретических компонентах. Поэтому выявленные предметные пробелы указывают на острую необходимость в мероприятиях, направленных на ликвидацию данных пробелов. Итоги ГИА и ВПР показывают, что знаниевые пробелы носят системный характер, и если таковые имеет учитель, то они передадутся и ученику.

КИМы по методическим компетенциям предполагают проверку знания современных методик преподавания, практико-ориентированность, содержания ФГОС и ФРП. Здесь, как правило, возникают проблемы у молодых педагогов в части касающейся знания образовательных стандартов, рабочих программ и реализации системно-деятельностного подхода. Вовремя выявленная проблема дает необходимое время для ее устранения. В ликвидации методических проблем могут быть задействованы и школьные опытные педагоги-наставники, действующие в рамках реализации целевой модели наставничества.

Работа над КИМами по психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям также важны для молодого педагога. В целом мы наблюдаем здесь положительные результаты и в тоже время у молодых педагогов школ с низкими образовательными результатами прямую корреляцию проблемных результатов в предметной области с проблемами в коммуникативных компетенциях.

По результатам диагностики прошлого года можно судить, что высокий уровень владения коммуникативными компетенциями характерен для каждой из исследованных предметных областей. Очевидно, что здесь на помощь приходит педагогический опыт и ежедневная практика. Можно сделать вывод, что уровень объяснения предмета напрямую коррелирует со знаниевыми компетенциями, и, в тоже время, очевидно, что имеются недостатки прежде всего, в области методической работы. Представляется, что в условиях внедрения обновленных ФГОС именно в области методики и методологии преподавания должны быть сосредоточены задачи ЦНППМПР [1, 86].

Также важное значение для определения уровня профессиональных компетенций имеют кейсы по функциональной грамотности. Сама суть взаимосвязанности профессиональных компетенций говорит о том, что без надежной методологической и методической базы невозможно повысить качество преподавания. Поэтому сегодня одной из важнейших задач становится внедрение функциональной грамотности в образовательный процесс. Для обучающихся это станет мостом между образованием и реальными жизненными ситуациями, а для педагогов – возможностью регулярно, в самом процессе преподавания получать актуальные знания и использовать их на уроках. Именно актуальность изучаемого материала вызывает наибольший интерес у обучающихся, стимулирует их на учебу, что дает в т.ч. и моральную поддержку учителю, и в конечном итоге повышению качества образования [1, 86]. Поэтому владение функциональной грамотностью сегодня – одно из важнейших профессиональных качеств молодого педагога, позволяющее ему проводить практикоориентированные учебные занятия.

Индивидуальные образовательные маршруты, формирующиеся по итогам диагностики дают возможность молодому педагогу ознакомиться с актуальными событиями и мероприятиями в области образования, использовать их в своей дальнейшей работе.

Таким образом, диагностика профессиональных компетенций становится ключом к пониманию молодым педагогом уровня собственного профессионального развития, отправной точкой к совершенствованию профессионального мастерства и личностного роста.

## Литература

1. Банников А.Л. Предварительные результаты диагностики профессиональных компетенций учителей-предметников // Учитель Башкортостана. – 2022. – № 3 (1033). – С. 84–87.

© Банников А.Л., 2023

УДК 374.1

**И.И. Сафиуллина,**  
преподаватель ЦНППМПР ГБПОУ Уфимский многопрофильный  
профессиональный колледж, канд.хим.наук

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПЕДАГОГА КАК ВИД НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация.** Современный педагог должен использовать новейшие методы обучения, а значит, непрерывно развиваться. Личную программу профессионального развития называют индивидуальным образовательным маршрутом (ИОМ) педагога. Согласно ФГОС, чтобы педагогический процесс был эффективен, учителя должны постоянно развиваться и повышать квалификацию. Индивидуальный маршрут поможет педагогу отслеживать и анализировать результаты работы, совершенствовать методику преподавания. При правильном отношении ИОМ станет основой и для личностного роста.

**Ключевые слова:** индивидуальный образовательный маршрут педагога, дефицит профессиональных компетенций, диагностика профессиональных дефицитов, региональный методист.

**Safiullina I.I.**

Individual educational route of a teacher as a type of mentoring activity

**Annotation.** A modern teacher must use the latest teaching methods, and therefore continuously develop. A personal professional development program is called an individual educational route of a teacher. According to the Federal State Educational

Standard, in order for the pedagogical process to be effective, teachers must constantly develop and improve their qualifications. An individual route will help the teacher track and analyze the results of work and improve teaching methods. With the right attitude, Individual educational route will become the basis for personal growth.

**Key words:** individual educational route of a teacher, deficit of professional competencies, diagnosis of professional deficits, regional methodologist.

Реализации ИОМ является обеспечение непрерывного профессионального роста педагога, через развитие и совершенствование его профессиональных компетенций в форматах непрерывного образования.

В Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников получили адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ за: 2021 год – 8521 педагогических работников; 2022 год – 8346 педагогических работников; 2023 год – 7133 педагогических работников.

ИОМ разрабатывается в целях создания необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями и современными образовательными технологиями.

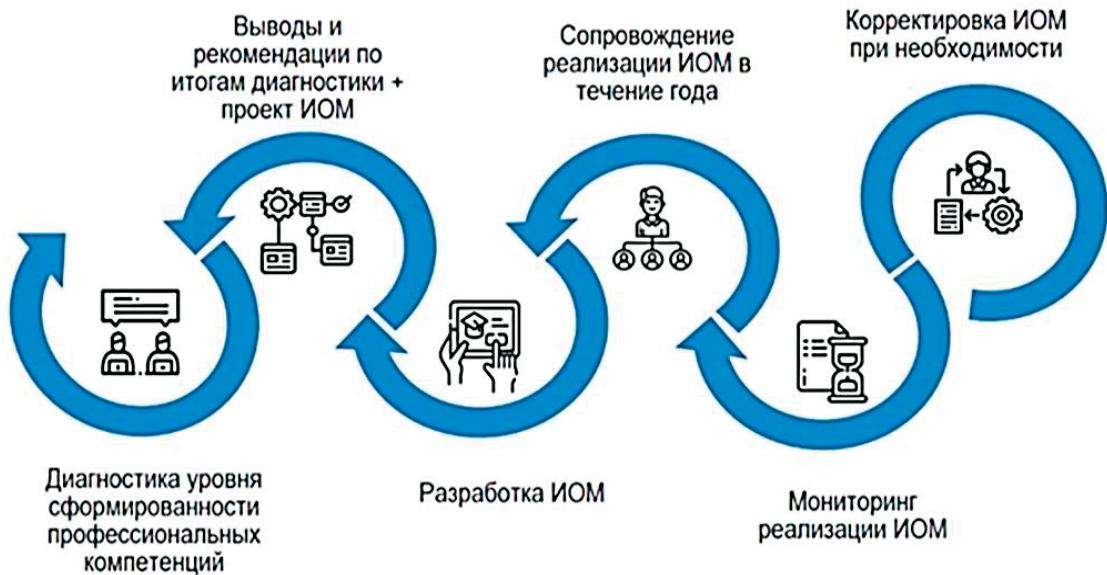
## Проектирование ИОМ – командная работа



Разработка и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется региональным методистом, представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. Кроме того, в разработке ИОМ участвует и сам педагог.

Работа по формированию и реализации ИОМ включают в себя четыре этапа:

# Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов



## 1. Диагностический этап.

На данном этапе осуществляется входная диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника.

На основе результатов диагностических процедур выявляются профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога.

## 2. Этап разработки ИОМ.

Региональный методист разрабатывает ИОМ педагога на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника.

В целях устранения выявленных профессиональных дефицитов и затруднений региональный методист совместно с педагогическим работником, заместителем руководителя образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников подбирает соответствующие программы повышения квалификации, реализуемые ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ, иными организациями, реализующими ДПП на федеральном или региональном уровнях, а также определяет перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать.

В ИОМ фиксируются планируемые сроки реализации мероприятий.

Разработанный ИОМ согласовывается с руководителем ЦНППМ и утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

### 3. Этап реализации ИОМ.

Для реализации ИОМ создается открытое образовательное пространство, в котором осуществляются профессиональное взаимодействие и коррекция деятельности педагогического работника.

Сроки реализации ИОМ могут быть до 1 года в зависимости от индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогических работников, а также выявленных дефицитов и затруднений.

### 4. Заключительный этап.

На завершающем этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника, на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ.

Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций.

ИОМ представляет собой инструмент отображающий путь развития педагога от запланированных к реализованным действиям, создания образовательного продукта, удовлетворяющего профессиональные амбиции педагога с одной стороны и качественно влияющего на содержание деятельности самой образовательной экосистемы, с другой и рефлексивного мониторинга непрерывного профессионального развития.

## Литература

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана.

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № Р174».

3. Методические рекомендации для методических служб по сопровождению учителей в процессе реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования и основного общего образования. Москва, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2022.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

УДК 371.2

М.Б. Абдуллина,  
учитель биологии первой квалификационной категории  
МОАУ Башкирская гимназия-интернат имени  
Буракаевой Марьям Сабирьяновны с. Исянгулово  
МР Зианчуринский район РБ

### «ТОЧКА РОСТА» ОТКРЫВАЕТ НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

**Аннотация.** Организация деятельности Центра «Точка роста» на базе общеобразовательной организации способствует повышению качества образования. Для реализации данного потенциала в МОАУ Башкирская гимназия-интернат им. М.С. Буракаевой с. Исянгулово выстраивается работа, направленная на реализацию интеллектуальных, творческих возможностей учащихся, развитие профессиональных компетенций педагогов.

**Ключевые слова:** Точка роста, цифровизация, обучение, образование.

**Abdullina M.B.**

«Point of growth» opens up new opportunities

**Annotation.** The organization of the activities of the Center "Point of Growth" on the basis of a general education organization contributes to improving the quality of education. To realize this potential in Municipal Autonomous Educational Institution Bashkir Boarding Gymnasium named after M.S. Burakaeva in Isyangulovo village builds work aimed at the realization of intellectual, creative abilities of students, the development of professional competencies of teachers.

**Key words:** Point of growth, digitalization, training, education.

Сегодня, в Век развития высокотехнологичных и информационных технологий, чтобы заявить о себе, владеть профессиональными навыками недостаточно – нужно обладать гибкими компетенциями, уметь креативно нешаблонно подходить к решению задач, обладать критическим мышлением, уметь эффективно коммуницировать, работать в команде. Современному педагогу необходимо уметь всесторонне анализировать информацию и быстро оценивать перспективность проектов. Информация обновляется ежедневно – нужно всегда быть в курсе, «нужно очень быстро бежать, чтобы оставаться на месте». Параметрика образования меняется: от формата «детский сад – школа – институт» к формату «непрерывное обучение в течение всей жизни». И мы с вами должны не просто учить, а учить учиться. Давать не знания, которые могут завтра устареть, а инструменты, с помощью которых эти знания можно получить. Центр

образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» создан 01.09.2023 года в МОАУ Башкирская гимназия-интернат имени Буракаевой Марьям Сабирьяновны села Исянгулово в рамках плана мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программам естественно-научной и технологической направленностей. Рабочие программы учебных предметов «Химия», «Биология», «Физика» с использованием оборудования и инфраструктуры Центра «Точка роста» позволяют расширять содержание школьного естественно-научного образования, повышать познавательную активность учащихся, развивать социально значимые интересы и потребности, организовывать работу с учащимися с повышенными образовательными потребностями. Проектирование рабочих программ по учебным предметам естественно-научного цикла в условиях деятельности «Точки роста» выстраивается с учетом смещения акцента с формальных элементов деятельности на процессуальные составляющие, что позволяет более эффективно выявлять и корректировать образовательные дефициты учащихся. В рамках внеурочной деятельности на базе Центра «Точка роста» возникают уникальные возможности для интеграции урочной и внеурочной деятельности, выстраивания исследовательской и проектной деятельности учащихся. Значительным потенциалом обладают Центры «Точка роста» относительно возможности реализации наставничества в общеобразовательной организации. В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества учащихся 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») в деятельности центра возможно применение различных форм взаимодействия наставника и наставляемого. Так, при реализации наставничества в Центре «Точка роста» в форме «учитель – учитель» осуществляется введение молодых, малоопытных педагогов в работу центра, взаимообучение учителей при освоении нового оборудования, проектируется деятельность, основанная на межпредметной интеграции в урочной и внеурочной деятельности. При этом высококвалифицированные педагоги получают возможность не только трансляции собственного опыта, но и определения новых перспектив саморазвития. Условия центра способствуют активизации совершенствования педагогических навыков, эффективному преодолению профессиональных дефицитов, ставя перед педагогами новые ориентиры. Не менее значимой является для центра и форма реализации наставничества «ученик – ученик», в рамках которой педагог выступает в роли направляющего, организатора идеи

наставничества в ученической среде. Материально техническая база общеобразовательной организации становится площадкой для реализации групповых проектов учащихся, исследований, реализации волонтерских акций и т.д., что способствует повышению качества образовательной деятельности в Центре «Точка роста». На каждого ученика-наставника может приходиться несколько наставляемых, которым важен личный пример сверстника, эффективная коммуникация, психоэмоциональная поддержка, поддержка личных креативных идей. Сопровождение наставнических групп и пар в центре может осуществляться как в урочной, так и во внеурочной деятельности. Учитывая профориентационные ресурсы деятельности Центра «Точка роста», значительным потенциалом обладает и форма наставничества «работодатель – ученик», что способствует ранней профориентации и становлению профессионального самоопределения. Исходя из особенностей муниципалитета, в котором расположен центр, у руководителя «Точки роста» возникают дополнительные возможности для осуществления взаимодействия с руководителями градообразующих предприятий, включения учащихся общеобразовательной организации в деятельность в рамках различных образовательных проектов предприятий и организаций, в том числе в рамках внеурочной деятельности и дополнительного образования детей. На занятиях по программе внеурочной деятельности – школьники учатся ставить цели, определять задачи проекта, формулировать проблему, описывать актуальность работы, составлять план мероприятий по реализации проекта, продумывать ожидаемый результат, рассчитывать бюджет. Все созданные мини-проекты были представлены на занятиях, каждый ученик продемонстрировал своё владение проектным творчеством, презентовав свою работу. Участники получили внешнюю оценку своего труда и сами смогли оценить свой труд.

С «Точкой Роста» учащиеся, проживая в селах, в деревнях, имеют возможность заниматься на современных образовательных площадках наряду со школьниками больших городов и крупных мегаполисов. Школе это помогает решить проблему внеурочной занятости детей и обеспечить профессиональный рост педагогов, а также привлечь к сотрудничеству родителей, заинтересованных в успешности своих детей.

Мы верим, что сможем вырастить из них увлеченных ребят, способных в будущем владеть инновационными технологиями и создавать проекты, вносить свой весомый вклад в технологический прогресс нашей страны.

## Литература

1. [https://iro51.ru/images/upload/2022/Федеральные\\_проекты/2022\\_tochka\\_rosta.pdf](https://iro51.ru/images/upload/2022/Федеральные_проекты/2022_tochka_rosta.pdf).

2. Электронный ресурс: [https://gimnaziya2inta-r11.gosweb.gosuslugi.ru/netcat\\_files/30/66/SBORNIK\\_TOChKA\\_ROChTA\\_2023.pdf](https://gimnaziya2inta-r11.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/66/SBORNIK_TOChKA_ROChTA_2023.pdf).

3. Электронный ресурс: [https://infourok.ru/magazin-materialov?utm\\_source=infourok&utm\\_medium=redirect&utm\\_campaign=bespl-mat-biblioteka-9-11-2022&sortType=popular](https://infourok.ru/magazin-materialov?utm_source=infourok&utm_medium=redirect&utm_campaign=bespl-mat-biblioteka-9-11-2022&sortType=popular).

4. Каримова Л.И. «Точка роста» как ресурс формирования современных цифровых компетенций у обучающихся и педагогических работников» / Л.И. Каримова // Журнал педагогических исследований. – № 6. – 2022. – С. 33–36.

© Абдуллина М.Б., 2024

УДК 371.1

**Г.М. Абзалетдинова,**  
учитель английского языка МАОУ СОШ № 2  
имени А.М. Мирзагитова с. Кандры

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ**

**Аннотация.** В данной статье показана значимость и актуальность наставничества для профессионального становления педагогических работников в начале карьеры. Модернизация Российского педагогического образования направлена на обеспечение нового качества образования. В условиях модернизации система наставничества выступает как технология повышения качества образования, способная обеспечить достижение новых образовательных результатов, как у будущих учителей, так и обучающихся образовательных организаций и как механизм адаптации молодых педагогов.

**Ключевые слова:** наставничество, педагоги-наставники, профессиональная адаптация, профессиональные качества, молодой педагог, педагогическое взаимодействие, наставническая деятельность.

**Abzaletdinova G.M.**

Professional development of teaching staff at the start of a career

**Annotation.** This article shows the importance and relevance of mentoring for the professional development of teachers at the beginning of their careers. The modernization of Russian teacher education is aimed at ensuring a new quality of edu-

tion. In the context of modernization, the mentoring system acts as a technology for improving the quality of education capable of ensuring the achievement of new educational results, both for future teachers and students of educational organizations, and as a mechanism for adaptation of young teachers.

**Keywords:** mentoring, mentoring teachers, professional adaptation, professional qualities, young teacher, pedagogical interaction, mentoring activities

Современной школе необходимы образованные учителя, отличающиеся ответственностью, мобильностью, обладающие творческим потенциалом, креативностью. Таким учитель становится не сразу, его подготовка к сложной педагогической деятельности – это непрерывный длительный процесс, который ориентирован на развитие личностных качеств, способностей, профессиональных компетентностей. Большую роль в решении этих вопросов играет система наставничества, которая способна делать процесс становления молодого педагога более интенсивным и мотивировать его к самосовершенствованию, само развитию, самореализации. Что же такое наставничество? Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми на работу, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы [2]. Как организована система наставничества в нашей школе? Наставниками являются преподаватели высшей квалификационной категории, имеющие педагогический стаж работы в образовательной организации не менее 10 лет. Наставник-педагог должен иметь высокий уровень профессиональной компетентности: владеть профессиональной деятельностью на высоком уровне, приёмами профессионального и делового общения, сотрудничеством, способами самовыражения и саморазвития; способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии; готов к личностному росту. Наставляемые – это педагогические работники, начинающие педагогическую деятельность и педагоги, желающие повысить свою профессиональную квалификацию [3]. Главные и основные принципы наставничества в нашей школе – это доверие и взаимообогащение. Были выявлены некоторые сложности в работе молодых специалистов, такие как: методика преподавания предмета, вопросы дисциплины и порядка на уроке, оформление школьной документации, осуществление классного руководства, организация взаимодействия с родителями школьников. Исходя из этого, была поставлена цель – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

– способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;

– осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

Ожидаемые результаты:

1. Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.

2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.

3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.

5. Умение планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.

Несмотря на то, что молодые специалисты коммуникабельны, инициативны, активны, профессионально грамотны, доброжелательны, владеют современными средствами ИКТ, но всё же имеют пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания. По данному направлению в нашей школе широко применяются такие формы работы как ознакомление с опытом работы других учителей, внедрение педагогического опыта, посещение уроков, проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, презентаций методических разработок, знакомство с новинками методической литературы, мастер-классы для молодых специалистов, консультации, творческие отчеты.

Вывод: правильно спланированная сплочённая работа школы помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, оставаться в профессии и стать настоящим Учителем. Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи [1]. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности.

## Литература

1. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3. – С. 18–24.

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56.

3. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845–847.

© Абзалетдинова Г.М., 2024

УДК 37.04

**Э.Р. Агумова,**  
учитель МОАУ СОШ № 12, г. Нефтекамск

## **КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В РАБОТЕ С ОДАРЕННЫМИ ДЕТЬМИ**

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы компетенций педагога-наставника в работе с одаренными детьми. Установлено, что для работы с одаренными детьми недостаточно основных компетенций, которыми владеют учителя, необходимо использование новых возможностей педагогического потенциала.

**Ключевые слова:** одаренность, наставничество, Программа наставничества, компетенции педагога-наставника, диагностика и выявление одаренности.

**Agumova E.R.**

Competencies of a teacher-mentor working with gifted children

**Annotation.** The article discusses the issues of competencies of a teacher-mentor in working with gifted children. It has been established that to work with gifted children, the basic competencies that teachers possess are not enough; it is necessary to use new opportunities of pedagogical potential.

**Keywords:** giftedness, mentoring, mentoring program, teacher-mentor competencies, diagnostics and identification of giftedness.

В основе системы образования должно лежать понимание того, что каждый ребенок одарен, он способен преуспеть в жизни.

Надо всего лишь раскрыть его таланты. В этом успех России.

В.В. Путин

Вопросы развития одарённых и талантливых детей постоянно озвучиваются во всех средствах массовой информации. Это самая интересная и актуаль-

ная тема в современной педагогике и психологии. Глава нашего государства В.В. Путин отмечал, что российская молодёжь ежегодно доказывает своё лидерство и в науке, и в других сферах. Наши команды с триумфом выигрывают олимпиады по естественно-научным дисциплинам и робототехнике, одерживают победы на чемпионатах мира по профессиональному мастерству, российские студенты сильнейшие по программированию.

Практика работы с интеллектуально и творчески одаренными детьми складывалась на протяжении не одной сотни лет. Именно они впоследствии становились лидерами, занимали ключевые позиции в различных сферах человеческой деятельности. Таким образом, совершенно очевидным становится тот факт, что необходимо выявление явно или потенциально одаренных детей, а также создание условий для их развития и реализации в будущем. В этом хорошо помогает система наставничества.

Универсальность технологии наставничества позволяет использовать ее для решения целого спектра образовательных и воспитательных задач в работе с одаренными детьми.

- содействие в реализации лидерского потенциала;
- развитие «гибких» навыков и метакомпетенций;
- формирование комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри классного коллектива;
- улучшение результатов учебы, а также творческих и спортивных результатов;
- снижение числа обучающихся, состоящих в «группе риска»;
- укрепление сотрудничества родителей и школы в вопросах воспитания и социализации детей;
- построение индивидуальной траектории духовно-нравственного роста ребенка.

Для реализации данных задач и правильного построения работы с одаренными детьми в нашей школе на основании Положения о системе наставничества была разработана Программа наставничества одаренных детей «Путь к успеху!». Одним из критериев Положения являются требования к личности учителя. Практика работы в школе показала, что для педагога-наставника, работающего с одаренными детьми, недостаточно общепринятых педагогических компетенций учителя. Педагоги зачастую сталкиваются со следующими проблемами: отсутствие ясного представления об особенностях одаренных детей и их потребностях, низкая готовность к работе с высокоинтеллектуальными детьми, непонимание проблем детей, ориентация на тактику количественного увеличения знаний, а не качественное изменение опыта ребенка, неумение прогнозировать дальнейшее его развитие [2] – все это ведет к острой

необходимости формирования новых компетенций педагога. Прежде всего, педагог должен уметь разбираться в особенностях психологии одаренных детей, уметь чувствовать их потребности и интересы. Важен также высокий уровень его интеллектуального развития, широкий круг интересов и умений, живой и активный характер. Наставник должен быть готов к постоянному самосовершенствованию, владению методами выявления одаренности и организации диагностического обследования одаренных детей, умению учитывать эти данные в составлении учебных программ одаренных детей и в разработке траектории их дальнейшего социального и эмоционального развития. Не стоит также забывать, что педагог в процессе работы может столкнуться с «кризисами детской одаренности» [1], с невротическими состояниями, и, следовательно, должен обладать знаниями, сопредельными с педагогикой, психологией и медициной.

Наиболее важными компетенциями являются умения выявлять и диагностировать детскую одаренность. К сожалению, в школьной практике достаточно часто ограничиваются оценкой коэффициента интеллекта, который определяется с помощью психометрических тестов интеллекта. Такие тесты, наравне с тестами креативности, чаще всего используются при диагностике. Но результаты этих тестов, как правило, не учитывают познавательной стороны ребенка, таких как переработка информации, постановка и решение проблем, познавательное отношение к миру, кодирование информации и т.д., что является немаловажным для идентификации одаренности ребенка. Следует также отметить, что оценка одаренного ребенка не должна являться самоцелью. Выявление одаренных детей необходимо связывать с задачами их обучения и воспитания, с оказанием им психологической помощи и поддержки. А это требует формирования у педагога-наставника такой компетенции, как разработка индивидуального плана развития одаренного ребенка.

Таким образом, наличие соответствующих компетенций у педагога-наставника и умение грамотного их использования, играет большую роль при работе с одаренными детьми. От будущих успехов ребенка будет зависеть не только его дальнейшая жизнь, но успех всей нашей страны.

## Литература

1. Кулемзина А.В. Одаренные дети как группа риска по формированию невротического состояния / А.В. Кулемзина // Сибирский психологический журнал. – 2003. – № 18. – С. 105–110.
2. Положай М.Н. Преимущества психолого-педагогического мониторинга перед традиционными тестами интеллекта и креативности в диагностике дет-

УДК 373.2

**З.Р. Аитбаева,**  
старший воспитатель, МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор»  
с. Акъяр, МР Хайбуллинский район РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – УСПЕШНАЯ И ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ**

**Аннотация.** Статья посвящена системе наставничества, которая используется как наиболее эффективный путь развития начинающего педагога. Рассматриваются положительные аспекты совместной деятельности молодого специалиста и наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист.

**Aitbayeva Z.R.**

Mentoring is a successful and effective form of methodological work  
in a presidential educational IOU

**Annotation.** The article is devoted to the mentoring system, which is used as the most effective way of developing a novice teacher. The positive aspects of the joint activities of a young specialist and a mentor are considered.

**Key words:** mentoring, mentor, young specialist.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования повышаются требования к личности педагога и его профессиональным качествам.

Современному миру нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ реальной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Целью наставничества в системе дошкольного образования является оказание поддержки и практической помощи начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям трудовой деятельности. В этом году запланировано ряд значимых для организации мероприятий целью которых стало повышение социального престижа профессии, развитие творческого и профессионального потенциала педагогов-наставников.

В нашей дошкольной организации успешно используется система наставничества. Опытные педагоги являются наставниками для молодых специалистов. Наставники всегда с большой ответственностью выполняют работу, ведь от них во многом зависит будущий профессионализм их наставляемого. Педагог-наставник знакомит с ведением документации, а молодой педагог может наблюдать за проведением режимных моментов, прогулки, ООД и других видов деятельности (игровой, трудовой и др.). Демонстрация деятельности проходит так, чтобы молодой специалист тоже постепенно включался в работу, приобретал опыт общения с воспитанниками. Привлекает наставляемого к подготовке проведения занятий и других видов деятельности (развлечения, сюжетно-ролевых игр, театрализованных представлений и др.). Очень важно показать, что каждая минута свободного времени может пройти с пользой: написать план, подготовить образцы для рисования и аппликации, костюмы для игры-драматизации, подобрать оборудование для экспериментальной деятельности и т.п.

Для помощи молодым специалистам в **методическом кабинете** имеются нормативные и инструктивные материалы по ФГОС ДО и ФОПДО, **методическая** и справочная литература, дидактический и наглядный материал, компьютер, мультимедийное оборудование. **Оформлен и обновляется методический** уголок с меняющимися рубриками: «В помощь молодому педагогу», «Коучинг – это развитие», «Остаз кәңәштәре» (Советы наставника).

Наиболее продуктивной **формой для молодого педагога** являются обучающие семинары, где основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке. Обычно их ведут воспитатели, имеющие опыт **работы по данной проблеме**: «Профессиональные навыки и умения, необходимые воспитателю для организации работы с дошкольниками по ФОП», «Требования к развивающей предметно-пространственной среде с учетом ФОП и ФГОС ДО», «Совершенствование воспитательно-образовательного процесса – повышение уровня профессионально значимых личностных качеств **педагога**».

Одним из необходимых условий личностного и профессионального роста педагога является повышение уровня его квалификации. Педагоги систематически проходят курсы повышения квалификации ИРО РБ, ЦНППМ, БГПУ им.

Акмуллы г. Уфы, используя очную, очно-заочную, дистанционную формы обучения.

Большую работу проводит педагог-психолог по созданию условий для легкой адаптации молодого педагога на работе. А также формирует и воспитывает у молодых педагогов потребность в непрерывному самообразовании. Помогает молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОО, приняв его внутренние правила, традиции и условия.

Таким образом, использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов позволило им быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

## Литература

1. Батышев С.Я. Педагогические основы наставничества / С.Я. Батышев // Материалы теоретической конференции. Часть 1. – Москва. – 1977. – 324 с.
2. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
3. Чернявская А.П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4.

© Аитбаева З.Р., 2024

УДК 37.01

**3.3. Аникина,**  
учитель изобразительного искусства МОАУ СОШ № 14  
г. Нефтекамск

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** В статье представлен краткий обзор состояния системы образования. Выделены проблемы, причины и возможные пути решения. Дано определение и сущность наставничества в системе образования. Рассмотрены

профессиональные качества педагогов, которые формируются в процессе наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, педагог, карьера, рост, професионализм, компетентность, обучение, образовательное учреждение, повышение квалификации.

**Anikina Z.Z.**  
Professional growth of a teacher

**Annotation.** The article provides a brief overview of the state of the education system. The problems, causes and possible solutions are highlighted. The definition and essence of mentoring in the education system is given. The professional qualities of teachers, which are formed in the process of mentoring, are considered.

**Key words:** mentoring, teacher, career, growth, professionalism, competence, training, educational institution, professional development.

На сегодняшний день наблюдаются значительные глобально-трансформационные изменения системы образования. Причиной этих изменений является современная потребность общества в ликвидации проблем, которые присутствуют в системе образования. Наиболее актуальными являются:

- развитие и воспитание обучающегося постепенно отходит на задний план, обучение остается в приоритете;
- квалификация педагогического состава;
- нестандартность подходов к системе обучения и многое другое.

Все это мешает постепенному развитию системы образования, а значит необходимо искать новые, нестандартные пути решения данных проблем за счет повышения квалификации педагогов. Почему необходимо использовать инновационные подходы? И это связано, в первую очередь с тем, что классические уже не справляются, т.к. они остаются неизменными, а темпы общественного сознания меняются (педагоги, обучающиеся, родители).

К инновационным требованиям мы можем применить следующие критерии: адресность; доступность; эффективность; обоснованность.

А значит, изменения, проходящие в системе обучения, должны коснуться и сферы повышения квалификации педагогов. Данная сфера также не стоит на месте, в ней наблюдаются процессы трансформации и адаптации, но они не значительны, часто однообразны и очень часто не применяют к своей системе региональную специфику.

Конечно, как и любая проблема, данная также тоже решаема. Чтобы преодолеть выше перечисленные трудность, необходимо учитывать следующие особенности: особенности ОО; возможности; потребности; ресурсы.

Одним из направлений, которое может помочь в решении данной проблемы – это наставничество. Рассмотрим, что является наставничеством с точки зрения современной педагогики:

- передача опыта квалифицированным педагогом молодому специалисту;
- средство повышения профессиональной адаптации, разработки маршрута личностного и профессионального роста;
- механизм, позволяющий исправить профессиональный дефицит.

Таким образом, наставничество – это ресурс, который позволяет повысить уровень компетентности. За счет него у педагога происходит совершенствование таких качеств как «кreatивность», «творчество», «инновационность мышления», «умение работать в условиях многозадачности» и др. За счет этого у педагога повышается уровень конкурентоспособности.

На современном этапе системы образования, очень часто наблюдается следующая тенденция: педагог, который имеет высокий уровень профессионализма и опыта, не может справиться с обучающимися, т.к. не имеет возможность использовать универсальные навыки. Общество меняется, а значит, вместе с ним должен меняться и педагог. Он должен уметь моментально перенастроиться: умение вести уроки не только очно, но и дистанционно и пр. потребность в таких педагогах растет изо дня в день.

И в этом случае на помощь приходит наставничество, которое имеет возможность переформатировать знания и умения педагога. При этом эти проблемы решаются тут и сейчас, не отходя от своего рабочего места. Педагог под руководством наставника решает реальные профессиональные задачи за счет опыта и профессиональной консультации опытного педагога, с использованием рефлексии. Здесь за основу берутся не теоретические знания, а практическая деятельность.

Следующая проблема: есть ли возможность у ОО в своем штате держать наставника? Эта возможность имеется, но есть другая проблема – наставник также должен повышать свою компетентность и мотивацию.

В этом случае на помощь приходит система образования. На современном этапе в различных вузах страны начинают разрабатываться и внедряться программы по развитию наставничества в системе образования. Пока это производится на сетевом уровне, т.к. специалистов еще недостаточно.

Главная задача сетевого наставничества – это обмен практическими знаниями, опытом творческой деятельности с целью совершенствования компетенций и саморазвития. Эти учителя постоянно подключаются к участию в проектах и грантах.

Таким образом, наставничество в системе образования будет рассматриваться как методический ресурсный центр, который дает возможность оснастить учителей:

- различными методическими кейсами;
- обучающими тренингами;
- педагогическими практикумами и пр.

В этом случае учитель получает также и такие навыки как:

- управленческий;
- теоретическая подготовка других специалистов;
- стать тренером, тьютором;
- сформировать свои профессиональные навыки.

На современном этапе эти проблемы являются ключевыми. Возможно, завтра они станут второстепенными, т.к. проявятся новые. Но мы видим, что работа в данном направлении ведется и проблемы решаются.

## Литература

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – М., 2007. – 27 с.
2. Лучкина Т.В. Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя посредством наставничества: зарубежный опыт / Т.В. Лучкина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 6. – С. 67–77.
3. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. – Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. – 183 с.
4. Мухаметзянова Ф.Ш. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов / Ф.Ш. Мухаметзянова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 5. – С. 96–103.

© Аникина З.З., 2024

УДК 378.2

**Б.З. Астанова,**  
башкорт төле һәм әзәбиәте укытыусыны, Белорет җалаһы

# ПЕДАГОГТАРЗЫҢ ӨЗЛӨКҮӨЗ ПРОФЕССИОНАЛЬ ҮСЕШЕН ТӘЙМИН ИТЕУ ҮСУЛЫ БУЛАРАК ТӨРКӨМДӘ ОСТАЗЛЫК МОДЕЛЕ

**Аннотация.** Был мәжеләлә осталыктың яны моделе – төркөмдә осталыкты ойоштору тураһында һүз бара. Белорет җалаһы һәм районнының

башкорт теле һәм әзәбиәте укытыусылары өсөн ойошторолған «Остазлык мәктәбе» программаһының тормошкага ашырылыу этаптарына қысқаса байкау яһала.

**Асқыс һүззәр.** Остазлык моделе, тәжрибә, программа, «Остазлык мәктәбе», һөнәри компетентлылык, инновацион эшмәкәрлек, онлайн-сервис.

### **Астанова Б.З.**

Модель группового наставничества как способ обеспечения непрерывного профессионального роста педагогов

**Аннотация.** В данной статье речь идет о новой модели наставничества – групповом наставничестве. Даётся краткий обзор этапов реализации программы «Школа наставничества» для учителей башкирского языка и литературы Белорецкого района и Белорецкого района.

**Ключевые слова:** модель наставничества, практика, программа, «Школа наставничества», профессиональная компетентность, инновационная деятельность, онлайн-сервис.

### **Astanova B.Z.**

Group mentoring model as a way to ensure continuous professional growth of teachers

**Annotation.** This article is about a new mentoring model – group mentoring. A brief overview of the stages of the implementation of the «School of Mentoring» program for teachers of the Bashkir language and literature of the Beloretsky district and the Beloretsky district is given.

**Key words:** mentoring model, practice, program, «Mentoring school», professional competence, innovative activity, online service.

Рәсәй Президенты В.В. Путиндың 2023 йылды «Укытыусы һәм остазыйлы» исеме астында узғарырға тигән қаары укытыусыларзың юғары статусын таныуға һәм уларзың башкарған эшенең әһәмиәтен билдәләүгә йүнәлтелгән. Әлеге вакытта мәғарифтағы остазлык темаһы «Мәғариф» милли проектында үзәк темаларзың берене тип һанала. Дөйөм алғанда, остазлык – донъя кимәлендәге тенденция һәм ул эшмәкәрлектең бөтә өлкәләрен үз эсенә ала: предприятиелар, әшкыуарлык, социаль өлкә, дәүләт хезмәте һәмбашкалар.

Остаздарзың абруйын үттереү, педагог-остаздарзы дәртләндереү, уларзың хезмәтен баһалау мақсатында республикабызза педагогтарзың һөнәри осталығын һәм квалификацияһын үттереү үзәгө булдырылған. Остазлык

институтын тергезеү, методик оқтаканалар һәм осталык моделдәренең иң якшы практикалары тураһында «Башкортостан уқытыусыны» журналының 10-сы һанында (2023 йыл) С.К.Насретдинов һәм Э.В.Башироваларзың мәкәләһенән танышырға мөмкин

Осталык – ул тәжрибәлерәк һәм белемлерәк кешенең белемде, осталыкты, құнекмәләрзә йәш кешегә тапшырыуы, ярзам күрһәтеүе һәм кәңәш биреүе. Осталык программаның һөзөмтәле тормошқа ашырыу өсөн өлгәшеләсәк максаттарға йүнәлеш алыу мөһим һәм шуға ярашлы үз-ара эш итөү формасы, осталык моделе һайланыла. Без һайлаған осталык моделе – төркөмдәге осталык – бер осталдың 4-8 кешенән торған төркөм менән эшләүен күз уңында tota. Остаз лидер ролен үз өстөнә ала һәм озайлы вакыт дауамында даими рәүештә уқытыусылар менән осрашыузар үткәрергә йөкләмә ала. Арапашызың күп өлөшө төркөм сессиялары рәүешендә бара, улар сиктәрендә шәхси арапашыу өсөн вакыт бүленә.

2023 йылдың ғинуарында Белорет қалаһы һәм районның башкорт телесы һәм әзәбиәте уқытыусылары араһында осталыктың яңы формасын индереп буйынса эш ойошторолдо һәм «Осталык мәктәбенең» программаһы булдырылды. Төп максат-башкорт телесы һәм әзәбиәте уқытыусыларына методик ярзам күрһәтеү.

Иң тәүзә төркөмдә осталыктың төп максаттарын, йүнәлештәрен билдәләнек, әзерлекте тикшерзек. Был бик мөһим өлөш, сөнки ул осталык мөнәсәбәттәренең сифатына ла, «Осталык мәктәбенең» дейөм эшмәкәрлекенә ла йоғонто яһай. Төркөмдә осталык программаһын төзөү өсөн түбәндәгә шарттарзың булыузы зарур:

- реаль бурыстар күйүү һәм уларзы үтәү юлдары;
- был процессты методологик, мәғлүмәти һәм технологик яктан тәьмин итөү;
- осталдың һәм осталык мәктәбенде шөғөлләнеүселәрзен қызыгыныузы тап килеүе;
- осталык процессына административ контроль;
- һөзөмтәләрзә баһалау методиканың булыуы.

Максатка өлгәшеү өсөн без түбәндәгә бурыстарзы билдәләнек:

- педагогик эшмәкәрлеккә қызыгыныу уятыу;
- педагогтың ихтыяждарын, қыйынлыктарын, қазаныштарын исәпкә алыш, уның профессиоnal кимәлен күтәреү;
- педагогтарзың ижади потенциалын үстереү, уларзың инновацион эшмәкәрлектә катнашыуын дәртләндереү;
- педагогтың һөнәри компетентлыштырыу.

Көтөлгөн һөзөмтө:

- практик, индивидуаль, үз аллы укытыу күнекмәләренен әүзәмләшешеү;
- укытыу сифатын өзлөккөз камиллаштырыгузы төймин итеү;
- укыусыларзың ижади һәм үз аллы эшмәкәрлекен үстереү буйынса эш ысулдарын камиллаштырыу;
- педагогтарзың үз эшмәкәрлекендә яны педагогик технологияларзы кулланыуы.

«Остазлык мәктәбенен» программаын тормошкa ашырыузың беренсе этапы ойоштороу эштәрен үз эсенә ала. 2023 йылдың ғинуарында башкорт телега әзәбиәте укытыусыларының район-кала методик берекмәһе ултырышында укытыусылар берләшмәнен «Остазлык мәктәбенен» программаын тормошкa ашырыуза катнашыу өсөн укытыусылар төркөмө ойошторолоуы тураһында хәбәр ителде.

Программаны тормошкa ашырыузың икенсе этапында без «Остазлык мәктәбендә» катнашыусылар составын формалаштыру менән шөғөлләндек. Төркөмгә стажы булған укытыусылар ҙа, йәш белгестәр ҙә инде. Был этапта «Остазлык мәктәбендә» катнашыусы укытыусыларзың ихтыяждарын, максаттарын өйрәнеү һәм программаның йүнәлештәре буйынса уй-теләктәрен асыклау максатында нораулама үткәрелде. Норауламаның һөзөмтәләрен өйрәнеп, без тап ИКТ компетентлілік өлкәнендә проблема барлығын асыкланык һәм шуға күрә түбәндәгә дәрестәр темаларын билдәләнек:

1. Проект һәм тикшеренеү эшмәкәрлекен ойошторууза «болот технологияларын» кулланыу.
2. Электрон белем биреү платформалары.
3. Power Point мөмкинлектәре.
4. Уйындар.
5. Интерактив уйындар нимә ул?
6. Авторлык эш биттәре.

Ошо темаларзы өйрәнеү өсөнсө этапты – «Остазлык мәктәбе» эшмәкәрлекенен төп өлөшөн тәшкил итә. Был темалар 2023 йылдың февраль айынан алыш декабргә тиклем бүленгән. Һәр тема буйынса лекция һәм практикумдар планлаштырылған, әгәр талап ителә икән, өстәлмә рәүештә дистанцион форматта ла дәрестәр үткәреү мөмкинлеге қарала.

«Остазлык мәктәбенен» һуңғы, дүртенсе этапы, мониторинг үткәреүзе, үз аллы эшләүзе һәм төркөм эшенә йомғак янаузы күз уңында тата. Катнашыусылар «Остазлык мәктәбенен» инструменттарын кулланып, дәрес йәки дәрестән тыш сара проектлаясаң.

Остазлык программаын тормошкa ашырыуза, мөһим элемент булып, осталдың һәм мәктәптә шөғөлләнеүселәрзен осрашыу урыны тора. Был

йәһәттән Белорет җалаһының 21-се мәктәбенә бөтә шарттар ҙа булдырылған, осрашыузаң кәрәклө корамалдар (ноутбук, принтер, интерактив панель, Интернет) булған 112-се кабинетта үткәрелә. Кәрәк булғанда, мобиЛЬ класты кулланыу мөмкинлеге бар.

«Остазлык мәктәбенә» катнашыусылар араһында диалог алып барыу, кире бәйләнеш булдырыу максатында, уларзы укыу материалдары, видеодәрестәр менән тәъмин итөу өсөн телеграмма-каналда чат булдырылған.

3 марта «Остазлык мәктәбенә» катнашыусыларзың тәүге осрашыу үтте. Дәрестең теоретик өлөшөндә «Укыусыларзың проект һәм эзләнеү эшмәкәрлеген ойоштороуза болот технологияларын кулланыу» темаһына лекция үткәрелде. Дәрестең практик өлөшөндә укытуысылар болот технологияларын кулланыу мисалдары менән танышты. Шулай ук, белем биреу материалын визуалләштереүзен бер нисә формада қаралды.

Апрель айында укытуысылар электрон белем биреу платформаларына байкау янанылар, уларзың ыңғай һәм кире яктарын барланылар. Learnis, Joyteka онлайн-сервистарында интерактив эшкәртмәләр әзерләү серзәренә төшөндөләр. Укытуысылар Joyteka платформаһының төрлө характерзағы интерактив уйындар төзөү мөмкинлеген һәм таратма материал әзерләү өсөн дә уңайлы сервис булыуын һызыктайтын алдылар.

«Остазлык мәктәбенен» сираттағы осрашыуы башкорт теле һәм әзәбиәте дәрестәре өсөн әзерләнгән өстәл уйындарына арналғайны. Был уйындарзың авторы – башкорт теле һәм әзәбиәте укытуысыны Астанова Баныу Зарим қызы. Өстәл уйындары укытуысыларза қызығыныу уятты, телгә, әзәбиәткә һөйөү тәрбиәләүзә ошондай сағыу бизәлешле, яны форматтағы уйындарзың зур роль уйнауын һәм отошло булыуын билдәләнеләр.

Алда әйтеп үтелгәнсә, «Остазлык мәктәбенә» катнашыусылар ИКТ өлкәһендә белемдәрен камиллаштырыу тураһында теләктәрен белдергәйне. Ошоно исәпкә алып, телеграмм-каналдағы чатта системалы рәүештә Power Point мөмкинлектәре буйынса видеодәрестәр җуынып бара. Укытуысылар үззәре теләгән вакытта был видеодәрестәрзе қарап, өйрәнеп, дәрестәрзә кулланыу өсөн укыу материалдары әзерләй ала.

«Остазлык мәктәбенә» шөғөлләнеүсөләр өсөн программаға яралы темаларзан тыш, сит телдәрзә өйрәнеү методикаһы менән таныштырыу максатында, инглиз телен өйрәнеү студияһы етәкселе Самароковская Галина Алексеевна менән осрашыу ойошторолдо. Остаздың инглиз телен өйрәнеүзә интерактив дәфтәрзәрзен роле тураһында сығышы укытуысылар өсөн бик қызықлы булды. Галина Алексеевнаның эмоциональ сығышы йөкмәткеле презентация менән үрелеп барзы, укытуысылар төрлө бизәлешле интерактив

дэфтэрзэр менэн таныштылар. Остазлык мэктэбендэ шөгөллэнеүселэр башкорт телен дэүлэлт төле буларак өйрэнгэн укыусылар өсөн ошондай интерактив дэфтэрзэр булдырыу максатын туйзылар.

Шулай итеп, «Остазлык мэктэбенең» һәр дәресе, осрашыуы бай, эшлекле мөхиттә үтэ. Укытыусылар билдәләүенсә, тәжрибә уртаклашуу процесында алған белемдәре һәм осталыктары артабанғы эштәрендә мотлак файзаланыласақ. «Остазлык мэктэбенең» эшмәкәрлеге уңышлы һәм һөзөмтәле булыр, тип ышанам.

Практика күрһәтеүенсә, төркөмдә осталык моделе сиктәрендә дөрөс ойошторолған методик эш укытыусыларзың педагогик компетентлышкыларын үстереүгә шарттар булдыра, педагогик мәсьәләләрзә хәл итөү күнекмәләрен камиллаштыра.

© Астанова Б.З., 2024

УДК 378

**М.И. Афанасьева,**  
учитель английского языка высшей категории,  
МБОУ СОШ № 2 с. Стерлибашево им. М.М. Тукаева

## **МОЙ ПЕРВЫЙ ОПЫТ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**Аннотация:** в статье рассмотрен метод наставничества, используемый в период адаптации сотрудников в ОУ. Автор выделяет особенности данного метода и приходит к выводу о целесообразности применения системы наставничества в процессе адаптации молодого педагога.

**Ключевые слова:** адаптация, молодой педагог, наставничество, обучение, контроль.

**Afanasieva M.I.**  
My first experience in mentoring

**Annotation.** The article discusses the mentoring method used during the period of adaptation of employees in the educational institution. The author highlights the features of this method and concludes that it is advisable to use a mentoring system in the process of adapting a young teacher.

**Keywords:** adaptation, young teacher, mentoring, training, control.

«Нужно развивать движение наставничества.  
Знание – важнейшее конкурентное преимуществои ключ  
к прорыву в качестве жизни»  
Владимир Путин, Президент РФ

Нужно ли развивать наставничество в школе? Начиная педагогическую деятельность в школе, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии. Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Работа с молодыми специалистами в МБОУ СОШ № 2 с. Стерлибашево им. Тукаева М.М. является одной из важных составляющих методического сопровождения педагогов. В январе 2021 г. в нашу школу пришла молодая учительница на должность учителя английского языка. Окончив БГПУ им. Акмуллы по программе магистратуры по направлению «Лингвистика», «Теория и практика переводческой деятельности», опыта педагогической работы она не имела. Как молодому специалисту, ей была необходима помочь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, оформлении документации и ведении ЭЖ. Приказом по школе я была назначена ее наставником. Для структурирования всех действий была составлена Персонализированная программа наставничества.

**Цель** программы: эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, адаптация к условиям образовательной организации, оказание ей помощи на начальном этапе его профессионального становления.

**Задачи:** изучить профессиональные затруднения и потребности молодого специалиста, выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию, сформировать комфортные условия труда, разработать комплекс образовательных событий по демонстрации приобретенных компетенций, обеспечивающих повышение успеваемости обучающихся.

**Содержание деятельности:**

1. Выявление причин возникших трудностей в работе наставляемого: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.
2. Взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы.
3. Оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительной работе с конспектами уроков и анализ проведённых уроков.
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности (посещение уроков наставника).
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Этапы реализации программы наставничества:**

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества. На основании анкетирования и личной беседы, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста. Работа молодого специалиста включает следующие формы: самообучение, участие в вебинарах, семинарах, конференциях, в мероприятиях, организованных в ОО.

Этап 3. Совместная работа наставника с наставляемым. Наставник отвечает на вопросы наставляемого, делится с ним наработками, идеями проведения занятий, методической литературой.

Этап 4. Оценка деятельности наставника.

**Ожидаемые результаты:**

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной культуры всех участников программы наставничества;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде).

Диагностика моей подопечной была проведена путем собеседования, тестирования и анкетирования, что позволило выявить следующие проблемы:

- недостаточность владения педагогическими технологиями, недостаток практических навыков в УВР, недостаточные навыки работы с нормативной документацией, отсутствие навыков самоанализа, сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации, незнание методики преподавания предмета, т.к. она является переводчиком.

Нами была проведена работа по устранению выявленных проблем: подробно изучались принципы составления Рабочей программы и техкарты урока; даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении РП; проведены консультации, в ходе которых она была ознакомлена с особенностями современного урока. Были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; этапы и формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Совместно с молодым педагогом была составлена карта индивидуального образовательного маршрута, куда были включены следующие вопросы:

- изучение обновленного ФГОС;
- изучение вопросов организации и проведения образовательного процесса;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- участие в заседаниях методического объединения учителей.

Делая вывод можно сказать, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволили наставляемой достичь следующих результатов:

- значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ;

- сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП);

- приняла участие в проведении школьной предметной недели английского языка. Кроме того, были успешно проведены открытые уроки, положительно оцененные коллегами и администрацией ОУ.

Таким образом, молодой специалист набрав опыта добивается значительных результатов в своей работе, что приводит к повышению качества образования школы в целом. К примеру, она подготовила ученика к ОГЭ по английскому языку, который сдал экзамен на «4». Это и есть результат совместной работы наставника и наставляемой. Мой первый опыт наставничества дал положительный результат в школе и я буду продолжать эту работу в дальнейшем.

## **Литература**

1. Гафнер Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» / Ю.А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – № 2. – С. 71–74.

2. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С. 14–22.

© Афанасьева М.И., 2024

УДК 371.213.3

**Г.З. Ахмедьянова,**  
заместитель директора по НМР,  
куратор программы наставничества в МБОУ СОШ № 1  
с. Мраково

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

(из опыта работы МБОУ СОШ № 1 с. Мраково МР Кугарчинский район РБ)

**Аннотация.** В статье приводится опыт работы школы по реализации целевой модели наставничества, который используется для повышения роли

наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих перед образовательной организацией.

**Ключевые слова:** наставничество, целевая модель наставничества, качество образования, профессиональное развитие.

**Akhmedyanova G.Z.**

The implementation of the target mentoring model  
is an effective tool for improving the quality of education  
(From the experience of municipal budgetary educational  
institution of secondary school № 1 Mrakovo village of municipal district,  
Kugarchinsky district of the Republic of Bashkortostan)

**Annotation.** This article presents the experience of the school in implementing the target mentoring model, which is used to enhance the role of mentoring in achieving a new quality of teaching and solving the tasks facing an educational organization.

**Key words:** mentoring, target model of mentoring, quality of education, professional development.

Наставничество – это инвестиция  
в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».  
Дэвид Майстер

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования на период до 2024 года, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Для нашей школы наставничество стало актуальным вопросом перевода школы в эффективный режим работы при реализации методической темы «Повышение качества образования – залог успеха школы и ее учеников. Тогда был разработан проект «Современный учитель» на 2020–2025 годы, так как мы понимали, что качество образования напрямую зависит от качества подготовки педагогов, которое характеризуется их компетентностью, готовностью к решению профессиональных задач, к реализации своей обучающей и воспитательной педагогической деятельности.

В рамках разработанного проекта предполагается реализация целевой модели наставничества, которая используется для повышения роли наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих пе-

ред образовательной организацией. Следует отметить, что модели, формы, методы и условия реализации технологии наставничества и подготовки наставников, в соответствии с принципом гибкости, могут меняться в зависимости от методологии (целевой модели) наставничества, актуальных задач и потребностей и целей профессионального развития конкретных наставляемых. Результаты наставнической деятельности в каждой школе могут быть так же индивидуальны. Мы же нацелились на результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками наставляемых; результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом наставляемых.

Работа по реализации проекта ведется пошагово.

Основные мероприятия практики:

- 1) подготовка условий для запуска проекта (программы) наставничества;
- 2) формирование базы наставляемых;
- 3) формирование базы наставников;
- 4) формирование групп «наставник – наставляемый»;
- 5) организация хода реализации программы наставничества;
- 6) завершение программы наставничества и перевод наставляемого в статус наставника – партнера.

В нашей школе реализуются следующие виды наставничества:

Модель наставничества «педагог-педагог»

Наставляемые: 7 педагогов в возрасте до 35 лет. Основная идея наставнической практики «Профессиональное становление педагогов на начальном этапе работы в школе». Совместно с куратором составляется план работы с педагогами и корректно контролируется его выполнение. Возникающие вопросы или трудности снимаются совместно. Работа с педагогами построена на полном доверии.

Цель: закрепление педагогов в образовательной организации, создание в школе образовательного пространства для взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых.

Результаты внедрения практики наставничества **«педагог-педагог»**.

Закрепление молодых специалистов в образовательной организации и повышение их профессиональной компетентности. Молодые педагоги проявляют инициативу, реализуют свои способности, обретают уверенность в профессии, заинтересованы в карьерном росте. Демонстрируют положительные результаты своего педагогического опыта в мероприятиях различного уровня. В конкурсе на присуждение грантов молодым учителям, работающим в сельской местности Республики Башкортостан<sup>7</sup> учителей школы стали обладателями Гранта молодым учителям, работающим в сельской местности РБ на общую сумму 4 млн.830 тыс.

**Модель «Наставничество в группе»** – один наставляемый, а наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных коллег).

Ключевая идея: Для достижения успеха в профессиональных конкурсах педагогу нужна действенная помощь опытных коллег. Необходимо создать ситуацию успеха, способствовать развитию его личности и профессионализма на основе диагностической информации о динамике роста, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

Запуск данной модели как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставнической группы и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, направлен на достижение положительных результатов при участии наставляемого в профессиональных конкурсах.

#### **Результаты внедрения практики «Наставничество в группе».**

Составлен банк эффективных методов и приемов обучения, способствующих улучшению качества урока. Разработаны авторские программы педагогов – как свидетельство повышения их педагогического мастерства. Повысилась доля педагогов-участников профессиональных конкурсов и качество их участия (результаты приведены ниже). Между педагогами произошел взаимообмен педагогическими находками, проявляется уважительное отношение коллег друг к другу, умение педагогов работать в команде.

Ф.И.О. наставляемого	Результат участия в конкурсах	Год участия
Бикбаева Алсу Мухаряновна	Победитель в номинации «Педагогическая надежда» Республиканского конкурса педагогического мастерства «Учитель года башкирского языка и литературы-2020»	2020
Ташбулатова Венера Табрисовна	Победитель в номинации «Творческий поиск и оригинальность решений» Республиканского конкурса педагогического мастерства «Учитель года Республики Башкортостан – 2021»	2021
Халитова Алсу Салаватовна, учитель русского языка и литературы	Победитель республиканского конкурса на соискание денежного поощрения среди лучших учителей и преподавателей башкирского и русского языков общеобразовательных организаций	2021
Бикбаева Алсу Мухаряновна, учитель башкирского языка и литературы	Победитель республиканского конкурса на соискание денежного поощрения среди лучших учителей и преподавателей башкирского и русского языков общеобразовательных организаций	2021

Ф.И.О. наставляемого	Результат участия в конкурсах	Год участия
Миннекаева Розалия Гареевна, учитель физической культуры	Победитель муниципального этапа республиканского конкурса «Учитель года Башкортостана – 2022»	2022
Монина В.Ю., учитель английского языка	Победитель в номинации «За профессионализм» муниципального этапа республиканского конкурса «Учитель года Башкортостана – 2022»	2022
Ишкуватова Зульфира Гафуровна, учитель русского языка и литературы	Лауреат Республиканского конкурса педагогического мастерства «Учитель года Республики Башкортостан – 2023»	2023
Ташбулатова Венера Табрисовна, учитель английского языка	Победитель конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	2023

**Модель «Флэш-наставничество»** (Flash-Mentoring), которое предполагает одноразовые или не многократные встречи: такая помощь эффективна в решении несложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале. Практикуется в школе для подготовки и проведения семинаров на базе школы, при разработке методического пособия.

**Модель «Реверсивное наставничество»** – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Благодаря работе молодого наставника на зональном этапе третьего республиканского педагогического марафона «СОТЫ» среди 13 команд учителей команда нашей школы стала обладателем Диплома II степени, показав профессиональное мастерство.

Таким образом, для нас наставничество – это и инструмент повышения качества образования, и универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для учреждения.

**Ф.Ф. Аюпова,**

учитель истории и обществознания  
МОАУ СОШ № 11 ГО г. Нефтекамск РБ

## **РОЛЬ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОМ РАЗВИТИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Аннотация.** Актуальность вопроса воспитания как неотъемлемой составляющей процесса образования в современной школе объясняется требованиями времени, переходом от «педагогики знаний» к педагогике деятельностного и компетентностного подходов. Вопрос важности воспитания в образовательном процессе изучался многими методистами, педагогами, еще философы античности уделяли большое внимание данной тематике. Слова Аристотеля: «Кто движется вперед в знании, но отстает в нравственности, тот более идет назад, чем вперед» как нельзя лучше доказывают значимость воспитания. Воспитывает в школе все: позитивное участие в занятиях, доброжелательная атмосфера, образ учителя, оформление здания и пришкольного участка.

**Ключевые слова:** воспитание, внеклассная деятельность, образ учителя, личность, компетенции

**Ayupova F.F.**

The role of a teacher-mentor in the spiritual  
and moral development of students

**Annotation.** The relevance of the issue of education as an integral part of the education process in a modern school is explained by the requirements of the time, the transition from the «pedagogy of knowledge» to the pedagogy of activity and competence approaches. The question of the importance of education in the educational process has been studied by many methodologists, teachers, even the philosophers of antiquity paid great attention to this topic. The words of Aristotle: «Who moves forward in knowledge, but lags behind in morality, he goes back more than forward» prove the importance of education as well as possible. At school educates everything: positive participation in classes, a friendly atmosphere, the image of a teacher, the design of the building and the school site.

**Key words:** education, extracurricular activities, teacher's image, personality, competencies.

Сегодня перед школой стоит самая сложная задача – воспитать личность, умеющую найти свое место в сложной действительности, способную в полном объеме проявить себя. Характеризуя современное информационное общество, надо отметить, что задачи современной парадигмы образования ориентируются не на авторитарные методы воспитания, а больше направлены на формирование внутренней мотивации школьников, к личностно – ориентированному обучению и воспитанию. Личность может быть воспитана только личностью. Учитель должен быть для учеников авторитетным, профессиональным, компетентным наставником. Поэтому учитель должен и сам постоянно совершенствовать, повышать свой профессиональный уровень.

При организации работы по формированию качеств личности важно ориентироваться на принцип успеха, нужно поддержать устремления к самореализации школьников, создавая условия, поддерживая даже небольшие их достижения, учитывая при этом их индивидуальные особенности.

В современной школе тема воспитания особенно значима, она охватывает все сферы педагогической деятельности. Анализируя взаимоотношения обучающихся: отношение их к занятиям, друг к другу, можно сделать вывод, что важно формировать у детей качества, воспитывающие чувство гражданственности, патриотизма, ответственности, честности, трудолюбия и других нравственных качеств. Через изучение и осмысление историко-культурного наследия своего народа, можно привить обучающимся любовь к отечественной истории, воспитать их в духе любви к своей Родине. В решении этой задачи важна роль учителя, его личностная позиция к событиям в стране и в мире, к отдельным историческим персоналиям, к историческому наследию, к традициям народа. Универсальные учебные действия, усваиваемые учениками, должны быть связаны с их эмоциональным переживанием. Важную роль в воспитании любви к родине играют уроки социально – гуманитарного цикла, судьбоносные события в истории нашего государства. Одно из них – Великая Отечественная война.

Как правило, мероприятия, посвященные войне, больше представляются как праздники: яркие, зрелищные, радостные. Тем самым размывается представление о тяготах, ужасах военных времен. События военного лихолетья воспринимаются также как нечто прошлое, есть даже мнение, что не надо так остро воспринимать ужасы тех лет, надо жить настоящим и забыть все страшное и тяжелое. Есть и тенденция ревизии итогов Второй Мировой войны, анализа причин и хода военных событий со стороны некоторых зарубежных стран. Но, если такая позиция станет доминирующей, возникнет угроза повторения этих событий, ведь фашизм до сих пор полностью не уничтожен. Подтверждением этого является ситуация с неофашизмом на Украине.

В объяснении современной обстановки в мире, в правильной трактовке исторического прошлого важна роль учителя. С этого учебного года особенно большое внимание уделяется вопросам формирования патриотизма, порой мероприятий много и нарушается принцип «лучше меньше, но лучше». Учителя, заваленные большим потоком разных отчетов, иногда формально подходят к проведению мероприятий, и дети это понимают, отсюда и у них негативное отношение к делам, проводимым «ради галочки».

Самое важное, чтобы все участники внеурочной деятельности и дети, и учителя, и приглашенные гости ощущали важность и значимость этих мероприятий, поэтому большое внимание должно уделяться подготовке сценария, репетициям, оформлению, самому настрою к важному действию, тогда будет реально воспитательный эффект. Учитель и должен создать такую атмосферу, чтобы дети понимали значимость и ценность дел, которые они совместно с наставником делают, правильно направлять творческую энергию детей, умело организуя их, помогая в выборе темы, формы подачи материала. Полной самостоятельности детей при организации и проведении мероприятий быть не может, но при умелой организации работы создается впечатление, что дети сами пришли к этому решению, и в этом и проявляется мастерство наставника.

К примеру, музееведы школы показали старшеклассникам проект «Без срока давности» о зверствах гитлеровцев. Из хроники ученики увидели страшные кадры жертв концентрационных лагерей: изможденные люди – тени за ключей проволокой, натасканные псы, печи крематория, горы трупов. При этом показано как спокойно, с немецкой педантичностью гитлеровцы складируют вещи убитых, нумеруя и записывая каждый предмет, вырывают золотые коронки у пленных, рассуждают о живом товаре пригодном для работы, для проведения опытов над ними, для уничтожения в газовой камере, в печи. Видеофрагмент продолжительностью в семь минут никого не оставил равнодушным, вызвав разные эмоции: возмущение, жалость, негодование, гнев. Это очень важно вызвать реакцию у школьников, тронуть струнки их души. Знать, что такое фашизм, что он несет людям, чтобы не появилось желание переоценки результатов Великой Отечественной войны. Благодаря целенаправленной воспитательной работе, совместно с родителями, школа сможет воспитать достойного гражданина общества: нравственного, трудолюбивого, ответственного, способного к самореализации, социальной адаптации, занимающего активную жизненную позицию, патриота своей Родины.

Важную роль в формировании нравственных ценностей у школьников играет учитель – наставник. Для того, чтобы быть примером для своих учеников, учитель должен быть профессионалом, хорошо знающим свой предмет, методику преподавания. Но самое главное, он должен любить свою работу,

чтобы его труд также и ему приносил удовольствие, но и конечно, чтобы дети также с удовольствием взаимодействовали с учителем.

## Литература

1. Доватур А.И. Политика и Политии Аристотеля. – М. – Л.: Наука, 1965. – 393 с.

© Аюпова Ф.Ф., 2024

УДК 005.963.2

Т.С. Багаева,

заведующий МБДОУ детский сад № 1 «Улыбка»

г. Благовещенск

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ НАСТАВНИКОМ И НАСТАВЛЯЕМЫМ В ФОРМАТЕ РЕВЕРСИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

**Аннотация.** В статье приведены эффективные практические приемы реверсивного наставничества, которые способствуют не только качественно передавать наставнику собственный профессиональный опыт наставляемому, но и учиться у него, расширять арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности, то есть быть открытым для педагогических инноваций.

**Ключевые слова:** молодые педагоги; реверсивное наставничество, педагогическое сотрудничество, наставники; индивидуализированное наставничество; профессиональная адаптация; педагогическое взаимодействие.

Bagaeva T.S.

Modern practical techniques  
of interaction between the mentor and the mentee  
in the format of reverse mentoring

**Annotation.** The article presents effective practical techniques of reverse mentoring, which help not only to qualitatively transfer the mentor's own professional experience to the mentee, but also to learn from him, expand the arsenal of skills and

abilities, master modern teaching technologies, styles of professional activity, that is, be opened to pedagogical innovations.

**Key words:** young teachers; reverse mentoring, pedagogical cooperation, mentors; individualized mentoring; professional adaptation; pedagogical interaction.

В настоящее время наставничество в современной образовательной практике становится эффективным способом стимулирования непрерывного обучения и развития сотрудников [3], моделью оперативной подготовки и переподготовки кадров, практикуется несколько моделей педагогического наставничества: традиционное, партнерское, командное, скоростное, реверсивное, виртуальное. Одной из востребованных форм наставнической деятельности в современном динамично изменяющемся мире является реверсивное наставничество. Тема реверсивного наставничества существуют уже более полувека, но рассматривается в отечественном образовании не очень давно, так как в образовании наиболее типичным является традиционная модель наставничества, где педагоги имеющие опыт, вводят в профессию молодых коллег и делятся с ними методическими идеями, организационными форматами. Но очень часто, молодые педагоги тоже имеют определенный опыт, например, в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, с которыми они готовы делиться. Это и есть реверсивное наставничество, то есть, взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений, с целью взаимной передачи опыта, знаний и совершенствования педагогических компетенций.

Реверсивное наставничество – это «взаимное» наставничество, где педагог младшего возраста становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах организации учебно-воспитательного процесса и применения методики на практике.

Такая модель наставничества помогает решить проблемы как педагогов, «старой школы» по обучению их информационным технологиям и интернет-коммуникациям, так и молодых педагогов в области формирования их профессиональных компетенций.

Практика показывает, что очень часто наставник профессионален в своём деле, но имеет недостаточные знания в психологии и коммуникации. Поэтому им сложно передать знания и опыт в достаточном объеме. И на этом моменте стоит обратиться к андрагогике или андрагогической модели обучения. В переводе с греческого «андрос» означает «взрослый человек», а «агогейн» – «вести». Это наука об особенностях обучения взрослых. Каждый наставляемый имеет свою внутреннюю мотивацию и настроен на результат. У взрослых есть

внутренняя мотивация учиться, направленная на достижение профессиональных целей, то есть они настроены на результат. Поэтому нужно учитывать их опыт и любые теоретические понятия **должны иметь практическое применение**. В том случае, когда наставник владеет андрагогической моделью обучения, то применяет приёмы наставничества, которые помогают обучать наставляемого эффективно. Рассмотрим основные из них.

– **«Дорисовывание сильных черт наставляемого».** Еще педагог Шалва Амонашвили в общении с детьми предлагал метод «Дорисовывания» сильных сторон обучаемого» [1]. Этот метод эффективен и в работе с наставляемым. Наставнику приобщении с наставляемым нужно уметь видеть потенциальные сильные стороны наставляемого и как бы дорисовывать их. К примеру, при анализе неправильно выполненного задания наставляемого нельзя ставить клеймо «это все плохо, надо всё делать лучше». Сначала нужно представить, кем он станет через год, если не потеряет мотивацию сейчас. Обязательно хвалить за успехи, не переходя на личность, разобрать ошибки и составить план по их устранению.

– **Использование разных стилей наставничества.** Общение наставника с наставляемым зависит от уровня подготовки наставляемого и задачи, которую ставит наставник. Выделяют три стиля общения при наставничестве: инструктаж, объяснение и развитие [2].

При инструктаже дается четкий алгоритм действий с использование инструкции или повторении по образцу. Но при частом применении этого стиля наставляемый будет зависеть от наставника и самостоятельно действовать не будет. При использовании объяснения дается алгоритм действий и подробно объясняется, важность действия и ее связь с другими процессами. При использовании развития наставник не даёт готового решения, а предлагает найти решение самостоятельно.

– **Постановка «правильных» целей перед наставляемым.** Цель – это образ будущего результата. Чтобы наставляемый всё сделал правильно, важно понятно сформулировать задачу с учетом опыта и навыков наставляемого, подчеркнуть значимость задачи и зафиксировать срок выполнения. «Правильная» цель должна отвечать на следующие вопросы: Что необходимо сделать? Почему это важно? К какому сроку? Как понять достигнута ли цель? Что нужно анализировать, чтобы оценить результат?

– **Полезная обратная связь.** Одним из главных инструментов наставника является обратная связь, она помогает провести работу над ошибками наставляемого, скорректировать план по их устранению и вдохновить на результат. Существует три правила, которые помогут дать полезную обратную связь:

1). У обратной связи всегда есть цель и ожидаемый результат (что должен сделать наставляемый, когда получил обратную связь).

2). Обратная связь – это всегда диалог, а не монолог (выработка совместных решений).

3). Обратная связь всегда бережная (Комментарии действий наставляемого, а не его личности).

Таким образом, применение эффективных практических приемов в реверсивном наставничестве, позволяют наладить и обогатить неформальное общение наставника и наставляемого на основе доверия и взаимообогащения, даст возможность педагогам повышать свой профессиональный уровень, тем самым развивая кадровый потенциал образовательной организации.

## **Литература**

1. Амонашвили Ш.А. «Размышление о гуманной педагогике». – М. – 2001. – С. 14–18.

2. Мещерякова Т.Ю. Наставничество как образовательный тренд современности / Т.Ю. Мещерякова // Актуальные исследования. – 2023. – № 37 (167). – Ч. II. – С. 72–75.

3. Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / авторы-составители Н.А. Криволапова [и др.]. – Курган: ИРОСТ. – 2019. – С. 56.

© Багаева Т.С., 2024

УДК 371.14

**Р.Ф. Баймурзина,**  
отличник образования Республики Башкортостан,  
ГБУ ДО Республиканский детский оздоровительно-образовательный  
центр туризма, краеведения и экскурсий  
г. Уфа

## **ОПЫТ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Аннотация.** Наставническая работа в системе дополнительного образования с молодыми специалистами имеет свою особенность, существенно отли-

чающуюся от школьной. Реальность такова, что на сегодняшний день мало педагогов, работающих в учреждениях данного профиля, имеют специальную профессиональную подготовку и педагогическое образование, владеют знаниями возрастных и психологических особенностей детей. Вступая в профессиональную среду, молодой педагог вынужден в кратчайший срок пройти период адаптации и показать результаты своей образовательной деятельности. Наставническая деятельность в учреждении определяется «Положением о движении наставничества педагогов дополнительного образования». Педагог, осуществляющий наставническую работу, по сути, выполняет функции организатора совместной деятельности с наставляемым.

**Ключевые слова:** наставничество, дополнительное образование, педагог-наставник.

**Baimurzina R.F.**

Work experience in mentoring in additional education

**Annotation.** Mentoring work in the system of additional education with young specialists has its own peculiarity, which differs significantly from school work. The reality is that today few teachers working in institutions of this profile have special professional training and pedagogical education, have knowledge of the age and psychological characteristics of children. Entering the professional environment, a young teacher is forced to undergo a period of adaptation in the shortest possible time and show the results of his educational activities. Mentoring activities in the institution are defined by the «Regulations on the mentoring movement of teachers of additional education». The teacher who carries out mentoring work, in fact, performs the functions of an organizer of joint activities with the mentee.

**Key words:** mentoring, additional education, teacher-mentor.

Наставничество – это цветок, который расцветает,  
когда мы делимся своими знаниями с другими»  
Ричард Фишер

Современные социально-экономические преобразования в государстве привели к появлению новых образовательных запросов. Подрастающее поколение нуждается в освоении современных навыков, умений, технологий, которые позволяют им стать успешными и активными гражданами в условиях рыночной экономики и постиндустриального общества.

Что же такое наставничество? Это одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает профес-

сиональные приемы под руководством педагога-мастера. Считаю такую форму передачи опыта актуальной, так как от профессионализма педагога напрямую зависит формирование личностных компетенций, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и самосовершенствования. Современный педагог должен быть ответственным, мобильным, способным к нестандартным трудовым действиям, самостоятельным в принятии решений.

Наставническая работа в системе дополнительного образования с молодыми специалистами имеет свою особенность, существенно отличающуюся от школьной. Реальность такова, что на сегодняшний день мало педагогов, работающих в учреждениях данного профиля, имеют специальную профессиональную подготовку и педагогическое образование, владеют знаниями возрастных и психологических особенностей детей. Вступая в профессиональную среду, молодой педагог вынужден в кратчайший срок пройти период адаптации и показать результаты своей образовательной деятельности. В связи с этим, наставничество в учреждении дополнительного образования детей решает задачу по оказанию помощи молодым и начинающим педагогам в профессиональной адаптации в учреждении дополнительного образования детей, созданию условий для их профессионального становления и роста. Наставническая деятельность в учреждении определяется «Положением о движении наставничества педагогов дополнительного образования». Педагог, осуществляющий наставническую работу, выполняет функции организатора совместной деятельности с наставляемым.

В нашем центре издавна работа по наставничеству по трём формам:

- Опытный педагог – молодой педагог.
- Опытный методист – молодой методист.
- Опытный педагог – студент

Цель наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.

Основными задачами являются совершенствование деятельности по формированию; привлечение педагогов дополнительного образования работодателей к работе в качестве наставников; сетевое взаимодействие с социальными партнерами по созданию единого образовательного и воспитательного пространства.

**Опытный педагог – молодой педагог.** Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре предлагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, определенных в ходе предварительного анализа. Для эффективности работы с молодыми педагогами были

разработаны индивидуальные планы с учётом личностных и профессиональных потребностей, были выявлены потребности молодых педагогов.

**Опытный методист – молодой методист.** Молодые педагоги дополнительного образования не сразу становятся методистами, так как нет педагогического стажа, опыт работы. Во время учебной деятельности активным педагогам стараемся помочь стать методистами. Опытный педагог делится своими знаниями. Методисты у нас занимаются организацией мероприятий, разрабатывают положения для конкурсов, вебинары. На вебинарах молодые методисты пробуют свои силы, выступают с презентациями своего опыта на различные темы.

**Форма Педагог – практикант.** Ежегодно практиканты проходят практику ГБУ ДО РДООЦТКиЭ. Опытные педагоги с удовольствием передают свои знания. На основе нашей практики пишут курсовые и дипломные работы. Мы их учим разрабатывать маршруты, заполнять документацию по конкурсам, соревнованиям. Летом выезжают в летние профильные смены. Студенты приходят на занятия объединений, осваивая педагогическую практику. Надеемся, что выпускники придут к нам на работу.

В моей практике, представляю форму работы «Опытный педагог – молодой педагог». Совсем не простая задача: помочь молодому специалисту раскрыть свой творческий потенциал, научить элементарным вещам – работать с документацией, различать программу и календарно-тематическое планирование, ознакомить с нормативно-правовыми документами, а главное быть рядом и чуточку впереди.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило: оказание помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий. Для этого мною был разработан ряд мероприятий, который включал: составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год. Подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста, разработка методических рекомендаций для организации работы, разработка «Дорожной карты» профессионального развития педагога, осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе, анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству. Были разработаны и проведены диагностики путем собеседования и анкетирования, посещались занятия молодого специалиста, большое внимание уделялось использованию на занятиях современных технологий.

И я, вместе с Дианой Рауфовной, получала новые знания. В соответствии «Дорожной карты» профессионального развития педагогического работника была организована работа по трем направлениям: методическая работа, повышение квалификации, участие воспитанников в конкурсах, конференциях и

других мероприятиях различного уровня. В разделе «Методическая работа» педагогу оказывалась помощь в изучении нормативно-правовой базы и в составлении календарно-тематического плана к программе. Данная программа одобрена и реализуется. Для её полноценной реализации применяются разные формы и методы преподавания.

Диана Баймухаметова – активный участник в организации и проведении конкурсов для обучающихся центра и республиканского уровня. Конкурс рисунков и поделок «Новогоднее настроение», республиканский конкурс рисунков «Рисуем Победу».

Вместе с молодым педагогом готовим выступления к семинарам, учимся делать оригинальным и интересным выступления для слушателя.

Молодой специалист должен постоянно повышать свой образовательный уровень. По моему совету для педагога были подобраны курсы повышения квалификации, которые она успешно прошла.

Воспитанники молодого специалиста активно принимают участие в конкурсах различного уровня.

Разнообразные формы моей работы с молодым специалистом способствовали развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения, позволили начинающему специалисту наиболее полно раскрыть свои творческие способности и организаторские возможности, повысить свою профессиональную компетентность.

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, но и взаимовлияния. И это нужно не только начинающему педагогу, но и самому наставнику! Ведь говорят, что настоящий учитель – это тот, кто готов учиться у каждого встречного, а настоящий ученик – тот, кто видит в каждом своего учителя. Наставник – это и тот, кто готов учиться и открывать для себя новые знания, современные тенденции развития дополнительного образования через призму индивидуальности своих молодых коллег.

И в заключении хочется сказать, какая польза может быть наставнику от наставничества:

- перспективы карьерного роста;
- признание заслуг и повышение статуса;
- репутация профессионала и доверие коллег;
- развитие навыков управления;
- участие в формировании команды;
- систематизация имеющегося опыта;
- возможность увидеть новые пути решения типовых задач.

Молодым педагогам еще многому предстоит научиться, а, мы – наставники, будем всегда рядом, ведь не зря говорится: «Учитель, воспитай ученика, чтоб было, у кого потом учиться».

© Баймурзина Р.Ф., 2024

УДК 37.08

**Ф.Ф. Баймухаметова,**  
учитель английского языка,  
ГБОУ РПЛИ г. Кумертау

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

**Аннотация.** Актуальность темы наставника в образовании. Цель и задачи наставничества в образовательном учреждении. Качества наставника. Эффективные формы работы с наставляемыми. Этапы работы с молодыми специалистами. Развивая молодых, развиваешься сам.

**Ключевые слова:** образование, наставник, педагог, молодой специалист, цель, задача, качества, форма, этап.

**Baymuhametova F.F.**

Mentoring as an effective form of working with young teachers

**Annotation.** The relevance of the mentor's topic in education. The purpose and objectives of mentoring in an educational institution. Qualities of a mentor. Effective forms of work with mentored. Stages of work with young specialists. Developing the young, you develop yourself.

**Key words:** education, mentor, teacher, young specialist, goal, task, qualities, form, stage.

«...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, я сам учился у более старых педагогов...»  
Антон Семенович Макаренко

В современном образовании как никогда важна тема наставничества. В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя и к 200-летию

со дня рождения одного из основателей российской педагогики К.Д. Ушинского 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Этот год назван так для признания особого статуса педагога, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Наставничество – самая эффективная форма профессиональной адаптации молодых специалистов, повышающая их профессионализм.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Наставничество в образовательном учреждении – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Цель наставничества – создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи: оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; совместное планирование работы с молодым педагогом.

Наставник – помогает молодым педагогам адаптироваться в учреждении, развивает их. Также он развивает и свой профессиональный рост.

Качества успешного наставника – четко понимающий свою роль, толерантный, преданный идее, способный быть лидером, надежный, пунктуальный и имеющий хорошее чувство юмора.

Форматы наставничества в современном образовании.

1. Традиционный формат наставничества «педагоги-стажисты – молодые педагоги» Наставник – опытный педагог, наставляемый – молодой педагог.

2. Современный формат наставничества – «педагоги с высоким уровнем ИКТ-компетентности – педагоги с трудностями в этой области». Наставник – чаще всего молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями. Наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.

3. Расширенный формат наставничества – «заинтересованные педагоги – ответственные родители» Наставник – педагог, наставляемые – родители.

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. В нашем лицее тоже есть наставники. Я стала наставником в этом учебном году, так как к нам присоединились молодые специалисты по английскому языку.

Хочется отметить, что одна из молодых специалистов из династии учителей, поэтому наставниками в первую очередь являются ее мама, бабушка, девушка. Это намного облегчает мою работу, ведь девушка пришла с осознанным выбором, есть наглядный пример в семье. Второй молодой специалист проходит этап адаптации первого года. Работа с молодыми педагогами ведется не только мной, но и весь коллектив принимает активное участие, это и администрация лицея и воспитатели и учителя-предметники, так как одна из них является еще и классным руководителем 5 класса.

Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку, практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом – это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям.

Для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали: проведение уроков для молодого педагога, организация индивидуальных консультаций, знакомство с опытом других учителей, совместное посещение их уроков с последующим анализом урока, подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок, посещение уроков молодого педагога, анализ урока, ознакомление с новинками методической литературы, консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

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

Первый этап (от 0 до 1 года) – адаптация: освоение новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, овладение необходимыми навыками и умениями.

Второй этап (2-й год работы) – самоутверждение: развитие индивидуального стиля способов выполнения деятельности, формирование профессиональ-

но значимых педагогических качеств и способностей, приобретение педагогической компетентности.

Третий этап (3-й год работы) – самореализация: обобщение профессиональных представлений, активизация профессионально-ценостных ориентаций.

Профессиональное становление молодого учителя – это сложное и многостороннее явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле.

Подводя итог, хочется закончить словами:

Какое гордое призвание – давать другим образование!

Быть самому на высоте. И за собой вести к мечте!

Асеева И.

## Литература

1. Наставничество педагогических работников. – Официальный сайт: <https://nastavnik.apkpro.ru/>.

2. Шилова О.Н. Современное состояние и проблемы развития наставничества в образовательной организации / О.Н. Шилова, М.Г. Ермолаева, Г.Р. Ахтиева // Человек и образование. – 2018. – № 4 (57) – С. 202–209.

© Баймухаметова Ф.Ф., 2024

УДК 37.08

**В.Л. Байчурина,**  
воспитатель 1 категории  
МБДОУ «Шатлык» Детский сад № 3 с. Акъяр  
МР Хайбуллинский район, РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

**Аннотация.** В данной статье рассматривается концепция наставничества в образовании, его роль в развитии педагога-наставника и принципы успешной реализации этого процесса. Также обсуждаются эффективность наставничества

для развития профессиональных навыков и социального капитала педагогов-наставников. Автор предлагает к рассмотрению реализуемые наставнические практики на уровне МБДОУ Детский сад «Шатлык» с. Акъяр Республики Башкортостан.

**Ключевые слова:** наставничество, педагог-наставник, стажер, развитие профессиональных компетенций, обмен опытом, лидерские навыки, доверие, компетентность, систематичность, подходы к наставничеству, модели наставничества.

**Baichurina V.L.**

Mentoring as an effective resource  
for the development of a teacher-mentor

**Annotation.** This article discusses the concept of mentoring in education, its role in the development of a teacher-mentor and the principles of successful implementation of this process. The effectiveness of mentoring in developing the professional skills and social capital of mentor teachers is also discussed. The author offers for consideration the implemented mentoring practices at the level of municipal budgetary preschool educational institution kindergarten «Shatlyk» Akyar village of the Republic of Bashkortostan.

**Key words:** mentoring, teacher-mentor, trainee, development of professional competencies, exchange of experience, leadership skills, trust, competence, systematicity, approaches to mentoring, mentoring models.

Наставничество является важным ресурсом развития педагога-наставника, поскольку способствует улучшению его профессиональных навыков и эффективности работы. В данной статье будет рассмотрено понятие наставничества, его роль в развитии педагога-наставника, а также принципы и подходы, которые важны для его успешной реализации.

Наставничество в образовании – это процесс, в котором опытный педагог-наставник (наставник) оказывает содействие молодому педагогу-наставнику (стажеру) в развитии его профессиональных навыков и компетенций. Цель наставничества состоит в том, чтобы улучшить качество образования и обеспечить успешное вхождение нового педагога в профессию. Наставник предоставляет стажеру возможности для наблюдения, моделирования и реализации педагогической работы, а также оказывает конструктивную обратную связь и поддержку.

Эффективность наставничества для развития педагога-наставника проявляется в нескольких аспектах. Во-первых, наставничество позволяет обмени-

ваться опытом между наставником и стажером, что способствует обогащению знаний и профессиональному росту обоих участников. Во-вторых, наставничество способствует укреплению профессионального социального капитала в образовательном учреждении, поскольку педагог-наставник является моделью для других педагогов и способствует их развитию. В-третьих, наставничество помогает педагогу-наставнику развивать лидерские навыки и возможность реализовать свой потенциал в педагогической области.

При реализации наставничества необходимо учитывать ряд принципов. Во-первых, наставничество должно быть добровольным и основываться на взаимном доверии и уважении между наставником и стажером. Во-вторых, наставник должен быть компетентным и иметь достаточный опыт в педагогической работе, чтобы являться эффективным ресурсом развития для стажера. В-третьих, наставничество должно быть систематическим и продолжительным процессом, который предполагает регулярные встречи и обмен опытом между наставником и стажером.

Существуют различные подходы и модели наставничества, которые могут быть применены в процессе развития педагога-наставника. Например, модель «ученик – наставник» предполагает индивидуальное сопровождение стажера опытным педагогом в течение определенного периода времени. Второй подход – модель «командной работы», в которой команда наставников работает с группой стажеров.

Рассмотрим реализуемые наставнические практики на уровне МБДОУ Детский сад «Шатлык» с. Акъяр Республики Башкортостан.

1. «Плавающий» наставник. Молодые специалисты могут работать не с одним постоянным, прикрепленным за ними наставником, а с разными наставниками, каждый из которых может оказать помощь в решении конкретной профессионально-образовательной задачи или реализовать профессиональный интерес к конкретной области.

Итак, «плавающий» наставник является новым и эффективным подходом к профессиональному развитию молодых специалистов. Он предоставляет возможность работать с разными наставниками, каждый из которых специализируется в конкретной области знаний и навыков.

Одним из ключевых преимуществ такого подхода является возможность получать помощь в решении конкретной профессионально-образовательной задачи. Молодой специалист может обратиться к наставнику, который обладает необходимым опытом и знаниями для решения данной задачи. Такой подход позволяет эффективно использовать ресурсы различных специалистов и максимально удовлетворять потребности молодых специалистов.

Возникает вопрос, какую же роль играет такой способ в ресурсе развития педагога-наставника? «Плавающий» наставник имеет возможность реализовываться в конкретном направлении, более детально изучать определенную область и специализироваться в конкретной области знаний и навыков, интересных ему.

2. Традиционное «взаимопосещение занятий». Молодой специалист зачастую сталкивается с трудностями, которые опытным педагогам могут показаться обыденными делами. К примеру, неумение верно поставить цель и задачи занятия, определить и грамотно рассчитать время занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Это – не полный перечень проблем, с которыми может столкнуться молодой педагог. Но этих и других проблем можно с легкостью избежать, когда наставники помогают изучить необходимые нормативные документы, предоставляют необходимые пособия и дают рекомендации. В этих условиях на помощь приходит взаимопосещение занятий педагогами детского сада. Молодые специалисты, посещая занятия наставников, могут «изнутри» понять методику организации занятий. В свою очередь, наставники, посещая занятия молодых специалистов, могут определить их слабые стороны, помочь с формулировкой необходимых для работы цели и задач занятия, составить методические рекомендации для избежания профессиональных ошибок, замечая их по ходу наблюдения. Какую же роль играет посещение занятий молодых педагогов для в развитии педагога-наставника?

Посещение занятий молодых педагогов имеет ряд значимых ролей в развитии педагога-наставника. Вот некоторые из них:

1. Опыт передачи знаний: Посещая занятия молодых педагогов, педагог-наставник получает возможность передать свой опыт и знания более молодому коллеге. Это помогает укрепить и улучшить собственное понимание и навыки в области педагогики, так как при передаче знаний необходимо разобраться в основах и структуре своих собственных знаний.

2. Развитие коммуникативных навыков: Работа с молодыми педагогами зачастую требует от педагога-наставника умения общаться и передавать информацию таким образом, чтобы она была доступна и понятна молодому педагогу. Педагог-наставник должен стимулировать молодого педагога развивать свои навыки общения, таким образом, развивая собственные коммуникативные навыки.

3. Развитие рефлексивных навыков: Наблюдение за работой молодых педагогов позволяет педагогу-наставнику осознавать и анализировать свои собственные педагогические действия и их результаты. Это способствует развитию

рефлексивности и самокритичности, а также помогает педагогу-наставнику расширить свой репертуар педагогических приемов.

4. Оценка собственных компетенций: Наблюдение за работой молодых педагогов позволяет педагогу-наставнику сравнить свои собственные компетенции с компетенциями молодых педагогов. Это помогает определить сильные стороны своей работы и области, в которых можно улучшить навыки или знания.

5. Возможность обновления своих знаний: Работая с молодыми педагогами, педагог-наставник может сопоставить свои собственные знания с новыми методиками и подходами в области педагогики, которые используют молодые специалисты. Это дает возможность обновить свои знания и быть в курсе последних тенденций в образовании.

6. Возможность оценки своей карьеры: Посещение занятий молодых педагогов может дать педагогу-наставнику перспективу на свою карьеру и понимание своего вклада в профессию. Работа с молодыми педагогами позволяет увидеть результаты своей обучающей работы и понять, насколько она значима для развития нового поколения педагогов.

В заключение, наставничество является эффективным ресурсом развития педагога-наставника. Оно способствует повышению профессиональных навыков, обмену опытом и развитию лидерских качеств участников процесса. Для успешной реализации наставничества необходимо учитывать принципы, такие как взаимное доверие, компетентность наставника и систематичность процесса. Кроме того, следует применять различные подходы и модели наставничества, чтобы адаптировать процесс к уникальным потребностям и целям педагога-наставника.

## Литература

1. Атемаскина Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие / Ю.В. Атемаскина. – СПб.: Детство Пресс, 2012.
2. Вакуленко Л.С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л.С. Вакуленко, Ю.В. Ахтырская, О.А. Кернер // Дошкольная педагогика. – Санкт-Петербург. – 2018. – С. 56–60.
3. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки / Т. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9.

В.Ф. Бакеева,  
учитель физики МОАУ СОШ с. Амзя ГО  
г. Нефтекамск

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ  
ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОЙ ГРАМОТНОСТИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ  
ДОП ЦЕНТРА «ТОЧКА РОСТА»**

**Аннотация.** Развитие естественнонаучной грамотности школьников – одно из приоритетных направлений в современном образовании. В статье раскрывается роль центра образования «Точка роста» как инновационной образовательной среды для формирования естественнонаучной грамотности.

**Ключевые слова:** естественнонаучная грамотность, инновация, Точка роста, повышение качества, обучающиеся, эксперимент.

**Bakeyeva V.F.**  
Improving the level of natural science literacy of students  
in the framework of implementation additional  
center «Point of growth»

**Annotation.** The development of natural science literacy of schoolchildren is one of the priorities in modern education. The article reveals the role of the center of education «Point of Growth» as an innovative educational environment for the formation of natural science literacy.

**Key words:** natural science literacy, innovation, growth point, quality improvement, students, experiment.

Современная школа – это школа, принцип работы и учебные планы которой составляются с учётом современных инноваций. Проще говоря, это школа, в которой детей обучают с учётом последних достижений в науке и технике.

Центр образования естественнонаучной направленности «Точка роста» на базе МОАУ СОШ села Амзя функционирует с сентября 2023 года в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» [3]. Он призван обеспечить повышение охвата обучающихся программами основного общего и дополнительного образования естественно-научной

направленности с использованием соответствующего современного оборудования.

Основной целью проекта «Образование» является обеспечение возможности для самореализации и развития талантов у детей и молодежи: формирование условий для повышения качества общего образования, в том числе за счет обновления учебных помещений, приобретения современного оборудования и обучения учеников работе с ним, проведения внеурочных мероприятий, семинаров, уроков соответствующей научной направленности, расширения практического содержания реализуемых образовательных программ [1; 2].

Центр «Точка роста» на базе нашей школы осуществляет:

- преподавание учебных предметов из предметных областей «Естественнонаучные предметы»;
- дополнительное образование детей по программам естественнонаучной направленности;
- внеурочную деятельность и организацию образовательных мероприятий;
- проведение внеклассных мероприятий для обучающихся, участие в различных семинарах и вебинарах и др.

Естественнонаучное образование в системе общего и среднего образования занимает одно из ведущих мест. Оно способствует формированию знаний об основных методах научного познания окружающего мира, формирует у учащихся умения исследовать и объяснять явления природы и техники. Основная цель изучения естественнонаучных предметов – развить у обучающихся навыки работы с различными методами научного познания, овладеть необходимыми фундаментальными знаниями для понимания явлений природы, научиться применять полученные знания в практической деятельности, расширять кругозор за счет углубленного изучения отдельных направлений и отраслей наук, что в целом способствует дальнейшему самоопределению ребенка, его познавательной активности.

В ходе изучения предметов естественнонаучного цикла помимо овладения обучающимися базовыми знаниями об объектах исследования, методах научного познания и методах исследования объектов и явлений природы, выполняются также и следующие задачи:

- приобретение знаний о естественнонаучных явлениях и физических величинах, характеризующих эти явления;
- формирование навыка наблюдения за природными явлениями и умения описывать поученные данные, используя соответствующую терминологию;
- выполнение опытов, лабораторных работ и экспериментальных исследований с использованием современного оборудования;

- овладение обучающимися базовыми общеначальными понятиями, такими как природное явление, эмпирически установленный факт, проблема, гипотеза, теоретический вывод, результат экспериментальной проверки;
- объяснение отличий научных данных от непроверенной информации;
- определение практической значимости полученных знаний и навыков, ценности науки для удовлетворения бытовых, производственных и культурных потребностей человека.

В центре «Точка роста» на базе нашей школы реализуются образовательные программы по следующим предметам: физика, химия, биология. Занятия проводятся преподавателями в специально оборудованных кабинетах, с учетом правил безопасности. Следовательно, преподавание предметов естественнонаучной направленности будет более разносторонним и совершенным в связи с реализацией в школе ДОП «Экспериментальная физика» в рамках проекта «Современная школа». Актуальность разработки данной программы обоснована социальным заказом со стороны обучающихся и их родителей, заинтересованных как в углублении и расширении физических представлений и навыков дополнительно к школьной программе, так и в развитие у обучающихся навыков активного мышления и самостоятельного решения задач, которые необходимы в различных областях деятельности. Данная программа удовлетворяет потребность более глубокого, практико-ориентированного изучения физики, что необходимо при овладении инженерными специальностями. Эта потребность не может быть удовлетворена в некоторых общеобразовательных учебных заведениях из-за небольшого количества уроков, отводимых на изучение этой дисциплины. Программа данного курса направлена на развитие навыков решения нестандартных задач и проведение большого количества практических и исследовательских работ, что способствует пробуждению и развитию у обучающихся устойчивого интереса к физике [3]. Обучающиеся получают дополнительные теоретические материалы, учатся самостоятельно работать, экспериментировать в условиях школьной лаборатории, а также совершенствовать навыки аргументации собственной позиции по необходимым вопросам. Полученные знания и навыки позволяют ученикам активно участвовать на разных этапах профильных школьных олимпиад, в научно-практических конференциях, что в свою очередь положительно сказывается на развитии их самореализации, получении опыта создания собственных проектов и научных работ, умении участвовать в дискуссиях и обосновывать и аргументировать свою позицию в тех или иных вопросах; позволяет накопить знания и опыт выполнения задач в установленные сроки, с определенными правилами оформления научных работ, умение кратко и емко излагать свои мысли и доводы, а также умение

ние находить актуальную и ключевую информацию из большого объема научной литературы.

## Литература

1. <https://edu.gov.ru/national-project/projects/school/>.
2. <https://education.bashkortostan.ru/activity/19010/>.
3. [http://sosh-amzya.neftekamsk.ru/tsentr\\_образования\\_tochka\\_rosta.html](http://sosh-amzya.neftekamsk.ru/tsentr_образования_tochka_rosta.html).

© Бакеева В.Ф., 2024

УДК 37

**Л.Д. Баширова,**  
руководитель ММС МКУ ОО Миякинского района РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО – СРЕДСТВО УСПЕХА КАЖДОГО УЧИТЕЛЯ

**Аннотация.** Наставничество является средством успеха для каждого учителя. Есть различные интересные мероприятия, способствующие развитию наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, наставнические пары.

**Bashirova L.D.**

Mentoring is a means of success for every teacher

**Annotation.** Mentoring is a means of success for every teacher. There are various interesting activities that contribute to the development of mentoring.

**Key words:** mentoring, mentoring couples.

На карте Республики Башкортостан Миякинский район занимает южную зону. Возникновение школьного образования на территории Киргиз-Миякинской волости Белебеевского уезда Уфимской губернии связано с открытием мэдресе и мэктебов при существующих мечетях. Мифтахетдин Акмулла был одним из тех, кто получил образование в мэктебе деревни Туксанбаево Миякинского района.

Сегодня систему образования Миякинского района представляют 26 общеобразовательных организаций, из них 15 юридические лица, 11 – филиалы,

из них 5 НОШ; 30 дошкольных образовательных организаций, из них 8 юридических лиц, 22 – филиала; 2 организации дополнительного образования: ДЮСШ и ДПиШ.

Нет в районе организаций высшего и среднего профессионального образования.

Наблюдается снижение количества обучающихся.

В районе 333 педагогических работника, 198 – работников дошкольных организаций.

Молодых специалистов со стажем от 0 до 5 лет – 19 человек.

Средний возраст работников системы образования – 56 лет.

Количество наставнических пар в МР Миякинский район.

В 2022–2023 учебном году в 23 общеобразовательных организациях Миякинского района (89 %), кроме 3 НОШ, действовало 40 наставнических пар (в 2021–2022 учебном году – 30 пар), в четырех дошкольных образовательных организациях – 4 пары, в 2 – 2 пары.

Самый распространенный вид связки наставнических пар в школах, детских садах и организациях дополнительного образования – опытный педагог – молодой специалист – 19 пар (охвачены все молодые специалисты со стажем от 0 до 5 лет).

На втором месте – опытный предметник – неопытный предметник – 18 пар.

На третьем месте – педагог-новатор – консервативный педагог – 2 пары.

Появилась новая связка в 2022–2023 учебном году – опытный руководитель – неопытный руководитель – 1 пара.

В основном у одного наставника – один наставляемый. У трёх наставников по два наставляемых.

В образовательной организации чаще действует одна наставническая пара – 16 школ, в 4 детских садах и 2 организациях дополнительного образования, но есть организации с большим количеством наставнических пар; 2 пары (5 школ): 3 пары – 1 школа (МОБУ СОШ с. Садовый); 12 пар – 1 школа (МБОУ СОШ № 2 с. Киргиз-Мияки).

В планах официально подтверждена необходимость увеличить количество наставнических пар, особенно в детских садах и провести районную неделю наставничества.

Перечислим ряд мероприятий, проводимых в районе, которые способствуют развитию наставничества.

Согласно Положению о брендировании опорных направлений образовательных организаций «Методическая мастерская» в рамках работы районного августовского совещания по образованию 2023 года «Реализация единого обра-

зовательного пространства в контексте современных условий» несколько организации района (МОБУ СОШ с. Тамьян-Таймас, НОШ с. Богданово МДОБУ «Детский сад № 3 с. Киргиз-Мияки» МБОУ СОШ с. Узыбашево МОБУ СОШ с. Новые Карамалы, ООШ с. Кекен-Васильевка) представили такое опорное направление, как наставничество.

При брендировании опорного направления образовательные организации обратили внимание на активное, яркое, фактическое представление образовательной выставки; содержательное соответствие материалов выставки её тематике; дизайн, соответствие современным стилям и требованиям; презентацию.

Ведь образовательная выставка – ресурс развития системы образования. Презентация – это реклама успехов и достижений организации.

Участие в выставке дает возможность – получить данные о потенциальных перспективных направлениях развития образовательной организации; организовать презентацию своего учреждения; создать определенную обстановку для появления новых идей; возможность обмена педагогическим опытом; про-рекламировать свои успехи и достижения.

Практикуется оформление стендов, посвященных наставничеству, в образовательных организациях.

Познавательные экскурсии для педагогов.

Литературный тур учителей русского языка и литературы в Цветаевский литературный историко-культурный центр в с. Усень-Ивановское Белебеевского района. Учителя посетили музей М.И. Цветаевой, памятник Цветаевой и Девичий ключ, продекламировали стихотворения Марины Цветаевой и стихотворения собственного сочинения, посвященные Цветаевой.

Весенний литературный тур учителей русского языка и литературы Миякинского района в музеи писателей Сергея Тимофеевича Аксакова и Антона Павловича Чехова.

Учителя музыки нашего района съездили на юбилейный концерт легендарного композитора Рима Хасанова.

Обмен опытом лучших учителей по подготовке к конкурсу чтецов. Что даёт свои положительные результаты. В 2021 году от Республики Башкортостан в полуфинале Всероссийского конкурса юных чтецов «Живая классика» в международном детском центре «Артек» принял участие один обучающийся из Миякинского района, а в 2023 году – двое.

Ежегодное участие в проектном семинаре для бывших и будущих участников конкурса профессионального педагогического мастерства «Учитель года Республики Башкортостан», их методистов и наставников «Формула образования». Наши учителя становятся лауреатами конкурса. Ведь наставничество ведёт к успеху каждого учителя.

Надо учитывать, что у каждого человека, каждого сообщества своя точка зрения. Например, каким видят учителя дети. Учитель глазами детей. Учитель глазами семьи. Учитель глазами администрации. Учитель глазами учителей.

Наставничество ведёт к успеху каждого учителя.

© Баширова Л.Д., 2024

УДК 371.39

**В.Д. Белюшина,**  
учитель географии МАОУ СОШ № 2, г. Агидель

## **ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ**

**Аннотация.** Наставничество в школе проходит в период адаптации и наращивания профессионализма молодого педагога. В основе своей наставнической деятельности я выбрала прием сторителлинга. Это педагогическая техника, построенная на использовании историй с определенной структурой, направленная на решение сложных педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, адаптация, профессионализм, сторителлинг, развитие, мотивация, опыт.

**Belushina V.D.**

Effective methods of coaching in school

**Annotation.** Coaching in school happens in period of adaptation and developing of professional skills of young teacher. As a core of my coaching activity, I have chosen storytelling approach. This teaching technic contains using of stories with determined structure that is directed on solving complicated tasks of education, coaching and motivation.

**Key words:** coaching, young teacher, adaptation, professionalism, storytelling, developing, motivation, experience.

Молодая учительница Елена Александровна устроилась в нашу школу географом. Меня определили к молодому педагогу наставником, после тридцатилетнего стажа в школе, мне было интересно применить свои педагогиче-

ские методы. В ходе первой беседы с Еленой Александровной я успокоилась, толк будет, глаза горели, и чувствовалось большое желание узнать новое. Адаптационный период проходит достаточно ровно, определили круг обязанностей, подтягиваем недостатки в теоретико-практических навыках компетенции учителя географии. Стремление к совершенствованию очень сильное, постоянная моя поддержка дает силы молодой учительнице. Даже если она совершает ошибки, мы их разбираем методически. Период адаптации и наращивания профессионализма - это процесс не быстрый, поэтому я Елену Александровну не тороплю и поэтапно направляю на формирование профессионализма. В основе своей наставнической деятельности я выбрала прием сторителлинга.



Сторителлинг в образовании – это педагогическая техника, построенная на использовании историй с определенной структурой и героем, направленная на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации. Несмотря на то, что изначально, сторителлинг зарекомендовал себя как достаточно эффективное средство в области управления персоналом, в менеджменте. Сейчас он активно используется в бизнесе, в PR (наука изучение внешних отношений с обществом), в маркетинге, в журналистике и в образовании [1].

Сторителлинг – педагогическая техника, направленная на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации. Важно правильно построить задачу и умело применить её на занятии! Это не просто рассказывание историй, а рассказ истории с определенным сюжетом и задачами. Идея разобрать текст по частям, понять, как он устроен, а потом сконструировать свой рассказ с использованием графиков, схем и рисунков [2]. Часто мы рассказываем истории спонтанно, воспринимая это просто, как часть общения. Но как показала практика, это еще и эффективный прием обучения.

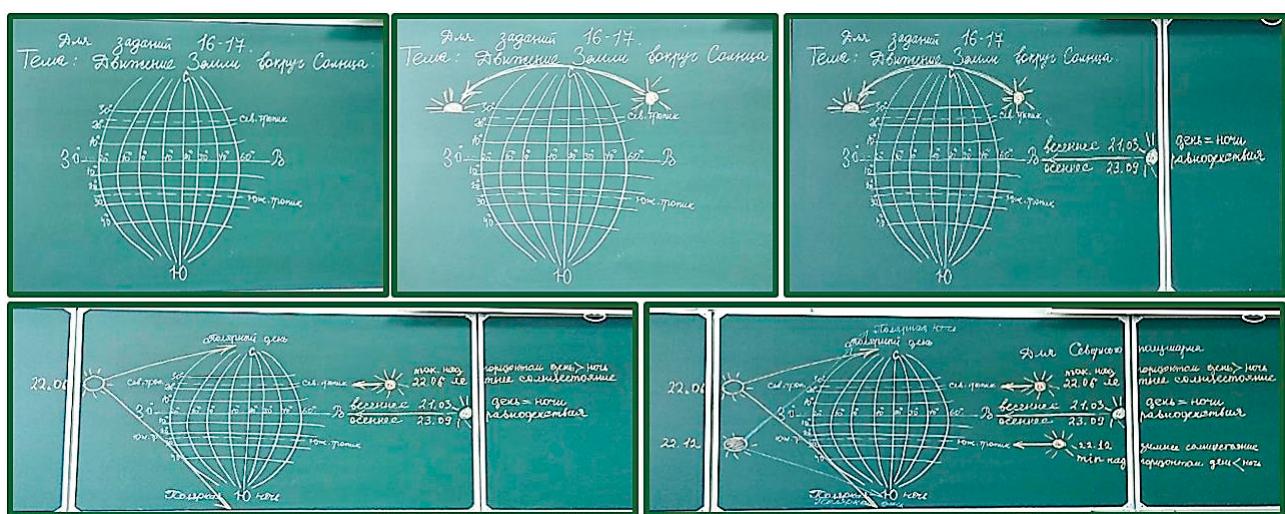
Итак, я приведу пример моего сторителлинга на разборе сложной темы «Движение Земли вокруг Солнца», для умения рассказать учащимся эту тему, так чтобы они смогли решить практико-ориентированные задачи в ОГЭ и ЕГЭ. Эта тема в учебном тексте дается очень сложно для восприятия и сопутствующие рисунки не совсем понятны. Я обычно рисую и рассказываю.

1. Для разбора данной темы необходимо графически изобразить планету.
2. Напоминаю ребятам, что Солнце движется по горизонту с Востока на Запад.

3. Спрашиваю девятиклассников о движении Земли вокруг Солнца, многие просто забыли. Начинаем с Весеннего равноденствия. Вместе определяем по названию «что день равен ночи». Рисую на схеме Солнце напротив экватора, подписываем (21 марта и 23 сентября). Раз Солнце находится в зените напротив экватора, то есть, посередине полушарий, то значит оба полушария обогреваются одинаково.

4. 22 июня Солнце становится в зените над тропиком, обогревая наше полушарие палящим светом. В этот момент день длинный, а ночь очень короткая. На схеме чертим лучи солнца и анализируем: Северный полюс очень хорошо освещается – «Полярный день». Ночью светло как днем. Южное полушарие получает скользящие холодные лучи солнца. Там соответственно – зима и на Южном полюсе значит «Полярная ночь».

5. После жаркого лета приходит прохладная осень. Солнце начинает двигаться к экватору. 23 сентября наступает день «Осеннего равноденствия». И знаем, что день равен夜里. К Новому году солнце все скучнее начинает светить в Северном полушарии. В Южном полушарии же наоборот, начинается жаркий период лета. Когда Солнце будет находиться в зените над Южным тропиком, мы отмечаем 22 декабря – «Зимнее солнцестояние». В это время по нашему полушарию лучи солнца слабо обогревают Землю, а на Северном полюсе вообще не показываются – там в это время проходит Полярная ночь. Лучи Солнца хорошо освещают Южный полюс и там в это время – «Полярный день». Затем все повторяется заново, пока жива наша Земля и Солнечная система.



Тема «Географические координаты» в 5 классе является сложной, потому что на уроке математики, учащиеся тему «Координаты» еще не проходили. Чтобы облегчить понимание этой сложной темы, я опять применяю метод ст-

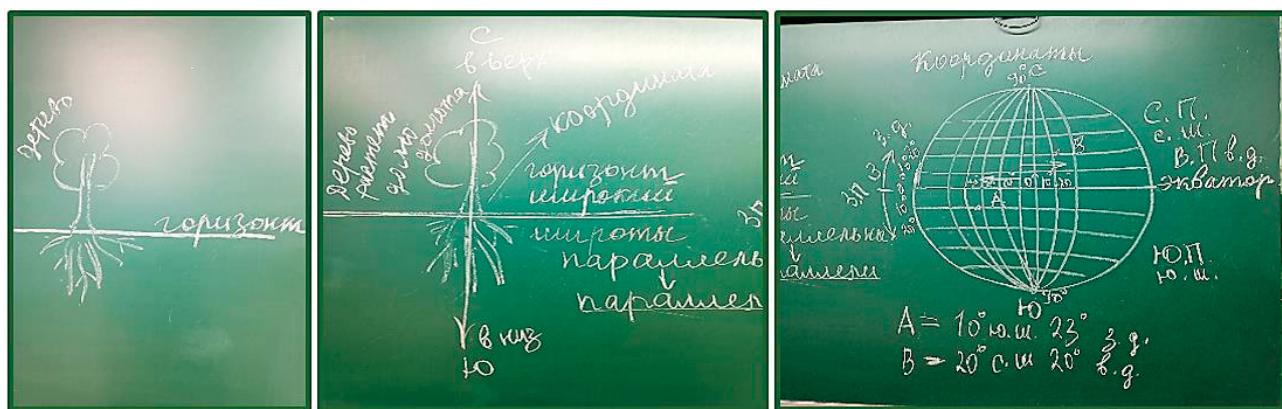
рителлинга. Елена Александровна активно тоже стала применять данную методику для разбора сложных тем на уроках географии.

1. Начнем с плоскостей. Рисуем горизонт и растущее дерево с корнями. Подписываем в плоскостях: горизонт широкий, синонимом будет «широта»; дерево растет верхушкой вверх, синоним «север» и корнем вниз – «юг», дерево растет долго (по времени) и линия будет называться – «долгота»

2. На рисунке земного шара находит аналогию: «горизонт – экватор», «широты – параллели», «долгота – меридианы»

3. Проставляем градусную сеть: широты от 0 градусов до  $90^{\circ}$ , меридианы от 0 градусов до  $180^{\circ}$ . Подписываем полушария и ищем точки пересечения, то есть географические координаты объекта.

Учащиеся иногда путают параллели и меридианы, я им напоминаю горизонт и дерево и сразу же вся тема вспоминается.



Рассказав данную тему в виде истории, свободно и связывая ее с графическим рисунком, учащиеся надолго запоминают материал.

Техника сторителлинга подходит как к обучению учащихся, так и как прием наставничества. Но как показала практика, это еще и эффективный прием обучения. Сторителлинг – педагогическая техника, направленная на решение педагогических задач обучения, наставничества, развития и мотивации. Важно правильно построить задачу и умело применить её на занятии. Сторителлинг особым образом проявляется в практической деятельности и представляет собой передачу умений и навыков.

## Литература

1. Титенко П.А. Использование в обучении приема «сторителлинг» в обучении. – Электронный ресурс: [www.prodlenka.org](http://www.prodlenka.org).
2. Владимирова Г.А. Наставничество в школе. – Электронный ресурс: // [www.multyrok.ru](http://www.multyrok.ru).

Л.К. Бикбаева,  
учитель химии МОАУ Башкирская гимназия-интернат  
имени М.С. Буракаевой с. Исянгулово МР Зианчуринский район РБ

## «ТОЧКА РОСТА» – РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** Текст посвящается актуальной теме – новые технологии, внедряемые в образовательную среду, требуют компетентности педагогов. Проект «Точка роста» формирует новые компетенции у учащихся и у педагогов. Центр «Точка роста» выполняет функцию для развития новых компетенций у школьников.

**Ключевые слова:** Федеральный проект «Современная школа», центр «Точка роста», цифровая грамотность, компетентность педагогов, современные компетенции, цифровые технологии.

**Bikbaeva L.K.**

«Growth point» is a resource for the formation of new competencies of the teacher

**Annotation.** The text is devoted to an urgent topic – new technologies introduced into the educational environment require the competence of teachers. The «Point of Growth» project forms new competencies for students and teachers. The center «Point of Growth» performs a function for the development of new competencies among schoolchildren.

**Key words:** Federal project «Modern School», center «Point of growth», digital literacy, competence of teachers, modern competencies, digital technologies.

Для современной цифровой экономики нужны компетентные кадры. А для их подготовки необходимо должным образом модернизировать систему образования и профессиональной подготовки, привести образовательные программы в соответствие с нуждами цифровой экономики, широко внедрить цифровые инструменты учебной деятельности и целостно включить их в информационную среду, обеспечить возможность обучения граждан по индивидуальному учебному плану в течение всей жизни – в любое время и в любом месте.

На современном этапе развития общества важной отличительной социокультурной характеристикой подрастающего поколения является широкое использование сети Интернет, активная вовлечённость в онлайн-коммуникации,

что нашло свое продолжение в конструировании современной образовательной среды, разработке и применении всевозможных информационных средств в процессе воспитания и обучения детей на разных возрастных этапах их развития [2; 3].

Глобальная цель, стоящая перед современной школой, не сводится просто к обеспечению качественного образования. Важно, чтобы качество образования соответствовало требованиям современного общества, которое динамично развивается и предъявляет новые вызовы. Цифровые технологии, внедряемые в образовательную среду, требуют принципиально новой компетентности педагогов, и иные способы организации познавательной активности детей. Учитывая то, что современных детей отличает повышенная вовлеченность в интернет-среду, очень важно, чтобы педагоги вникали в сложные и непростые вопросы цифровых технологий, повышая свой «Индекс цифровой грамотности». Поэтому современный проект «Точка роста» – это ресурс формирования цифровых компетенций не только у учащихся, но и у педагогов [1].

Именно на решение части этих проблем и направлен Федеральный проект «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование». Региональный проект «Современная школа» нацелен на уменьшение разрыва между городскими и сельскими школами. Центры образования цифрового и естественнонаучного профилей «Точка роста» создаются как структурные подразделения общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, и расположенных в сельской местности и малых городах, и направлены на формирование современных компетенций и навыков у обучающихся.

Задачами Центра являются охват своей деятельностью на обновленной материально технической базе не менее 90 % обучающихся школы, осваивающих основную общеобразовательную программу по предметным областям «Физика», «Биология», «Химия», а также обеспечение не менее 70 % охвата от общего контингента обучающихся в школе дополнительными общеобразовательными программами цифрового, естественнонаучного профилей во внеурочное время, в том числе с использованием дистанционных форм обучения.

Центр «Точка роста» выполняет функцию общественного пространства для развития общекультурных компетенций, цифровой грамотности, проектной деятельности, творческой, социальной самореализации детей, педагогов, родительской общественности и обеспечивает формирование современных компетенций и навыков у школьников.

Центры образования «Точка роста» – уникальный проект последних нескольких лет, уже сегодня демонстрирующий свою значимость для системы образования региона.

В сентябре 2023 года в Башкирской гимназии-интернат имени М.С. Бура-каевой с. Исянгулово прошло открытие Центра образования естественно-научной направленности «Точка Роста». На базе Центра проводятся уроки биологии, физики, химии, а также ежедневно ведутся курсы дополнительного образования.

Были разработаны и реализуются разноуровневые дополнительные общеобразовательные программы. Программы имеют практическую направленность, большое количество часов отводится на практические, лабораторные работы. В рамках урочной деятельности выполняется обязательный минимум лабораторных и практических работ.

Реализация естественно-научных предметов на базе Центра «Точка Роста» предусматривает использование Стандартного комплекта оборудования, средств обучения и воспитания. Открывается больше возможностей для популяризации биологии, химии среди обучающихся, а значит повышения эффективности учебного процесса, высокой результативности во внеурочной деятельности.

Огромным преимуществом работы центра стало то, что дети изучают предметы, на новом учебном оборудовании. В «Точке Роста», что очень важно в современном мире то, что школьники учатся работать в команде. Педагоги активно используют оборудование Центра в образовательных целях: демонстрация видеофильмов, видеоуроков, проводят практические занятия.

«Точка Роста» – уникальный проект: он дает детям из малых городов и сел возможность учиться по современным программам, а для взрослых становится открытой площадкой для развития и самореализации. «Точка Роста» – это проект, как бесценный ресурс формирования современных новых компетенций у обучающихся так и педагога.

## Литература

1. Буданцев Д.В. Цифровизация в сфере образования: обзор российских научных публикаций / Д.В. Буданцев // Молодой ученый. – 2020. – № 27 (317). – С. 120–127.
2. Иванов Н.Г. Единая информационно-образовательная система: новый подход к реализации психолого-педагогического сопровождения саморазвития обучающихся внешкольных учреждений / Н.Г. Иванов, И.В. Иванова // Нижегородское образование. – 2012, № 3. – С. 142–149.
3. Рожков М.И. Коллектив и межличностные отношения современных детей / М.И. Рожков, И.В. Иванова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2022. – Т. 28. – № 2. – С. 5–11.

И.П. Буторина,  
ст. воспитатель МАДОУ «ЦР – детский сад № 14»  
г. Благовещенск, РБ

## ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ У ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

**Аннотация.** Статья знакомит с работой наставничества в детском саду. Идея основывается на применении в дошкольном образовательном учреждении различных видов наставничества погражданско-патриотическому воспитанию дошкольников, а также особое внимание уделяется достигнутым результатам. В статье выделяется три основных вида наставничества: педагог-педагог, педагог-воспитанник, педагог-родитель.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, патриот, гражданско-патриотическое воспитание, предметно-пространственная среда.

**Butorina I.P.**

Mentoring practice in the formation of civil-patriotic education of preschool children

**Annotation.** The article introduces the work of mentoring in kindergarten. The idea is based on the use of various types of mentoring in the pre-school educational institution for the civil and patriotic education of preschoolers, and special attention is paid to the results achieved. The article identifies three main types of mentoring: teacher-teacher, teacher-pupil, teacher-parent.

**Key words:** mentor, mentoring, patriot, civic-patriotic education, subject-spatial environment.

Современный образовательный процесс не мыслим без поиска, более эффективных технологий, одной из которых является технология наставничества.

Наставничество в упрощённом понимании – это передача накопленного опыта другому человеку, а наставник – это человек, обладающий определенным опытом, знаниями и высшем уровне коммуникации, стремящийся помочь своему наставляемому приобрести необходимый опыт для дальнейшей профессиональной и социальной деятельности.

В статье мы хотим представить систему работы нашего детского сада по теме: «Практика наставничества в формировании гражданско-патриотического

воспитания у детей дошкольного возраста» по трем направлениям: педагог-педагог, педагог-воспитанник, педагог-родитель. Рассмотрим подробнее каждый из этих видов.

За многолетний период работы над темой по гражданско-патриотическому воспитанию, которая в настоящее время особенно актуальна, нами наработан материал по формам методической работы. Система повышения педагогического мастерства заключается не только в том, чтобы мы учили педагога, но и в том, чтобы предоставить ему возможность учить других, а, следовательно, повышать свою квалификацию.

Внутри коллектива педагогов мы создаем условия, стимулирующие для распространения педагогического опыта, желания поделиться новыми знаниями с коллегами не только на уровне своего коллектива. Результатом проделанной работы стали выступление педагогов на мероприятиях различного уровня: муниципального (районная методическая комиссия для заведующих и старших воспитателей города, районный конкурс «Педагогический дуэт – 2023», конкурс профессионального мастерства «Лучшие практики дошкольного образования»); республиканского (Республиканский фестиваль инновационных площадок дошкольного образования «Педагог-Новатор»); всероссийского (VII всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные проблемы воспитания и обучения детей в период детства»), а также распространение опыта через публикации на образовательных порталах для педагогов и в сборниках научно-практических конференций. Группой опытных педагогов-наставников нашего детского сада, были разработаны: методическое пособие «Логико-смысловые игры для дошкольников «Играя, обучаем» патриотического содержания и программа «Юный друг кадетов», по разделам которой были созданы методические пособия.

Всё вышесказанное дает возможность для реализации повышения квалификации педагогов и наставничества среди коллег.

В рамках наставничества – педагог-воспитанник, в детском саду также проводится большая работа. Для начала мы разработали план работы по гражданско-патриотическому воспитанию, обновили предметно-пространственную среду в группах, организовали мини-музеи старины «Истоки» и «Боевой Славы», оформили стенды. Нами накоплен богатый опыт по данной теме: разработки конспектов организовано-образовательной деятельности, экскурсий, сценарии праздников, авторские дидактические игры, лэпбуки, умные рюкзачки, книжки-развивашки, дидактические коврики- панно, настольно-печатные игры, макеты, интерактивные презентации. Организована работа групп по направлениям: «Юные друзья кадетов», «Дружина юных Гагаринцев», «Юные друзья дорог», «Дружина юных пожарных», экопатруль «Зеленые береты»; функцио-

нирует рубрика «Встреча с интересными людьми» (с военнослужащими из отряда специального назначения, участниками СВО, призывниками, специалистами МЧС и др.); проводятся экскурсии к мемориалу и памятникам, в районный исторический музей, в кадетские классы, в пожарную часть, в полицейский участок; организуются акции: «Письмо и посылка солдату», «Стена памяти», «Сирень Победы», «Своих не бросаем»; на базе нашего ДОУ положено начало ежегодной районной военно-спортивной игре «Зарничка» среди воспитанников детских садов города и района.

В рамках сотрудничества с социумом наше дошкольное образовательное учреждение взаимодействует с социальными партнёрами (Городской историко-краеведческий музей, Центр развития культуры, военкомат, МОБУ СОШ № 4 им. А.Я. Першина и др.). Это выражается в совместных мероприятиях по теме гражданско-патриотического воспитания. Одними из таких мероприятий стали: районный праздник посвященный дню Победы и районный фестиваль-конкурс патриотического творчества им. Н.Я. Киселева. Наши воспитанники продолжают свое обучение в кадетских классах МОБУ СОШ № 4 им. А.Я. Першина. Воспитанники принимают активное участие в конкурсах различного уровня. Это дает нам право поделиться опытом работы с воспитанниками в проектной деятельности. Результатом работы стала победа в конкурсе благотворительных и социальных проектов «ОМК – Партнерство» с проектом «Воспитание юных патриотов» и во всероссийском конкурсе «Лучшая научно-методическая разработка дидактической игры/пособия по патриотическому воспитанию».

Семейное воспитание это первая ступень патриотического воспитания. Нельзя не сказать о том, что наши педагоги это первые наставники родителям. Именно поэтому родители принимают активное участие в жизни детского сада, социально значимых общественных мероприятиях, в проектной деятельности, конкурсах различного уровня. Родители воспитанников активно участвуют в акциях, вместе с воспитанниками несут вахту у стены памяти, для них функционирует родительский клуб «Патриот». Мы считаем, что хорошо налаженный контакт с родителями, их заинтересованность и активное участие – залог успеха всей нашей работы.

Воспитать патриота своей Родины – ответственная и сложная задача, решение которой в дошкольном детстве только начинается. Планомерная, систематическая работа, использование разнообразных средств воспитания, общие усилия детского сада и семьи, ответственность взрослых за свои слова и поступки могут дать положительные результаты и стать основой для дальнейшей работы по патриотическому воспитанию.

Подводя итог сказанному, хочется отметить: «Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чём мечтаете вы. Ищете наставника, кото-

рый уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя».

## Литература

1. Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации / Авторы-сост.: И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. – 52 с.
2. Новицкая, М. Ю. Наследие: патриотическое воспитание в детском саду / М.Ю. Новицкая. – Москва: Линка-Пресс, 2003. – 200 с.

© Буторина И.П., 2024

УДК 37.043.2

**Л.Я. Валиахметова,**  
учитель английского языка  
МБОУ башкирская гимназия им. Назара Наджми  
г. Дютюли

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

**Аннотация.** Обратное наставничество предназначено для передачи мудрости, навыков от эксперта новичку и наоборот. Программы наставничества учителей часто разрабатываются для того, чтобы принести пользу новым учителям, объединяя их с более опытными учителями. Протеже обращается к наставнику за помощью при переходе на незнакомую должность, требующую новых навыков или знаний. Учителя проходят профессиональную подготовку, чтобы улучшить свои способности, сосредоточившись на своих повседневных учебных решениях. Эффективные наставники признают, что они могут учиться у своих подопечных не меньше, чем подопечные учатся у них. Этот тип наставничества также основан на взаимоотношениях. То есть качество результатов во многом зависит от качества отношений, сформированных опытным учителем и молодым преподавателем. Способность устанавливать позитивные отношения – и продолжать развивать и поддерживать их – является основной чертой эффективного наставничества, обеспечивая основу для будущего развития как стажера, так и наставника

**Ключевые слова:** обратное наставничество, объединение в пары, новые навыки, знания, эффективные наставники, опытный учитель, взаимоотношения, развитие, самооценка.

**Valiakhmetova L.Y.**

Professional development of teachers through reverse mentoring

**Annotation.** Reverse mentoring is designed to transfer wisdom, skills from an expert to a novice and on the contrary. Teacher mentoring programs are often designed to benefit new teachers by pairing them up with more experienced teachers. The protégé looks to the mentor for help transitioning into an unfamiliar position that requires new skills or knowledge. The teachers have professional training to improve their abilities by focusing on their day-to-day instructional decisions. Effective mentors recognize that they can learn from their mentees as much as the mentees learn from them. This type of mentoring is also **relationally based**. That is, the quality of the results depends largely on the quality of relationships formed by the experienced teacher and the young teacher. The ability to establish a positive relationship – and to continue to drive and maintain it – is a core feature of effective mentoring, providing the foundation for both the trainee's and the mentor's future development. Both mentors don't solve their learners' problems for them. Instead, they just help their learners think through problems and weigh potential solutions. In doing so, they model key skills necessary for ongoing self-improvement, such as critical thinking and self-evaluation.

**Key words:** reverse mentoring, pairing up, new skills, knowledge, effective mentorsmentees, experienced teacher, relationship, development, self-evaluation.

«Настоящий учитель тот, кто может спуститься

с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку,

снова совершить восхождение».

III. Амонашвили

Практика наставничества в нашей башкирской гимназии имени Назара Наджми успешно ведется уже на протяжении нескольких лет. В гимназии разработана Программа наставничества педагогических работников и план мероприятий по ее реализации. Согласно Положению, сформированы наставнические пары по обоюдному согласию ее участников и возложены на них дополнительные обязанности, связанных с наставнической деятельностью.

С января 2023 года яучаствую в реверсивной паре наставничества, как педагог со стажем и моя коллега Зарипова Л.Ф., как молодой педагог. Однако в

нашей паре не предполагается именно межпоколенческое взаимодействие молодых и старших по возрасту. Хотя чаще всего бывает именно так. Это не единственный вариант реверсивного наставничества. В нашей взаимной работе все зависит от главных целей и задач, которые мы ставим. Она заключается в развитии новых компетенций и решении административных проблем. Так или иначе, не зависимо от стажа работы испытываешь определенный дефицит профессиональных компетенций в тех или иных аспектах деятельности. Уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает затруднение в решении стандартных профессиональных задач, профессиональных задач в новых условиях, профессиональных задач в нестандартных ситуациях [1, 155]. Здесь на помощь приходит реверсивное наставничество, когда можешь прямо адресовать свои проблемы тому, кто может помочь их решить, обучить навыкам. Обучение навыкам тут, как правило, не самоцель, а инструмент и дополнительный полезный эффект. Цели, каждый раз отличаются, но все они должны быть достижимыми и иметь ограничение во временных рамках. Идеально для выбора такой цели подходит метод SMART, согласно которому цель должна быть: S (Specific) – конкретной, M (Measurable) – измеримой, A (Achievable) – достижимой, R (Relevant) – значимой, T (Timebound) – ограниченной во времени.

В нашем партнерстве передача опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, ценностей происходит через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии.

У моей коллеги есть своя «суперсила», вне зависимости от ее небольшого стажа преподавания. Она блестяще делает презентации, владеет современными цифровыми технологиями, отлично разбирается в том, как вести себя в соцсетях и многое другое, чему стоило бы научиться мне, как возрастному преподавателю. Именно этот фактор и используется в нашем реверсивном наставничестве. Она выступает в роли моего наставника, чтобы развить у меня новые компетенции в использовании цифровых технологий. С точки зрения субординации, это передача опыта не сверху вниз, а снизу вверх. У нее появилось чувство своей значимости, своей ценности и признание коллег. По ее словам, роль наставника обязывает ее развивать в себе такие навыки, как самопрезентация, планирование, тайм-менеджмент и постоянно самообразовываться.

Это очевидно, что реверсивное наставничество нацелено на молодых коллег, которые, будучи хорошими специалистами, остаются в коллективе «невидимками» [3, 37]. А совместная работа со старшими коллегами позволяет им проявить себя и обрести уверенность в свои действия, что и опытные педагоги. Коллеги, администрация зачастую ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без авансирования поддержки и снисхождения.

Также, мне, хоть и опытному педагогу, нужен свежий взгляд. А молодежь делится со старшими специалистами более новой теоретической базой, чем была в свое время у старших, и приобщает к новым тенденциям, которые имеют ряд преимуществ по сравнению с традиционными методами обучения, гораздо комфортнее себя чувствует и лучше ориентируется в потоке информации. Соответственно, умение структурировать полученную информацию у молодого поколения более развито.

В ходе работы нашей реверсивной пары приходится выходить из зоны комфорта, учиться думать, обучаться новому и по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные, коммуникативные особенности друг друга. Как в любом наставничестве, это приносит пользу обеим сторонам. Приятно отметить, что у нас создалась культура доверия, повысилась вовлеченность в общее дело. Моя коллега открыто высказывает свои мысли и идеи, проявляет активность, индивидуальный творческий подход к педагогической деятельности, а я, в свою очередь, испытываю меньше стресса перед многочисленными нововведениями, цифровизацией в нашей педагогической деятельности.

Считаю, что благодаря реверсивному наставничеству можно разрушить поколенческие стереотипы. Это когда педагоги со стажем смотрят на молодежь как на неопытных, поверхностных и безнадежных работников. А молодое поколение часто думает, что старшее поколение не способно и не готово осваивать новое и всеми силами сопротивляется всем изменениям и нововведениям. Ну а в ходе совместной работы в реверсивной паре, по мере общения лучше понимаешь, как другое поколение смотрит на те или иные ситуации и на основании чего принимает решения. И все стереотипы, конечно же, исчезают.

Реверсивное наставничество – это обоюдное наставничество педагогов. Интересно, что приходится использовать разные модели реверсивного наставничества. В зависимости от целей и задач каждой из нас приходится выполнять роль и наставника, и подопечного и быть равноправными, когда вместе работаем над общими проектами и заданиями. Происходит не односторонний обмен знаниями и опытом между участниками, а двусторонний [2, 846]).

Молодые тоже учатся у старших. Они консультируются по вопросам образовательного процесса. Участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых специалистов – это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Профессиональные конкурсы – это одна из форм повышения профессиональной квалификации. Сравнивая себя «до» и «после», педагоги отмечают собственный профессиональный рост независимо от того, удалось ли победить. А также у молодого специалиста есть возможность видеть неординарный опыт коллег.

Так, в 2023 году Зарипова Л.Ф. приняла участие в межрегиональном конкурсе «Учитель года Башкортостана – 2023», где ей пришлось пройти все этапы

конкурса: «Методическая мастерская», «Урок», «Мастер класс», «Воспитательное событие». Следует отметить что, обладая должностными компетенциями в области цифровых образовательных технологий, у коллеги все же не было опыта участия в подобных профессиональных конкурсах. Всю необходимую информацию о тонкостях участия в данном конкурсе из опыта коллег она получила на совместных встречах группы поддержки, куда вошли педагоги-мастера. Это коллективная модель обучения. На таких встречах она учится видеть себя со стороны глазами экспертов.

Обучаясь у более опытных коллег с интеграцией собственных форм и методов Зарипова Л.Ф. успешно подготовилась к конкурсу и получила высокую оценку жюри. Стала победителем в номинации «Применение инновационных технологий в педагогической деятельности».

Как отмечает Зарипова Л.Ф., как молодой педагог, обучая чему-то меня, более опытного педагога, она волей-неволей наблюдает за мной и в чём-то перенимает и мой опыт. Где-то я могу к слову поделиться советом, рассказать случай из практики – причём совершенно ненавязчиво. Между нами происходит взаимное наблюдение и обратная связь. Такой тип взаимодействия не является способом обучения чему-то новому, а лишь способствует нашему самосовершенствованию, помогает улучшить навыки преподавания и оттачиванию уже приобретенных навыков. Ценность нашего общения заключается в том, что мы не делаем акцент на том, что знаем что-то лучше другого, не самоутверждаемся, а общаемся и обмениваемся опытом и знаниями.

Таким образом, считаю данную практику реверсивного наставничества эффективной. Результатом такой работы является наше профессиональное развитие: успешное прохождение аттестации по установлению и подтверждению высшей квалификационной категории, результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, транслирование личного педагогического опыта на разных уровнях, уверенное применение цифровых технологий, повышение ИКТ компетенций и т.д.

## Литература

1. Дорохова Т.С. Методологические основы реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т.С. Дорохова, Ю.Н. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154–162.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6.
3. Сурьянинова Т.А. Наставничество – эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении / Т.А. Сурьянинова // Молодой ученый. – 2023. – № 29.1 (476.1). – С. 34–39.

4. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016 – № 6. – С. 845–847.

© Валиахметова Л.Я., 2024

УДК 372

**А.А. Валиуллина,**  
учитель английского языка, МОБУ СОШ с. Сейтяково

## **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА**

**Аннотация.** Сегодня школа нуждается не в учителе, который доносит до ученика знания, а в наставнике, который может выяснить, как ученик может осваивать эти знания эффективнее всего, где его зоны роста, какими методами лучше всего можно восполнить пробелы, в какой форме материал усваивается лучше. Он должен помогать ученику самостоятельно находить ответы на вопросы и осваивать новые навыки; он инструктирует, наблюдает, поддерживает опираясь на индивидуальность ученика, помогает ему найти идеальный маршрут, который бы позволил изучить предмет.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, наставляемый.

**Valiullina A.A.**  
Forms of mentoring in foreign language lessons

**Annotation.** Today, the school needs not a teacher who brings knowledge to the student, but a mentor who can figure out how the student can master this knowledge most effectively, where his growth zones are, what methods can best fill in the gaps, in what form the material is better absorbed. He should help the student to find answers to questions on his own and master new skills; he instructs, observes, supports, relying on the individuality of the student, helps him find the ideal route that would allow him to study the subject.

**Key words:** mentoring, mentor, mentored.

Каждый человек в этом мире способен делать что-то лучше других, и его способности в любой области определяют направление его профессионального и личностного развития на протяжении всей жизни. Знания передаются от человека к человеку, от учителя к ученику. И в большинстве случаев именно пре-

подавание дает человеку возможность развивать свои таланты. Как садовник ухаживает за деревом, так и у человека должен быть наставник, который поможет таланту развиться и расцвести в полную силу.

Наставником может быть человек, оказывающий всестороннюю поддержку подопечному в процессе развития, изучающий индивидуальные жизненные цели и пути их достижения, открываяший возможности для личностного роста и профориентации. Наставники играют ведущую роль в процессе развития личности. Наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимоподкрепления и передают личный и практический опыт непосредственно от человека к человеку.

Эффективным практическим способом повышения качества обучения на моих уроках английского языка является такая форма наставничества, как «ученик – ученик».

Форма наставничества «ученик-ученик» варьируется в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основные варианты включают:

- взаимодействие «отличник – неуспевающий», которое является поддерживающим вариантом для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный»: психологическая и эмоциональная поддержка по адаптации в коллективе и развитию коммуникативных, творческих и лидерских навыков;
- например, когда наставник – критически мыслящий человек, а подопечный – творчески мыслящий; взаимная поддержка; сотрудничество в проектах «успевающий – неуспевающий».

Наставничество в аудитории имеет важные преимущества перед традиционными формами обучения и групповой работы в процессе решения совместных задач:

- во-первых, такая форма взаимодействия способна активизировать интерес к предмету;
- во-вторых, обмениваясь идеями, дети могут учиться друг у друга и развивать навыки оценки своей работы и работы своих одноклассников;
- в-третьих, взаимодействуя в парах, дети более позитивно реагируют на учебные ситуации, чем при самостоятельном или организованном учителем обучении;
- такое обучение позволяет детям использовать больше учебного материала, чем это возможно при традиционной организации работы в классе.

Модель обучения «ученик-учитель» состоит из нескольких этапов.

Подготовительный этап: в парах, с распределением ролей и обучением преподавателя.

Подготовительный этап включает в себя начальное обучение новому материалу. Роли распределяются между детьми по результатам вступительного теста и личного собеседования.

Помимо знания своего предмета, преподаватели должны обладать такими человеческими качествами, как ответственность, коммуникабельность, доброжелательность и настойчивость.

Задача преподавателя – объяснить характер совместной работы, сформировать желание помочь незащищенным детям, степень ответственности каждого за результат и принципы оценки деятельности каждого студента. Необходимо морально поощрять и уважать преподавателя.

Во время урока наставник-подопечный работает с учеником, испытывающим трудности в обучении, исправляя ошибки в заданиях, корректируя оценки, поддерживая ученика и решая индивидуальные проблемы.

Наставник оценивает работу подопечного, а преподаватель оценивает работу наставника, основываясь на результатах работы подопечного. Таким образом, все участники совместной преподавательской деятельности имеют обязательства друг перед другом. Эффективно работающие пары выполняют несколько заданий за урок. Управление преподавателем предполагает контроль за работой наставника и подопечного, постоянную коррекцию и помочь в сложных ситуациях.

Внедряя наставничество в учебный процесс, можно сделать вывод, что ролевая дифференциация крайне важна как для наставника, так и для подопечного. Наставник – учащиеся закрепляют собственные знания по предмету, развиваются организаторские и коммуникативные навыки.

Опекаемые получают возможность активно участвовать в образовательной деятельности, узнавать новое благодаря помощи и поддержке помощника-сверстника. Для того, чтобы работа в паре стала эффективной, требуется время, чтобы выработать навыки совместной работы, учащимся необходимо привыкнуть к такой форме работы, научиться организовывать себя и следовать инструкциям наставника. Следовательно, парную работу в формате наставничества необходимо проводить систематически и регулярно в течение всего учебного года.

Таким образом, работа в паре «ученик-ученик» является более качественной и эффективной, так как:

- взаимодействуя с наставником, слабые ученики активнее, чем в ходе самостоятельной работы реагируют на возникающие ситуации – высказывают, предполагают, анализируют, делают выводы;

- обучение с наставником-рөвесником помогает предотвратить или погасить проблемные ситуации, связанные с низкой самооценкой детей;

– обучение с наставником в значительной мере помогают справиться с большим объемом учебного материала, чем при традиционной организации учебных занятий.

Наставничество являются дополнительным ресурсом в освоении детей образовательных программ, побуждают к поиску необходимых решений, ориентируют участников на новую активную деятельность. Важна организация творческих учебных занятий, создание атмосферы доброжелательности и доверия между обучающимися, которая пробуждает у учащихся изучение иностранного языка.

## **Литература**

1. Макарова Е.А. «Преимущества работы над текстом в паре «наставник-подопечный» на уроках иностранного языка». – 2018. – Выпуск № 12 (декабрь) «Письма в Эмиссия – Оффлайн». – С. 185–203.
2. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. – 2022. – Электронный ресурс: [metodicheskie-rekomendatsii-porazrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf](http://metodicheskie-rekomendatsii-porazrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf).
3. Наставничество XXI века. Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции. – Омск: БПОУ «Омский педагогический колледж № 1». – 2021 – 70 с.

© Валиуллина А.А., 2024

УДК 371.12

**В.Г. Вачиева,**  
заместитель директора  
по УВР МОБУ Краснохолмская СОШ № 3

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ** (из опыта работы)

**Аннотация.** Статья подготовлена на основе опыта по организации системы наставничества в образовательной организации в форме «учитель – учитель». Практическая часть работы описывает организационные меры, а также

алгоритмы действий по созданию и функционированию системы наставничества в школе.

**Ключевые слова:** наставники, молодые специалисты, формы наставничества, профессиональные компетенции, наставническое сопровождение.

**Vachieva V.G.**

Mentoring at school (from work experience)

**Annotation.** The article is based on the experience of organizing a mentoring system in an educational organization in the form of a «teacher – teacher». The practical part of the work describes organizational measures, as well as algorithms for actions to create and operate a mentoring system at school.

**Keywords:** mentors, young professionals, forms of mentoring, professional competencies, mentoring support.

*«Нужно развивать движение наставничества.  
Знание – важнейшее конкурентное преимущество и ключ  
к прорыву в качестве жизни»*

Владимир Путин,  
Президент РФ

Начиная педагогическую деятельность, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога к сложной полифункциональной деятельности – это целостный, длительный и непрерывный процесс, который должен быть ориентирован не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств, необходимых для носителя культурных и моральных ценностей. Наставничество подразумевает под собой передачу не только знаний и опыта, но и нравственных ценностей и моральных ориентиров от старшего поколения учителей к младшему. Чрезвычайно важным в наставничестве является то, что характер отношений должен быть двусторонним: с одной стороны – мотивация наставника осуществлять свою деятельность на добровольной основе, осознание важности и ценности данного процесса. Молодой педагог, в свою очередь, должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, который способен привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Такое взаимодействие способствует профессиональному становлению молодого учителя, формированию у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, а значит, к самореализации в профессии.

Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне (нацпроект «Образование»).

Работа с молодыми специалистами в нашей школе является одной из важных составляющих методической работы.

В 2021 г. педагогический состав МОБУ Краснохолмская СОШ № 3 пополнился новыми педагогами. Учитель-логопед Файзуллина Лина Витальевна, учитель физической культуры – Ахметшина Елена Алексеевна, не имевшие опыта педагогической работы по данным должностям. Как молодым специалистам, им была необходима помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством (а именно: мотивация деятельности обучающихся, активизация обучающихся в обучении, формы работы с родителями), в освоении функциональных обязанностей, оформлении документации и ведении электронного журнала. Приказом по школе были назначены наставники.

Для структурирования всех действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, была составлена Программа наставничества на один учебный год.

Проект «Внедрение целевой модели наставничества в МОБУ Краснохолмская СОШ № 3» разработан в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование».

**Цель проекта.** Целью внедрения наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогов МОБУ Краснохолмская СОШ № 3.

**В ходе реализации проекта предполагалось:** изучение эффективного использования форм наставничества как образовательной технологии в образовательной среде школы; развитие сети наставников в педагогическом сообществе; распространение лучших наставнических практик; помочь в адаптации и закреплении молодых специалистов на рабочих местах.

### **Участники наставничества.**

**Наставляемый** – педагог общеобразовательной организации не имеющий опыта работы в данной должности или работающий в этой должности не более трех лет.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

### **Реализация целевой модели наставничества.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматривалась форма наставничества: «Учитель – учитель».

Основными формами работы были выбраны индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ уроков и мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.

К групповым формам работы отнесены: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, встречи в рамках Школы молодого педагога.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- ✓ проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- ✓ проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- ✓ проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- ✓ регулярные встречи наставника и наставляемого;
- ✓ проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планировании.

По вовлечению в различные формы сопровождения и наставничества в течение 2022–2023 учебного года достигнуты следующие промежуточные результаты:

#### **I. Сформирована нормативно-правовая база наставничества:**

- 1) утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МОБУ Краснохолмская СОШ № 3 на 2022–2023 учебный год. Приказ 115 от 01.09.2022 «О работе целевой модели наставничества»;
- 2) реализуется следующая форма наставничества в МОБУ Краснохолмская СОШ № 3: «Учитель – учитель»;
- 3) утверждено Положение о целевой модели наставничества в МОБУ Краснохолмская СОШ № 3. Приказ 115 от 01.09.2022;

- 4) создан банк данных педагогов, наставников-тьюторов из числа педагогических работников МОБУ Краснохолмская СОШ № 3;
- 5) реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные Дорожной картой;
- 6) проводится мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам;
- 7) сформирована команда проекта, включающая группу наставников.

## **II. Показатели оценки эффективности наставничества**

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через количество наставников-педагогов; динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях.

№	Наименование	Проект / программа (оператор)	Роль наставника
1.	Развитие наставниками профессиональных качеств у молодых педагогов	Программа «Учитель будущего»	Партнер в выстраивании индивидуальной образовательной и профессиональной траектории
2.	Целевая программа наставничества	Программа «Наставничество»	Помощник в раскрытии потенциала наставляемого, партнер в выстраивании его индивидуальной образовательной и профессиональной траектории; инициатор улучшения показателей школы

Результатом работы является практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результатом успешной реализации программ наставничества является:

- ✓ решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- ✓ решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся;
- ✓ уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- ✓ рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- ✓ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- ✓ улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в вуз (суз) по профилю;

- ✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

**Риски и затруднения:**

- ✓ короткие сроки подготовки наставников, сложности при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности;
- ✓ возможный сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий программы наставничества из-за объективных причин;
- ✓ низкий уровень заинтересованности работодателей в разработке программ наставничества;
- ✓ формальное отношение наставника, отсутствие материальных стимулов и др.

Была проведена совместная работа по устраниению выявленных проблем: подробно изучались принципы составления Рабочей программы и технологической карты урока в соответствии с требованиями обновленного ФГОС; даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы; проведены консультации, в ходе которых Лина Витальевна и Елена Алексеевна были ознакомлены с особенностями современного урока: учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса. Были рассмотрены современные образовательные технологии, методики и результаты их применения; этапы и формы работы с обучающимися на уроке; система оценивания полученных результатов, а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Правильно выбранные формы методического сопровождения Файзуллиной Л.В. и Ахметшиной Е.А. позволили достичь следующих результатов их деятельности по итогам первого года работы:

- ✓ значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ;
- ✓ сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП);
- ✓ принимали активное участие в проведении школьных мероприятий. Кроме того, были успешно проведены открытые уроки, положительно оцененные коллегами и администрацией ОУ.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою

очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

© Вачиева В.Г., 2024

УДК 371.213.3

**Е.В. Вяхирева,**  
директор МБОУ СОШ № 7 г. Салавата

**РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:  
ФОРМА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

(из опыта работы МБОУ СОШ № 7 г. Салавата)

**Аннотация.** Работа над внедрением и реализацией целевой модели наставничества в течение последних лет – одно из приоритетных направлений всех образовательных учреждений России, значима эта деятельность и для МБОУ «СОШ № 7» г. Салавата.

**Ключевые слова:** наставничество, целевая модель.

**Vyakhireva E.V.**

Implementation of the target mentoring model: the form «TEACHER – TEACHER»  
(from the work experience of municipal budgetary educational institution Salavat  
secondary school № 7)

**Annotation.** Work on the introduction and implementation of the target mentoring model in recent years has been one of the priorities of all educational institutions in Russia, and this activity is also significant for municipal budgetary educational institution Salavat secondary school № 7.

**Key words:** mentoring, target model.

2023 год Указом президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника, что является значимым событием для педагогического сообщества и подтверждением достижения высоких результатов внедрения целевой модели наставничества, федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» проекта «Образование».

Работа над внедрением и реализацией целевой модели наставничества в течение последних лет – одно из приоритетных направлений всех образова-

тельных учреждений России, значима эта деятельность и для МБОУ СОШ № 7 г. Салавата.

За более чем полувековую историю школы сложились определенные традиции по обобщению и распространению педагогического опыта.

Одним из важнейших аспектов методической работы являлось сопровождение молодых специалистов. Ежегодно работала «Школа молодых специалистов», проводились конкурс эссе «Моё педагогического кредо», методические дни «Я – молодой учитель», городские фестивали «Моя педагогическая династия» и другие формы работы, способствующие профессиональному росту молодых педагогов, их становлению. У истоков работы с молодежью в школе стояли Л.Р. Ахмадышина, директор школы, Т.А. Горюнова, заместитель директора по УВР, О.С. Татарова, заместитель директора по УВР, С.Т. Мурсалимова, учитель истории, И.Ф. Исхакова, учитель начальных классов.

Внедрение целевой модели наставничества изменило подходы в работе с молодыми специалистами, формы работы «учитель – учитель» структурировало и систематизировало методы.

В рамках реализации программы были изучены условия ОУ на соответствие целям и приоритетам, идеям и миссиям программы наставничества. Это стало возможно через использование ряда мероприятий: анкетирование, мониторинги, диагностику профессиональных компетенций, привлечение специалистов (педагог-психолог, заместители директора, руководители ШМО).

Следующим этапом стало формирование нормативной базы, необходимой для эффективной работы всего педагогического коллектива в данном направлении. В школе разработаны и внедрены «Положение о наставничестве», «Манифест наставника», «Программа целевой модели наставничества», «Дорожная карта реализации целевой модели наставничества», «База наставников и наставляемых». Над проблемой работала творческая группа в составе директора, заместителей директора, наиболее опытных педагогов Горшковой Е.П., Савельевой И.В., Саттаровой И.С.

Необходимо отметить взаимодействие и взаимовыгодное сотрудничество с АНО Центр методической поддержки наставничества «Мое будущее» и Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего», в рамках которых педагоги школы прошли экспериментальный модуль «Школа наставника», зарегистрированы на сайтах. Наибольший интерес и значимость имеет для молодых педагогов «Школа начинающего специалиста», программа, которая реализуется через систему Персонализированных программ и индивидуальных образовательных маршрутов, Карт индивидуального образовательного маршрута педагогов, предлагающих корректировку в соответствии с результатами диагностики профессиональных компетенций.

Из всех наиболее распространенных в практике моделей наставничества:

- традиционное (One-on-One),
- партнерское («равный – равному»),
- групповое («круги наставничества»),
- флеш-наставничество (через встречи и обсуждения),
- скоростное (многоуровневый подход),
- реверсивное (получение знаний от молодых специалистов, обмен),
- виртуальное (режим онлайн).

Практически все используются в работе школы. Особую роль в формировании и развитии системы наставничества школы играет куратор, учитель высшей категории, Горшкова Е.П., учитель начальных классов, которая осуществляет взаимодействие со специалистом УМЦ Туленковой Н.Н., Советом ветеранов педагогического труда в лице Хуснуллиной Г.К.

Важным фактором становления молодого учителя, толчком к дальнейшему профессиональному росту является участие в конкурсах педагогического мастерства, таких как педагогический марафон «Соты», конкурс наставнических практик «Творческий дуэт: Учитель – Учитель», профессиональном конкурсе «Учитель года», фестивале «GeekTeachersFest», городском творческом клубе учителей «Клубок», творческих конкурсах.

Считаем, что результатом целенаправленной работы по внедрению целевой модели наставничества являются высокие результаты педагогических сотрудников за последние годы:

1. Конкурс «Учитель года – 2019» – лауреат республиканского конкурса «Учитель года русского языка и литературы» Халимова Наиля Флюровна, учитель русского языка и литературы;

2. Республиканский конкурс лучших учителей и преподавателей башкирского и русского языка 2019 – победитель Халимова Наиля Флюровна, учитель русского языка и литературы;

3. Фестиваль педагогических идей Geekteachersfest 2019 – опыта Тулвинская Асия Анасовна, учитель русского языка и литературы, Даминева Светлана Сергеевна, учитель географии, Халимова Наиля Флюровна, учитель русского языка и литературы, Вяхирева Елена Викторовна, учитель русского языка и литературы;

4. Научно-практический фестиваль-конференция РАНХИГС г. Москва 2019 – обобщение опыта работы Саттарова Ирина Сергеевна, учитель математики и информатики, Савельева Ирина Валерьевна, учитель истории и обществознания, Халимова Наиля Флюровна, учитель русского языка и литературы, Даминева Светлана Сергеевна, учитель географии.

5. Конкурс «Учитель года – 2020» – лауреат городского конкурса «Молодой учитель года» Саттарова Ирина Сергеевна, учитель математики и информатики;

6. Конкурс «Учитель года – 2021» – лауреат городского конкурса «Молодой учитель года» Валитова Регина Ильшатовна, учитель начальных классов;

7. Первый республиканский марафон «Соты» 2022 год – 2 место в составе команды г. Салавата Худайбердина Арина Ильдаровна, учитель биологии.

8. Конкурс «Учитель года – 2023» – лауреат республиканского конкурса «Молодой учитель года» Худайбердина Арина Ильдаровна, учитель биологии.

9. Первый Всероссийский форум молодых педагогов «Педагог. Профессия. Признание. Искусство», 2023 г., участие в составе делегации, Худайбердина Арина Ильдаровна, учитель биологии.

Итоги реализации целевой модели наставничества в нашей школе подтверждают ее эффективность. Проект, действительно, способствует развитию общего образования, что является главной задаче современного педагогического сообщества.

### **Литература**

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

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–55.

© Вяхирева Е.В., 2024

УДК 37.08

**А.А. Галиева,**  
учитель начальных классов МБОУ СОШ с. Исмаилово  
МР Дюртюлинский район РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** В ходе работы с молодыми педагогами наставники приобретают новые знания, ориентир на реалии современного образования, развивают

свои деловые качества, повышают свой **профессиональный** уровень в процессе взаимного обучения.

**Ключевые слова:** учитель-наставник, наставляемый, активное взаимодействие.

**Galiyeva A.A.**

Mentoring as an effective resource teacher  
development

**Annotation.** In the course of working with young teachers, mentors acquire new knowledge, guidance on the new realities of modern education, develop their business skills, and improve their professional level in the process of mutual learning.

**Keywords:** teacher-mentor, mentee, active interaction.

Любая профессия предъявляет к людям определенные требования. Чем сложнее работа, тем значимее ее цели и результаты для общества, и чем разнообразнее профессиональные задачи, тем выше требования к специальности. Объем этих требований не может быть ограничен знаниями, навыками и компетенциями. Он неизбежно расширяется в области индивидуальных характеристик. Принимая во внимание специфику преподавания, его многообразие, а также сложность и, прежде всего, очень важную задачу – подготовку подрастающего поколения к жизни, возникает вопрос: каким должен быть учитель-наставник?

Успешность профессиональной подготовки педагога-наставника во многом зависит от обладания определенными профессионально важными качествами [1].

Прежде всего, учитель должен быть ориентирован на внешний мир, на других людей. Но, кроме того, ему нужно обладать коммуникабельностью, чтобы это могло сочетаться с вдумчивостью и рассудительностью. Важно, чтобы учитель-наставник обладал глубоким внутренним миром, а также внутренним стержнем, чтобы он не забывал о важности своей личности и индивидуальности, заботясь о других. В профессии, направленной на работу с людьми, безразличие, эгоцентризм, а также безразличное отношение к людям являются табу [2].

Во время своей работы учитель-наставник сталкивается с многочисленными проблемами, которые он преодолевает с помощью эмоциональной стабильности и равновесия. Ему нужно обладать способностью быстро адаптироваться к изменяющимся внешним обстоятельствам. Залог успеха возможен только если есть три составляющие: хороший наставник; хороший наставляемый

мый; активное взаимодействие. Рассмотрим каждый из этих аспектов, чтобы понять концепцию наставничества.

Кто такой хороший наставник? Хороший наставник должен быть не просто успешным человеком. Хороший наставник должен обладать характером и желанием помогать развиваться другим людям. Это требует готовности размышлять и делиться собственным опытом. Наставники должны не только уметь и говорить, но и подтверждать свои слова действиями.

Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь кому-то еще без какой-либо «официальной» награды. Он делает это потому, что искренне желает, чтобы кто-то другой также добился успеха. Одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени. Наличие отраслевых или организационных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания и постоянно работают над собой.

Кто такой хороший наставляемый? Не только наставник, но и его подопечный должен прикладывать определенные усилия к совместному сотрудничеству. Наставляемый должен стремиться к успеху, ценить и уважать труд своего наставника, понимать, что ему помогают от чистого сердца. Он должен стремиться к расширению своих возможностей и быть ориентированным на достижение профессиональных результатов, четко знать о своих карьерных целях, потребностях и желаниях. Наставничество – это не терапия, когда один человек бесцельно бродит, а другой помогает ему выбрать нужное направление. Наставляемые должны четко понимать, что они хотят получить в итоге. Они должны быть открытыми и обладать жаждой знаний, не бояться идти другой дорогой. Наставники хотят видеть движение и рост. У наставляемого слова не должны расходиться с действиями. В противном случае наставничество не принесет никаких результатов.

Взаимоотношения между наставником и наставляемым должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном участии обеих сторон. Если кто-то не будет выполнять своих обязательств, работа не принесет никаких результатов.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на воспитание, развитие детей, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения и педагогического коллектива. В ходе работы с молодыми педагогами мы сами приобретаем новые знания, ориентир на новые реалии современного образования, развиваем свои деловые качества, повышаем свой **профессиональный** уровень в процессе взаимного обучения. И огромное удовлетворение мы получаем, когда видим успехи **молодых педагогов**, их творческий рост.

## Литература

1. Вавилов Ю.П. О психологической структуре педагогической деятельности / Ю.П. Вавилов // Ярославский педагогический вестник. – 2012 – № 1. – Том II. – С. 270–273.
2. Ключко О.И. Педагогическая психология / О.И. Ключко, Н.Ф. Сухарева. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 234 с.
3. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Пропсвечение, 2013. – 192 с.

© Галиева А.А., 2024

УДК 371.1

**Т.М. Галстян,**  
директор МБОУ СОШ с. Сикияз  
**Е.П. Шаламова,**  
учитель физики и технологии МБОУ СОШ с. Сикияз

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР «ТОЧКА РОСТА» КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной проблеме профессиональной компетентности педагога. В качестве средства её повышения выбран образовательный центр «Точка роста». Выделены и описаны пути развития профессиональной компетентности педагога в рамках данного проекта.

**Ключевые слова:** компетентность, профессиональная компетентность, педагогические работники, национальный проект «Образование», центр «Точка роста».

**Galstyan T.M., Shalamova E.P.**

Educational center «Point of growth» as means of increasing  
the professional competence of teachers

**Annotation.** The article is devoted to the actual problem of professional competence of a teacher. The educational center «Point of growth» was chosen as a means of increasing it. The ways of developing the professional competence of a teacher within the framework of this project are highlighted and described.

**Key words:** competence, professional competence, teaching staff, national project «Education», Education Center «Point of growth».

Профессиональная компетентность педагога в современной системе образования является одним из ключевых факторов успеха в обучении и развитии обучающихся. Роль педагога в формировании качественных знаний и навыков учеников неоценима, поэтому постоянное повышение своей компетентности становится необходимостью.

На сегодняшний день не существует единого определения понятия «компетентность», но прослеживается тенденция смешивания и взаимозамены таких терминов как: профессиональная компетенция, профессиональная компетентность, профессиональные способности.

Под «компетенцией» педагога подразумевается «способность применять знания, умения, опыт и личностные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности» [3].

В психолого-педагогической литературе собрано достаточно много понятий «профессиональной компетентности». На наш взгляд, наиболее полным и точным является определение профессора, доктора педагогических наук В.А. Адольфа: «Профессиональная компетентность – сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса» [1].

Наряду с понятием профессиональной компетентности существует такое понятие как развитие профессиональной компетентности.

Развитие профессиональной компетентности – «это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование» [1].

Профессиональная компетентность педагога – это одна из ключевых составляющих успешного образовательного процесса. В современном мире, где требования к качеству образования постоянно растут, развитие компетентности учителя становится особенно актуальным.

С 1 сентября 2023 года в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» на базе МБОУ СОШ с. Сикияз работает центр образования естественно-научной направленности «Точка роста». Новая для нас деятельность стала отправной точкой для повышения профессиональной грамотности коллектива, мотивации педагогов к собственному развитию профессионального мастерства и освоения новых профессиональных компетенций. Системная работа по профессиональному развитию и совершенствованию педагогов стала объективной необходимостью.

Нами выбраны пути развития профессиональной компетентности педагога.

### 1. Методическая поддержка.

В преддверии открытия Центра «Точка роста» в 2023 году было заключено соглашение с Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Уфимский многопрофильный профессиональный колледж о сотрудничестве. Предметом данного соглашения является обеспечение тьюторского сопровождения работников школы при прохождении курсов повышения квалификации, организация взаимодействия школы с ЦНППМ по обеспечению возможностей практико-ориентированного образования в рамках реализации непрерывного повышения профессионального мастерства, регулирование отношений между школой и ЦНППМ с целью распространения передового педагогического опыта.

### 2. Участие в учебно-методических мероприятиях.

Постоянное обучение – один из самых эффективных способов развития компетентности учителя. Педагогами, работающими в центре пройдены курсы: «Школа современного учителя. Развитие естественно-научной грамотности», «Реализация образовательных программ естественно-научной направленности с использованием оборудования центра «Точка роста» (Центр непрерывного профессионального образования), «Цифровые технологии в профессиональной деятельности учителя» (Институт непрерывного профессионального образования «Вектор развития» ФГБОУ ВО БГПУ им. М. Акмуллы).

Взаимодействие с другими педагогами – это отличная возможность обогатить свой опыт, узнать о новых методических приемах, расширить кругозор и развить профессиональные навыки. Педагоги посещают семинары и конференции, проводимые в школах района, на базе, которых уже несколько лет функционируют центры «Точка роста». На данных мероприятиях изучаются возможности нового оборудования, способы его использования в учебном процессе.

В рамках методической работы школы нами был проведен мастер-класс по использованию цифровой лаборатории и микроскопов на уроках окружающего мира для учителей начальных классов.

### 3. Чтение профессиональной литературы.

Чтение специальной профессиональной литературы помогает учителям найти новые идеи и подходы к своей работе. При разработке программ, методических и дидактических материалов, принятии педагогических решений, постановке целей и задач педагогической деятельности необходимо применить компетентность. Так, чтобы составить рабочую программу курса внеурочной деятельности, программу интересную, мотивирующую к исследовательской и проектной деятельности, подобрать тему исследования, соответствующую со-

временным трендам и научным исследованиям, педагоги изучают много научной, научно-популярной и методической литературы.

#### 4. Практическая работа с цифровым оборудованием.

Использование цифрового оборудования при проведении лабораторных работ, задания исследовательского характера вызывают усиленный интерес у обучающихся, что приводит к мотивированному получению новой информации, глубокому и прочному усвоению учебного материала, способствует приобретению новых исследовательских умений. Современное цифровое учебно-лабораторное оборудование: позволяет производить измерения различных процессов, показателей состояний различных систем; позволяет проводить количественные измерения не требует длительного подготовительного этапа, очень простое в использовании; с ним удобно работать при проведении демонстрации и при проведении лабораторных и практических работ. Для того чтобы воспользоваться возможностями цифрового оборудования учитель должен уметь работать с этим оборудованием. Здесь за частую вступает в силу «реверсивное» наставничество в паре учитель – ученик. Современные учащиеся, «цифровые аборигены», они легко справляются с компьютерной техникой, а учитель направляет процесс учебного исследования к «переоткрытию» теоретических знаний.

#### 5. Организация исследовательской и проектной деятельности.

Исследовательская и проектная деятельность – это уникальный метод, соединяющий учебно-познавательный, научный и творческий компоненты. Данная деятельность развивает, поддерживает интерес к изучению физики, химии, биологии и способствует вовлечению школьников в творческую деятельность. В МБОУ СОШ с. Сикияз в течении первой четверти были проведены мини-проекты по исследованию теплопроводности материалов, зависимость изменения температуры от времени при испарении. Планируются исследования по теме «Строение вещества», по изучению свойств минеральной воды, агрохимических свойств почвы на школьном учебно-опытном участке и др., а также использование ресурсов «Точки роста» для разработки индивидуальных проектов. Работа в данном направлении развивает педагогические компетентности в области обеспечения информационной основы деятельности, в организации учебной деятельности и в области мотивации учебной деятельности.

#### 6. Рефлексия и самооценка.

Учитель должен постоянно анализировать свою работу и стремиться к самосовершенствованию. Важно находить время для самооценки – понимания своих достижений и успехов, это мотивирует учителя на дальнейшее развитие. Рефлексия помогла выявить наши слабые стороны: дефицит кадров, низкий уровень цифровых компетенций учителей, недостаточная заинтересованность учащихся, отсутствие или физическая изношенность специального лаборатор-

ного оборудования, что не позволяет задействовать цифровую лабораторию в полную меру. Удалось определить и сильные стороны: готовность педагогов осваивать новое и наличие всех необходимых условий.

Таким образом, главной ценностью образовательного центра «Точка роста» является фокус на развитие компетентности не только учеников, но и учителей. Преподаватели получают не только новые знания, но и учатся анализировать свою деятельность, осознавать свои сильные и слабые стороны, а также разрабатывать планы развития. Это помогает педагогам стать более уверенными и компетентными в своей работе, что в конечном итоге повышает качество образования для учеников.

## **Литература**

1. Гибадетдинова Н.В. Роль профессиональной компетентности педагогов организации образования в обучении и воспитании будущего поколения // Педагогическая наука и практика. – 2016. – № 1 (11).
2. Новикова О.Н., Скорынин А.А. Создание центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» как фактор профессионального развития педагогов // Педагогика сельской школы. – 2021. – № 3 (9). – С. 118–130.
3. Панфилова О.И. Понятие «профессиональная компетентность» и различные подходы к изучению феномена данного понятия / О.И. Панфилова. – Текст: непосредственный // Инновационные педагогические технологии: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). – Казань: Бук, 2016. – С. 3–6.

© Галстян Т.М., Шаламова Е.П., 2024

УДК 37.047

**Р.Ф. Гареева,**  
учитель иностранных языков МБОУ СОШ № 1 с. Чекмагуш

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЧЕРЕЗ НАСТАВНИЧЕСТВО**

**Аннотация.** В статье раскрыта связь наставничества и профориентации, освещены методы работы наставника с обучающимися в направлении «работодатель – ученик».

**Ключевые слова:** наставник, профориентация, «работодатель – ученик», экскурсии.

**Gareeva R.F.**

Professional orientation of student through mentoring

**Annotation.** The article reveals the relationship between mentoring and career guidance, highlights the methods of work of a mentor with students in the direction of «employer – student».

**Keywords:** mentor, career guidance, «employer – student», excursions.

Сегодня, когда система образования Российской Федерации получила мощный стимул для качественного обновления в виде перехода на новый ФГОС третьего поколения, вопросы, связанные с формированием у обучающихся готовности к профессиональному самоопределению, приобрели особую актуальность. В современных условиях практически все отрасли страны нуждаются в инициативных сотрудниках, готовых принять вызов времени, непрерывно повышая свою квалификацию в условиях формирования нового цифрового информационного пространства, обладающих сквозными метакомпетенциями, обеспечивающими возможность социальной адаптации в постоянно изменяющихся реалиях жизни, успешное профессиональное развитие и образование на протяжении всей жизни.

Н.Ф. Родичев и С.Н. Чистякова, исследуя проблему профессионального самоопределения школьников, профессиональную ориентацию, трактуют её как «...специально организованную научно-практическую деятельность, которая рассматривается как система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах» [1]. Л.А. Савельева и Л.И. Савва профессиональную ориентацию рассматривает как целенаправленную социально-психологическую и педагогическую деятельность, направленную на подготовку молодежи к сознательному и обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями, а также общественными потребностями в определенных профессиях [2]. Большинство ученых считают, что понятие «профессиональная ориентация» тесно связано с понятием «профессиональное самоопределение». Е.Ю. Пряжникова определяет профессиональное самоопределение как высший уровень профориентации, когда человек «уже готов самостоятельно и осознанно делать ответственные жизненные и профессиональные выборы» [3].

Каждый ученик рано или поздно встает перед проблемой выбора своей дальнейшей профессии. Эта проблема оказывается достаточно сложной, так как активная позиция в этом плане у многих еще не сформирована. За фразой «выбор профессии» стоит планирование, обдумывание профессионального жизненного пути, поэтому на наш взгляд, форма наставничества «работодатель – ученик» очень актуальна и востребована. Результатом этого процесса становится готовность выпускника к осознанному профессиональному самоопределению и самоутверждению, что сегодня закреплено требованиями ФГОС СОО и конкретизировано в единой модели профессиональной ориентации обучающихся.

Данная форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная), может происходить прикладное знакомство с профессией. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности.

Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся МБОУ СОШ № 1 с. Чекмагуш способствует созданию много-профильной, многоуровневой, соответствующей современным потребностям системы содействия профессиональному самоопределению, учитывающей преемственность общего (дошкольного, начального, основного, среднего) образования.

Профориентационная деятельность в школе строится с учетом возрастных особенностей школьников. Это, конечно же, работа центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»; участие обучающихся в работе школьных объединений; участие в открытых уроках Всероссийского проекта «ПРОеКТОриЯ», «Билет в будущее». Следует отметить важность организации встреч с представителями разных профессий, экскурсий на предприятия с целью знакомства с профессиями и организацией труда. Так, в 2022–2023 учебном году мы посетили медицинский центр ООО «ИльВен» с. Чекмагуш, частные стоматологические клиники Сафиуллина И. «Жемчуг» и ООО «Радент» с. Чекмагуш, ГБУЗ РБ Чекмагушевская ЦРБ, а также оперативный отдел скорой помощи г. Уфа.

Также для обучающихся МБОУ СОШ № 1 с. Чекмагуш были организованы экскурсии в Чекмагушевский межрайонный суд Республики Башкортостан, в

ГУП РИЦ Чекмагушинформцентр газета «Игенче», в Чекмагушевскую КС филиала ПАО «Газпром газораспределение Уфа» в г. Нефтекамск, в Чекмагушевское МУП по водоснабжению, в отделение РГАУ МФЦ с. Чекмагуш, молочно-товарную ферму СПК «Базы» с. Уйбулатово и др.

Кроме этого, были организованы встречи с представителями профессиональных учебных заведений города Уфа, Нефтекамск, Дюртюли, Бирск, с. Кушнаренково, Октябрьского нефтяного колледжа имени С. Кувыкина и др.

Старшеклассники МБОУ СОШ № 1 с. Чекмагуш посетили День открытых дверей УГНТУ, БГМУ, УГАТУ г. Уфа и Бирского филиала УУНиТ. Даные мероприятия дают возможность получить более полную информацию о вузе, программах обучения, научно-исследовательской работе, условиях обучения и проживания, а также увидеть, как устроен вуз и как проходит учебный процесс.

Следует отметить, что в рамках профориентационной работы организуются встречи учащихся 8–11 классов с выпускниками школы – студентами вузов и техникумов разных профилей.

Нельзя оставить в стороне и работу с родителями (законными представителями), которая организована через родительские собрания, индивидуальные консультации, классные часы.

Отрадно отметить, что 1 сентября 2023 года Министерство Просвещения РФ во всех школах нашей страны внедрило единую модель профориентационной деятельности, так называемый профминимум, для обучающихся, начиная с шестого класса. Профминимум представляет собой профориентационные мероприятия по семи разным направлениям со школьниками не менее 40 часов за учебный год. На этих занятиях школьники будут узнавать о перспективных профессиях и специальностях, о современном рынке труда и достижениях в области науки и технологий. У наставников появилось больше возможностей и новых инструментов для работы.

Подводя итоги, хочется сказать, что программа данной формы наставничества очень насыщена и интересна. Каждая неделя наполнена различными мероприятиями, и мы стараемся максимально вовлечь детей.

## Литература

1. Родичев Н.Ф. Формирование профессионального самоопределения школьников в условиях непрерывного образования / Н.Ф. Родичев, С.Н. Чистякова // Педагогика. – 2012. – № 9. – С. 16–24.
2. Савельева Л.А. Итоги экспериментальной работы по подготовке старшеклассников к обучению в вузе с использованием мониторинга / Л.А. Савель-

ева, Л.И. Савва // Современные технологии образования: сб. науч. тр. 3-й межрегион. заоч. науч.-практ. конф. / Под ред. Т.Е. Климовой, Е.В. Романова. – Магнитогорск: МаГУ. – 2005. – С. 205–207.

3. Пряжникова Е.Ю. К вопросу об истории развития профориентации и профессионального самоопределения / Е.Ю. Пряжникова // Вопросы образования. 2006. № 3. – С. 224–230.

© Гареева Р.Ф., 2024

УДК 371.2

**М.И. Гималетдинова,**  
учитель химии и биологии  
МБОУ СОШ с. Москово Дюртюлинский район РБ

## **«ТОЧКА РОСТА» В МБОУ СОШ с. МОСКОВО, ЕСТЬ ЧЕМ ПОДЕЛИТЬСЯ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются направления развития дополнительного образования на базе центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» в МБОУ СОШ с. Москово в условиях использования ресурсов цифровой образовательной среды. Это в предметных областях – «Химия», «Биология», «Физика».

**Ключевые слова:** центр образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», дополнительное образование, естественно-научная направленность, дополнительное образование детей; интеграция общего и дополнительного образования.

**Himaletdinova M.I.**  
The «Point of growth» in municipal  
budgetary educational institution Moskovo secondary school,  
there is something to share

**Annotation.** The article discusses the directions of development of additional education on the basis of the center for education of natural science and technology directions «Point of growth» in municipal budgetary educational institution Moskovo secondary school in terms of using the resources of the digital educational environment. This is in the subject areas – «Chemistry», «Biology», «Physics».

**Key words:** center for education of natural science and technology directions «Point of growth», additional education, natural science orientation, additional education of children; integration of general and additional education.

Центр образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» на базе «МБОУ СОШ с. Москово» создан в 2021 году в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Он призван обеспечить повышение охвата обучающихся программами основного общего и дополнительного образования естественно-научной и технологической направленностей с использованием современного оборудования.

Кабинет биологии и химии имеет следующее техническое оснащение:

1. Комплект влажных препаратов демонстрационный Российской Федерации.
2. Комплект гербариев демонстрационный Российской Федерации.
3. Комплект коллекций демонстрационный (по разным темам курса биологии) Российской Федерации.
4. Цифровая лаборатория по биологии.
5. МФУ HP LaserJet Pro M428fdw.
6. Цифровая лаборатория по химии.
7. Комплект коллекций из списка Российской Федерации.
8. Комплект химических реагентов.

Мероприятия, которые были проведены в Точке росте:

- мастер-класс на тему «Исследование химических свойств веществ»;
- творческая мастерская «Все профессии важны»;
- День науки в Точке роста;
- акция «Мы за чистую планету»;
- научно-практическая конференция;
- защита индивидуальных проектов, открытые уроки.

Участие в мероприятиях: Всероссийский съезд учителей биологов, КПК на тему «Формирование естественно-научной грамотности обучающихся при изучении раздела «Генетика» на уроках биологии», Международный онлайн-форум для специалистов образования и социально-культурной сферы «НАУКА И ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ» – 2023, Участие в проекте «Билет в будущее», VI Республиканский открытый Фестиваль высоких технологий «РобоПром – 2022».

Наши победы: Муртазина Диана, учащаяся 8 класса, призёр муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по химии; команда Химиков, 1 место в районном фестивале «Радуга творчества» в номинации «Занима-

тельные эксперименты»; Валишина Татьяна, учащаяся 10 класса, призёр муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по биологии, по экологии; Нагимова Лилия, учащаяся 11 класса, победитель муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по биологии; Гималетдинов Самир, учащийся 3 класса, призёр в районной экологической акции «Помоги птицам зимой» в номинации интернет-викторины «Птицы Башкирии»; Валишина Татьяна, учащаяся 10 класса, победитель в районной экологической акции «Помоги птицам зимой» в номинации интернет-викторины «Птицы Башкирии»; наш видеоролик, освещающий деятельность центра образования «Точка роста» занял первое место по республике и награжден дипломом Министерство образования и науки Республики Башкортостан, наши учащиеся стали призёрами в фестивале академической науки в Уфимском федеральном исследовательском центре РАН (биология). Все эти победы, благодаря, работы Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста».

© Гималетдина М.И., 2024

УДК 371

**К.Р. Гиндуллина,**  
учитель географии МБОУ СОШ с. Исмаилово  
МР Дюртюлинский район РБ

## МОЙ ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Аннотация.** Создание в школах наставнических пар существенно способствует развитию как наставляемых, так и наставников, а также улучшению качества образовательного процесса и ускоряет процесс профессионального становления молодых учителей.

**Ключевые слова:** наставнические пары, система наставничества, адаптация, карта индивидуального образовательного маршрута педагога.

**Gindullina K.R.**  
My mentoring experience

**Annotation.** The creation of mentoring pairs in schools significantly contributes to the development of both mentored and mentors, as well as to improving the quality of the educational process and accelerates the process of professional development of young teachers.

**Key words:** mentoring pairs, mentoring system, adaptation, map of the teacher's individual educational route.

Система наставничества необходима для начинающего учителя. Благодаря данной процедуре начинающий учитель получает поддержку опытного профессионала, способного предложить, как практическую так теоретическую помощь возникающих при рабочих вопросах [1]. Одной из главных проблем современных школ, является нехватка учителей. Выпускники средних, высших учебных заведений неохотно приходят работать в школы или увольняются по сленесколькихмесяцевработы. Деятельность учителя сложна и многогранна. В процессе ее практической деятельности начинающие учителя сталкиваются с определенными трудностями. Одна из них заключается в том, что, несмотря на наличие достаточных знаний, у них не сформированы компетенции. [1, 2]. В результате молодые учителя, не нашедшие себя в выбранной профессии, увольняются.

Поэтому вопрос адаптации начинающих учителей к своим профессиональным обязанностям, является актуальным и требует внимания.

Начиная с 2021 года являюсь руководителем школьного методического объединения социально-гуманитарного и естественнонаучного цикла, а с 2022 года являюсь наставником реализации системы наставничества педагогических работников в нашей школе.

Проблема адаптации начинающих учителей тесно связаны с работой руководителя школьного методического объединения и наставнической деятельностью. Моя основная задача – оптимизировать процесс профессионального-развития молодых учителей и создать гибкую и подвижную систему наставничества, способную мотивировать их на самосовершенствование, саморазвитие и самореализацию.

Для выявления проблемных вопросов, впервые недели их работы. Привожу анкетирование молодых учителей. Затем разрабатываю план работы.

В 2022–2023 учебном году в МБОУ СОШ с. Исмаилово осуществлялась работу по наставнической деятельности. Были организована пара «Наставник-наставляемый». Адаптационная работа проводилась в три этапа.

Первый этап – ознакомительный.

Организуется знакомство руководителя методического объединения и наставника с молодым учителем. Главным содержанием этой работы является создание необходимых условий для успешного начала профессиональной деятельности.

Посещала первые уроки молодого учителя. Подчеркивала положительные стороны деятельности молодого учителя и тактично указывала, на что следует обратить внимание в своей дальнейшей деятельности.

Планирование моей методической работы направлено на повышение психолого-педагогической и методической культуры начинающего специалиста [3]. Для этого необходимо, чтобы молодые преподаватели активно участвовали в работе своих кафедр, работали над темой самообразования, систематически знакомились с педагогической и методической литературой и участвовали в ее обсуждении. К концу этого этапа укрепляется связь между молодым специалистом и другими членами педагогического коллектива, что означает не только передачу опыта одного поколения другому, но и творческое взаимовлияние.

Второй этап – стимулирование деятельности.

Данный этап направлен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодых специалистов путем развития их индивидуальных стилей педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение имеет творческий контакт между опытными преподавателями и молодыми специалистами.

Важным средством стимулирования профессионального роста молодых преподавателей является продуманная система их знакомства с опытом преподавателей-наставников. На этом этапе молодые специалисты участвовали в уроках наставников.

Третий этап – подведение итогов.

Этап подведения итогов адаптационного периода – очень важный этап в жизни наставников и молодых специалистов. Не на мне только фиксируется уровень подготовки учителя, но и намечаются перспективы дальнейшего развития профессиональных навыков нового специалиста.

Известно, что профессионализм учителя развивается на протяжении всего зрелого периода жизни. Кроме того, темпы и скорость профессионального развития учителя в разные периоды времени не одинаковы [2, 3]. Таким образом, в результате создания в школах наставнических пар, наставляемые и наставники приобретут возможность для личностного и профессионального развития, улучшится качество образовательного процесса в школе и ускоряет процесс становления молодого учителя в профессионального специалиста.

Мы с заместителем директора школы разработали карту индивидуального образовательного маршрута педагога. Основной целью которой является создание условий для максимально возможного развития потенциала наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте, для успешной личной и профессиональной самореализации.

В рамках индивидуальных образовательных маршрутов и в соответствии с планом-графиком профессионального саморазвития были проведены все запланированные мероприятия, достигнуты запланированные результаты.

В течение учебного года молодой специалист участвовал в работе методического объединения. Так же подготовила ученицу 9 класса для участия в Республиканской НПК «Совенок. Исследование как метод познания – 2023», где получили 2 место. Наставник и наставляемый провели общешкольное мероприятие – спектакль «Берегите Землю».

Каким он должен быть педагог – наставник? Безусловно, компетентным и мобильным специалистом, четко знающим свои должностные обязанности. Так же наставник должен быть примером для подражания своим молодым коллегам, быть человеком, способным оказать квалифицированную методическую помощь и помочь не только знанием и умением, но и добрым словом, советом.

Свою педагогическую деятельность начала с 2018 года и через год аттестовалась на первую квалификационную категорию. В 2021 году стала победителем республиканского конкурса на присуждение грантов молодым учителям, работающим в сельской местности Республики Башкортостан, а в феврале 2023 года получила высшую квалификационную категорию.

Я активно веду экспериментальную и инновационную деятельность с применением образовательного ресурса ЯКласс, активно участвует в разработке школьных образовательных проектов и программ.

В 2023 году стала автором коллективной монографии «Почвенные и водные ресурсы России. Природные и антропогенные факторы». Целью научного труда является попытка комплексно и системно представить многообразие направлений научных исследований по влиянию природных и антропогенных факторов на предмет исследования. Адресовано специалистам в области исследования почвенных и водных ресурсов России.

Так же активно презентую собственный опыт реализации образовательного проекта «Инновационные цифровые образовательные технологии как средство развития познавательной активности обучающихся на уроках географии и во внеурочной деятельности».

Одна из главных задач руководителя методического объединения и наставника – повысить профессиональную компетентность педагогов и компетентность учащихся.

В 2023 году при методической поддержки учитель истории и обществоведения Магданурова Г.Ф. стала победителем конкурса на присуждение грантов молодым учителям, работающим в сельской местности Республики Башкортостан.

## Литература

1. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании / Е.А. Дудина // Вест-

ник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 49–62.

2. Игнатьева Д.А. Роль наставника в профессиональной деятельности молодого педагога // Инновационные тенденции развития системы образования: материалы V Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 5 февр. 2016 г.) / редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 90–93.

3. Щипунова Н.Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н.Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016 – № 6. – С. 845–847.

© Гиндуллина К.Р., 2024

УДК 1174

**И.И. Гребенчук,**  
учитель истории и обществознания  
МАОУ СОШ с. Субханкулово

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

**Ключевые слова:** адаптация, наставничество, профессиональные компетенции.

**Grebenschuk I.I.**  
Mentoring as an effective method of becoming  
a young teacher

**Annotation.** The main categories of the mentoring process are the development, education and professional adaptation of a person in labor production activities. Mentors, as a rule, were people of authority, with good professional training and rich life experience.

**Keywords:** adaptation, mentoring, professional competencies.

«Чтобы научить другого, требуется больше ума,  
чем чтобы научиться самому...»  
М. Монтень

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование» и другие проекты, которые говорят о том, что наставничество играет важнейшую роль в современном образовании. Современной школе нужен компетентный учитель, способный самостоятельно мыслить, понимать суть происходящих в образовании перемен, осмысленно и быстро включаться в инновационные процессы.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

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

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Когда речь заходит об обновлении современной школы, то при всей разнородности высказываемых точек зрения бесспорна одна – нашей новой школе нужен учитель образованный, культурный, со своей гражданской позицией, по-настоящему любящий детей и заботящийся об их развитии и воспитании. Подобная мысль проходит красной нитью через всю трудовую жизнь каждого

учителя. Но понимает ли это молодой педагог, вчерашний студент, да и любой учитель, который вливается в новый педагогический коллектив? Как сложно включится ему в ритм школы. Анализ школьной практики, показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно.

Наставничество как метод подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности применяется в области образования уже давно. Педагоги, имеющие стаж работы, на общественных началах, помогали вновь прибывшим учителям. На сегодняшний день наставничество входит в новый период собственного формирования. Конечно пока очень много проблем: это и нехватка времени для систематической работы, и система оплаты и диагностика деятельности наставника и т.д., но чтобы наставничество приносило плоды, оно действительно должно носить системный характер, иначе результата никакого не будет.

Есть огромное количество примеров, когда компании тратили много ресурсов на разработку положений о наставничестве, программ наставничества, мотивации и поощрений, отчетности и контроля и т.п., но через 6–12 месяцев программа наставничества отмирала.

За последние пять лет в нашу сельскую школу прибыло 7 педагогов и у каждого был наставник.

Возглавляя Школьное Методическое Объединение учителей истории и обществознания уже 21 год, я понимаю, что одной из главных задач образовательного учреждения является профессиональная адаптации молодого педагога к образовательной среде. Решить эту проблему помогает организация школьного наставничества.

Особенностью работы начинающих педагогов в том, что с первого урока у них те же обязанности, и та же ответственность, что и у опытных учителей.

Молодые специалисты боятся совершить ошибку, что-то упустить, берутся за все, упуская порой важное.

Так же было и у меня, когда я пришла в школу. И у меня тоже был наставник, который мне помог стать более уверенным в себе.

Поэтому, когда молодой педагог, пришла в школу в качестве учителя истории я понимала, что моя помощь ускорит процесс вхождения педагога в профессию.

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максималь-

ных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер. И наша совместная работа началась с определения круга обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также через беседы, посещения уроков.

Далее, оказывая методическую помощь в подготовке к олимпиадам, НПК, конкурсам мы вместе стали принимать участие вразличного рода и уровня мероприятий. Результаты быстро дали о себе знать.

Самые значимые из них вы видите на слайде, участвуя во всероссийской конференции по финансовой грамотности, ученик Шарипов Данил с проектом «Пчеловодство – выгодный бизнес» завоевал победу.

Участвуя в олимпиаде на кубок Гагарина, ученица Федотова Ксения стала призёром 2 степени на республиканском этапе.

Самой яркой победой стала победа в конкурсе главы РБ на соискание грантов среди молодых учителей, работающих в сельской местности и приглашение на торжественную церемонию вручения сертификата о получении гранта.

Ну и сегодня этот молодой педагог имеет призеров на региональном этапе и Кубка Гагарина и ВОШ и занимает в школе должность советника по воспитанию.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками.

Поэтому когда был объявлен республиканский конкурс «Лучший наставник» в сфере общего образования, я приняла участие став призером, завоевав 2 место.

Таким образом, система наставничества дает:

- молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает;

- наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками, повышается имидж школы.

## Литература

1. Абдуллина О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: для пед. спец. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1990. – 141 с.
2. Журавлева М.Л. Наставничество как условие повышения качества педагогической подготовки будущих учителей и молодых специалистов // Образование и саморазвитие. – 2008. – № 4 (10). – С. 16–22.
3. Шафигулина Л.Р. Самоактуализация личности молодого учителя и педагогические условия ее стимуляции // Интеграция образования. – 2008. – № 1. – С. 105–109.

© Гребенчук И.И., 2024

УДК 374

В.А. Гурьева,  
учитель химии и биологии МОБУ ООШ № 3  
г. Благовещенска

## «ТОЧКА РОСТА» – ЦЕНТР ФОРМИРОВАНИЯ НОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** Актуальность статьи обусловлена необходимостью формирования новых компетенций педагогов в соответствии с целями и ценностями образования при работе в центре образования «Точка роста» естественно-научной и технологической направленности. В статье раскрывается содержание компонентов, направленных на развитие ключевых компетенций педагога при использовании оборудования цента «Точка роста» в процессе обучения и внеурочной деятельности.

**Ключевые слова:** Центры образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста», ключевые компетенции, обучающиеся, внеурочная деятельность.

**Guryeva V.A.**

«Point of Growth» – the center for the formation  
of new competencies of a teacher

**Annotation.** The relevance of the article is due to the need to form new competencies of teachers in accordance with the goals and values of education when working in the center of education "Point of Growth" of natural science and technology orientation. The article reveals the content of the components aimed at developing the key competencies of the teacher when using the equipment of the center «Point of Growth» in the learning process and in extracurricular activities.

**Key words:** Centers of education of natural-scientific and technological orientation «Point of growth», key competencies, students, extracurricular activities.

Центр образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» в МОБУ ООШ № 3 г. Благовещенска образован в соответствии с приказом № 88 от 21 марта 2023 года на основании приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 27.12.2022 № 3325 «О создании и функционировании в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Башкортостан, центров образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» в 2023 году», приказа МКУ Управление образования муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан от 10.03.2023 № 135 «О создании и функционировании в общеобразовательных организациях муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан центров образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста» в 2023 году» в рамках реализации федерального проекта «Современная школа», национального проекта «Образование».

К открытию Центра «Точка роста» были отремонтированы, оформлены и подготовлены 4 кабинета: технологии, биологии, физики, химии и коворкинг зона. Все помещения Центра соответствуют дизайн-проекту и проекту зонирования центров образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», планируемых к созданию в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Башкортостан в 2023 году утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Башкортостан № 304 от 7 февраля 2023 года.

В центр образования «Точка роста» поступили цифровые лаборатории по физике, химии, биологии, нейротехнологиям, цифровые микроскопы, образовательные конструкторы для практики блочного программирования с комплектом

датчиков, образовательные наборы по механике, мекатронике и робототехнике и образовательные наборы для изучения многокомпонентных робототехнических систем и манипуляционных роботов.

Естественно применение такого технологичного оборудования на уроках биологии, физики и химии, на занятиях по внеурочной деятельности, а так же в проектной деятельности обучающихся это вызов для педагогов.

Перед педагогами стоит задача развития новых компетенций для активного внедрения данного оборудования в образовательный процесс.

Под педагогической компетентностью учителя можно понимать единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности [1].

В первую очередь – это развитие цифровых компетенций. Педагог должен обладать достаточными навыками использования цифровых технологий для эффективного применения оборудования при изучении учебных предметов естественно-научной и технологической направленности.

Современное оборудование позволяет раскрыть новые возможности экспериментальных исследований по предметам, дополнить традиционную экспериментальную часть цифровыми измерительными приборами, детализировать быстротекущие процессы и явления комплексным измерением параметров.

Для того чтобы уровень компетенции педагогов центра «Точка роста» позволял с высокой эффективностью использовать возможности цифрового оборудования и способствовал повышению уровня знаний обучающихся педагоги центра прошли курсы повышения квалификации, активно перенимают опыт у коллег из ранее открытых центров, изучают методические рекомендации по использованию оборудования, материалы подготовленные Федеральным оператором Федеральным государственным автономным учреждением «Центр просветительских инициатив Министерства просвещения Российской Федерации», мастер классы «Возможности оборудования «Точки роста» естественнонаучной направленности» размещенные на сайтах Инфоурок, и других образовательных платформах.

Умение разработать рабочую образовательную программу является одной из базовых компетенций педагога. В условиях функционирования центра «Точка роста» эта компетенция направлена на разработку рабочих программ учебных предметов «Химия», «Биология», «Физика» с использованием инфраструктуры центра, призванных расширить содержание школьного курса по этим предметам, повысить познавательную активность обучающихся. Разработка рабочих программ по учебным предметам естественно-научного направленности должна учитывать смещение акцента с формальных элементов деятельности на составляющие процесса.

При планировании практических и лабораторных работ актуальна цифровая составляющая, особенно при изучении процессов, которые невозможно обнаружить или измерить без использования цифровых лабораторий. При этом нужно учитывать, что в результате обучающиеся овладевают навыками математического анализа процессов, которые ранее были им доступны только на качественном уровне.

Оборудование центра «Точка роста» дает возможность развитию проектной компетенции педагога. Новые цифровые лаборатории позволяют выполнять исследования обучающихся в рамках проектной деятельности на качественно новом уровне. Педагог должен обладать навыками разработки и реализации проектов. Под его руководством обучающиеся должны осознавать значимость своих проектов, их результативность и практическую направленность, что в целом способствует развитию творческого потенциала, способностей проведения самостоятельных исследований.

Организация образовательного внеурочного процесса – еще одна компетенция педагога, которая формируется на базе центров «Точка роста». В рамках внеурочной деятельности реализуемой в центре «Точка роста» возникают уникальные возможности для интеграции урочной и внеурочной деятельности, выстраивания исследовательской и проектной деятельности учащихся. Применение педагогами различных форм внеурочной деятельности должно быть обусловлено интересами обучающихся, возможностями самого педагога и наличием достаточных ресурсов центров «Точка роста». Таким образом, создаваемая образовательная среда во внеурочной деятельности должна способствовать развитию способностей и потенциальных возможностей личности обучающихся.

Открытие Центра «Точка роста» в рамках реализации федеральной программы «Современная школа» национального проекта «Образование» – значимое событие для школы. Благодаря этому проекту, все дети имеют возможность обучаться с использованием передовых технологий, на практике получать знания и научится связывать изучаемую теорию с реальной жизнью, которая проходит вокруг них, формировать функциональную грамотность. Педагоги в свою очередь получают возможность профессионального роста, формирования новых компетенций и выстраивания новых моделей взаимодействия с коллегами, обучающимися и родительским сообществом.

## Литература

1. Шерстнева К.В. Особенности организации внеурочной деятельности как проявление профессиональных компетенций учителя начальных классов /

К.В. Шерстнева // Молодой ученый. – 2021. – № 33 (375). – С. 150–152. – URL: <https://moluch.ru/archive/375/83404/> (дата обращения: 14.11.2023).

2. Бажук О.В. Казанский педагогический журнал № 1. – 2021. – С. 195–201.

© Гурьева В.А., 2024

УДК 37.043.2

**С.В. Демидова,**  
ЦНППМПР ГБПОУ Уфимский многопрофильный  
профессиональный колледж, преподаватель

## **РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ**

**Аннотация.** Статья посвящена описанию опыта использования технологии наставничества в развитии профессиональных компетенций педагогов на примере реверсивного наставничества. Рассматриваются преимущества наставнического сопровождения молодого специалиста и описываются механизмы его осуществления.

**Ключевые слова:** наставники, реверсивное наставничество, модели наставничества, формы наставничества, профессиональные компетенции, наставническое сопровождение, молодые специалисты.

**Demidova S.V.**

Reverse mentoring as improving the professional vector of teachers' development

**Abstract.** The article describes the experience of using mentoring technology in the development of professional competencies of teachers on the example of reverse mentoring. The advantages of mentoring support of a young specialist are considered and the mechanisms of its implementation are described.

**Key words:** mentors, reverse mentoring, mentoring models, mentoring forms; professional competencies, mentoring support, young professionals.

В современной системе образования большим спросом пользуются образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающие-

ся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, способные самостоятельно принимать решения в ситуациях выбора.

Актуальной является проблема подготовки молодого специалиста к сложной многофункциональной деятельности, представляющей собой целостный долгосрочный непрерывный процесс, ориентированный на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенную роль играет технология наставничества, которая способна активизировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования мотивации к совершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей посредством взаимообогащающего общения, основанного на доверии и партнерстве [1].

Согласно этой технологии, всегда есть наставник, обладающий достаточным опытом в достижении профессиональных результатов, и наставляемый, который решает свои цели и задачи посредством развития новых навыков и профессиональных компетенций. Наставник развивает и поддерживает процесс самореализации и самосовершенствования как подопечного, так и самого себя в процессе формирования новых общих и профессиональных компетенций. В паре наставник – наставляемый метакомпетенции развиваются благодаря независимым трудовым действиям. Благодаря такому творческому сотрудничеству раскрывается потенциал личности подопечного, который необходим для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации как студентов, так и преподавателей [1].

Эффективность практики наставничества заключается в том, что перечень методических мероприятий образует систему, имеющую цель, структуру, специально сформированные, функционирующие связи и взаимосвязи между компонентами, и обязательно продуктом ее деятельности являются показатели профессионального роста преподавателя, развития его творческого потенциала, а также, в конечном счете, рост уровня профессиональных и личностных компетенций наставляемого.

На сегодняшний день модели организации наставнических пар разнообразны и нацелены на результат. Одна из моделей – реверсивное наставничество.

Основной целью реверсивного наставничества является, с одной стороны, (менторская) поддержка процесса адаптации, развитие личности, способной успешно и профессионально решать педагогические задачи подопечного, а с другой стороны, подопечный оказывает образовательную поддержку по новым тенденциям, технологиям и т.д.

«Реверсивное наставничество» – это модель взаимодействия двух педагогов по многофункциональным вопросам педагогической деятельности. Высококвалифицированный специалист консультирует менее опытного преподавателя (начинающего педагога) по вопросам образовательного процесса, в свою очередь, он становится подопечным более молодого преподавателя по вопросам, в которых тот испытывает трудности.

В ходе работы возникла необходимость организовать этап контроля и оценки (мониторинг процесса реализации программы наставничества): оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в рамках образовательного учреждения.

Не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста. По результатам работы молодой педагог – наставляемый, имеет высшую квалификационную категорию.

## Литература

1. 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: распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – URL: <https://rulaws.ru/acts/RasporyazhenieMinprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/> (дата обращения: 13.01.2023).

2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р года. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_180402/400951e1bec44b76d470a1deda8b17e988c\\_587d6/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/400951e1bec44b76d470a1deda8b17e988c_587d6/) (дата обращения: 13.01.2023).

3. Абдулина, О.А. Педагогический мониторинг качества подготовки учителя / О.А. Абдулина // Преподаватель. – 1998. – № 3. – С. 21–23.

4. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие / М.В. Буланова-Топоркова, А.В. Духавнева, С.И. Самыгин [и др.]; ответственный редактор М.В. Буланова-Топоркова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – 544 с.

5. Столляр И.Г. Наставничество на производстве: педагогические и организационные вопросы / И. Г. Столляр. – Москва: Знание, 1981 – 64 с.

© Демидова С.В., 2024

УДК 373.2+371.1

**Н.Г. Демина,**  
заведующий МДОБУ ЦРР-д/с «Алёнушка»  
д. Алексеевка МР Уфимский район РБ

**Л.Т. Махмутова,**  
старший воспитатель

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ДОУ**

«Обучая других, мы учимся сами»  
Л. Сенека

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает цели, задачи и формы работы наставничества.

**Ключевые слова:** наставник; молодой специалист; педагогический опыт.

**Demina N.G., Makhmutova L.T.**

Mentoring as a factor in the formation of the professional activity  
of young teachers in pre-school

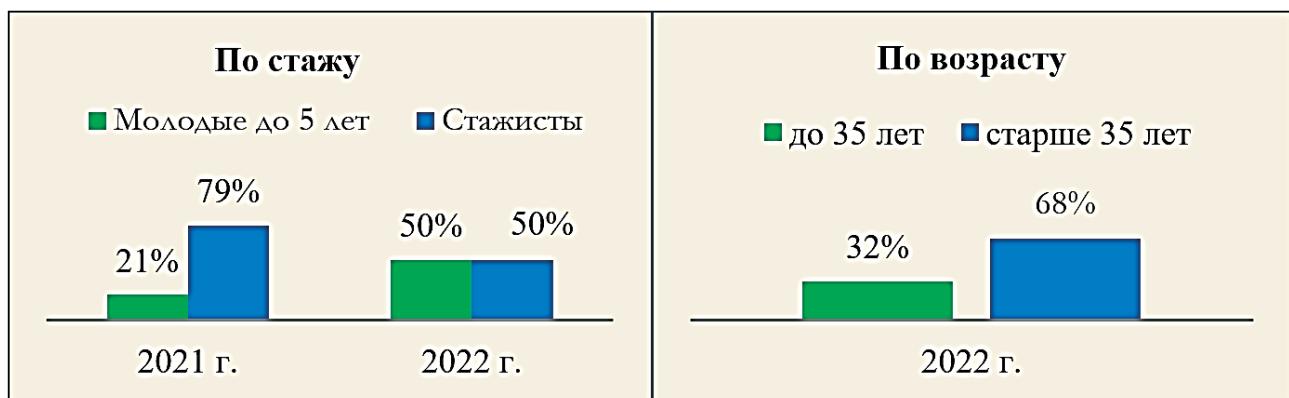
**Annotation.** The article is devoted to the problem of professional formation of a young teacher in a preschool educational institution. It contains information about working with young professionals, reveals the goals, objectives and forms of mentoring.

**Key words:** mentor; young specialist; pedagogical experience.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Чтобы соответствовать современным требованиям, педагогам с разным профессиональным уровнем необходима методическая поддержка, не случайно 2023 год был объявлен президентом Российской Федерации Годом педагога и наставника. Цель такого решения – повысить статус педагогов, в том числе тех, кто ведет наставническую деятельность (указ от 27.06.2022 № 401).

Молодые и начинающие педагоги, приходящие в дошкольное учреждение сталкиваются с разными проблемами: адаптации в новом коллективе, ведения разного рода документации, организации образовательной деятельности, написание планов, конспектов, наблюдаются трудности в грамотном применении знаний в практической деятельности. Исходя из этого, мы выбрали форму работы с молодыми педагогами – наставничество, чтобы помочь им повысить свои профессиональные компетентности для легкой адаптации в новом коллективе и состояться как педагог в профессиональной деятельности дошкольного учреждения.

#### Педагогический состав ДОУ



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

Цель наставничества – создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи работы по наставничеству заключаются в оказании методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности; в создании условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; в развитии потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; в совместном планировании работы с молодым педагогом.

Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству: познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития; изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе; рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня готовности к профессиональной, личностно-значимой деятельности.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется: приказом заведующего о назначении наставника; положением; утвержденным планом работы с наставляемым.

Руководителем наставнической работы является – старший воспитатель. В работе мы используем следующие Модели наставничества:

1. Модель наставничества «Педагоги-стажисты – молодые педагоги». Наставник – педагог с опытом. Наставляемый – молодой и начинающий педагог.

Согласно этой модели наставник помогает молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывает, как преодолеть различные затруднения и решать рабочие задачи, обеспечивает качество педагогического процесса в группе наставляемого, координирует его педагогическую деятельность.

Профессиональная помощь опытного педагога дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами.

Полученный результат: работа в паре учит молодого педагога анализировать свои педагогические действия, формирует у него эмоционально-ценостное отношение к профессии на личном примере наставника.

2. Модель наставничества «Методический совет – молодой педагог». Наставник – методический совет. Наставляемый – молодой и начинающий педагог.

Согласно этой модели: методический совет помогает молодому педагогу в развитии личностно-ориентированной педагогической деятельности, в обеспечении условий для самообразования, самосовершенствования и самореализации; оказывает поддержку и контроль в апробации инновационных учебных программ и реализации новых педагогических методик и технологий.

Молодой педагог проявляет инициативу и активность, включаясь наравне с опытными членами педагогического коллектива в исследовательскую, инно-

вационную и другую творческую деятельность, направленную на совершенствование, обновление и развитие образовательного процесса в дошкольном учреждении.

Полученный результат: методический совет обеспечивает рост профессионального мастерства педагогов, формирует их профессионально значимые качества, направляет на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, способствующих повышению профессионального мастерства.

Молодые педагоги, испытывающие потребность в более глубоких знаниях, осваивают новые педагогические технологии, налаживают успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формируют мотивацию к дальнейшему самообразованию.

3. Модель наставничества «Педагоги с высоким уровнем ИКТ компетентности – педагоги с трудностями в этой области». Наставник – молодой педагог, который владеет ИКТ-технологиями. Наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности.

Согласно третьей модели наставничества наставник помогает наставляемому освоить компьютер, использовать интерактивные учебные программы, образовательные проекты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате молодой педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку. Опытный педагог учится организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием.

Преимущество модели – взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе детского сада.

Ожидаемый результат: педагогический коллектив освоит ИКТ-технологии и начнет применять их в образовательном процессе не от случая к случаю, а постоянно. Все педагоги будут в равной степени и на высоком уровне использовать их в работе с воспитанниками и родителями.

4. Расширенная модель наставничества – «Заинтересованные педагоги – ответственные родители». Наставник–педагог. Наставляемые – родители.

Согласно этой модели наставническая деятельность выходит за пределы педагогического коллектива. Педагог в качестве наставника взаимодействует не с другим педагогом, а с родителями. Он продолжает оказывать педагогическую поддержку всем родителям воспитанников, выстраивает индивидуальную работу: подробно разбирает проблемы в общении с ребенком, дает рекомендации.

В ходе наставничества педагог формирует с родителями доверительные отношения. Он не указывает им на ошибки в воспитании ребенка, а лишь подсказывает как лучше. Родителям такой формат общения позволяет открыто го-

ворить с педагогом о своих трудностях, так как они начинают видеть в нем союзника.

Ожидаемый результат: данная модель наставничества помогает создать в детском саду профессионально-родительское сообщество. Родители и педагоги выработают единые требования и подходы к воспитанию детей.

Мы используем разнообразные формы работы с молодыми педагогами: анкетирование и собеседования, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе; совместное планирование образовательной деятельности, составление конспекта организованной образовательной деятельности (далее ООД); наставник рекомендует методическую литературу, знакомит с методической копилкой группы и ДОО; посещает режимные моменты, ООД у молодого педагога и анализирует их; приглашает понаблюдать за своей работой; проводит открытые показы проведения режимных моментов, организации прогулки, ООД и других видов деятельности с обсуждением увиденного; проводит консультации, беседы; знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь при подготовке консультативного материала для родителей; помогает в работе по самообразованию, при подготовке к педсоветам.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», «Школа молодого воспитателя», деловая игра.

В своём профессиональном становлении, молодой педагог в нашем ДОУ проходит три этапа:

*I этап* – адаптационный (1 месяц) – самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

*II этап* – основной (проектировочный) (с 2 до 10 месяцев) – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе. Педагог, изучая опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ района, повышает свое профессиональное мастерство.

На этом этапе мы молодым педагогам предлагаем определить методическую тему самообразования, над которой они будут работать более углубленно. А так же они активно привлекаются к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений и т.п.). У молодого педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями,

коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Здесь важна положительная оценка наставника, даже незначительные успехи – дети быстро и аккуратно убирают игрушки, не забывают благодарить за помощь, воспитатель старается быстро прийти на помощь детям в разрешении конфликта, продумывает предварительную работу, игровые приемы. Похвала укрепляет уверенность в своих силах, повышает интерес к профессии.

*III этап* – контрольно-оценочный (с 11 по 12 мес.) – происходит формирование педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести проектную деятельность, приобретая устойчивый интерес к профессии, активное освоение приемов работы с детьми, желание повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Результаты работы по наставничеству:

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Администрация повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

Молодой специалист получает знания, развивает знания и умения, полученные во время обучения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру.

Учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Из опыта работы, хочется отметить, что время прохождения всех этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т.д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцировано.

Перспективы:

- продолжать работу по наставничеству;
- продолжить работу, направленную на формирование и развитие ключевых компетенций педагога;
- представление опыта работы в ДОУ (педагогические советы, семинары, круглые столы, консультации, открытые показы);
- повышение квалификации на курсовой подготовке;
- активное участие в педагогических конкурсах, педсоветах, методических объединениях;
- стремление к самосовершенствованию и саморазвитию;
- обобщение материалов педагогов в педагогический опыт, распространение его в социальных сетях.

## Литература

1. Бережнова О.В. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада / О.В, Бережнова, Л.Л. Тимофеева // Методическое пособие. – М., 2014.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. – URL: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnih-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>.
3. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс]. Режим доступа:<https://www.resobr.ru/article/39808-nastavnichestvo-v-dou?ustp=W>.

© Демина Н.Г., 2024

УДК 331

Е.Н. Драгунова,  
учитель начальных классов МОБУ СОШ с. Самарское  
МР Хайбуллинский район, РБ

### НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

**Аннотация.** В статье представлены наиболее эффективные правила работы наставника с наставляемым.

**Ключевые слова.** Наставничество, наставник, педагогическое наставничество, национальный проект, адаптация, сотрудничество, конфиденциальность.

Dragunova E.N.  
Mentoring as a modern educational trend

**Annotation.** The article presents the most effective rules of the mentor's work with the mentee.

**Key words:** mentoring, mentor, pedagogical mentoring, national project, adaptation, cooperation, confidentiality.

«Никакое дело нельзя хорошо сделать, если неизвестно,  
чего хотят достигнуть».  
А.С. Макаренко

Наставничество имеет многовековую историю развития. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником сына царя Одиссея и Пенелопы, был Ментор, мудрый советник. Так появился термин «ментор» или наставник.

Наставничество – один из способов передачи опыта, предоставление помощи или совета, оказание необходимой поддержки наставляемому.

Наставник – это профессионал, который передает свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту.

Впервые в России, согласно постановлению Министерства народного просвещения, вводилась должность наставника в 1813 году, в некоторых учебных заведениях, в обязанности которого входило воспитание учащихся.

Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делающие ими ошибки», «внушать приличия и вкусы» своими разговорами и поступками, вкоренять в их сердца правила нравственности.

В современном обществе педагогическое наставничество – это разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

В настоящее время молодые специалисты, окончив вуз, практически не идут работать в ОУ, поэтому сейчас очень актуальна тема наставничества, необходимо оказывать постоянную поддержку тем молодым специалистам, у которых есть желание работать в образовательном учреждении.

И эта поддержка должна быть всесторонней: психологической, методической, практической и др.

Очень радует то, что в 2018 году был утвержден национальный проект «Образование». И наставничество в нем играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Существует две главные цели данного нацпроекта:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических, национально-культурных традиций.

Известно, что поставленные цели, будут воплощаться в рамках десяти проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образо-

вательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого» и др.

Задача наставника показать наставляемому, что профессия педагога очень важна в современном мире и ценна, и, конечно, помочь преодолеть все трудности во время адаптации. Если наставник увидит через некоторое время успех наставляемого, значит – работа была проделана не зря.

В данной статье хочу поделиться своим небольшим опытом в работе наставника. В ходе своей работы я вывела некоторые правила сотрудничества наставника с наставляемым, с помощью которых модель наставничества «учитель – учитель» работает эффективно:

1. Помочь сформулировать цель работы наставляемому и постоянно отслеживать прогресс, и корректировать план.
2. Уделять внимание окружению (узнавать больше о наставляемом).
3. Находить время и чаще видеться и общаться с наставляемым, это вызывает уважение.
4. Прислушиваться к наставляемому, уметь договариваться – это очень важно.
5. Делиться с наставляемым своими источниками знаний (книги, методические материалы и др.).
6. Соблюдать конфиденциальность (между наставником и наставляемым должно быть доверие).

Соблюдая эти правила, веду работу по следующей схеме:

Знакомство с наставляемым – введение наставляемого в педагогическую деятельность – постановка целей – изучение материала наставляемым, использование его на практике (взаимопосещение уроков, воспитательная работа и т.п.) – выводы совместно с наставляемым (что получилось и что не получилось) – анализ работы и составление плана работы на следующий период.

(В своей работе реализую ролевые функции инструктора; объясняю, как действовать, показываю действия с необходимыми комментариями, корректирую действия наставляемого, указываю на выявленные ошибки и их причины, оцениваю, сообщаю дополнительную профессионально значимую информацию; знакомлю наставляемого с тем функционалом, который необходимо выполнять.

Наставляемый четко выполняет все инструкции и требования, воспроизводит показанные профессиональные действия.)

Долгое время все мы жили в устойчивом, предсказуемом, простом, определенном мире, где каждый человек знал всю свою жизнь наперед.

Сейчас же произошел переход к неопределенной, нестабильной, сложной и неоднозначной жизни.

Окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени, чтобы самостоятельно искать цели и формулировать их, чтобы достичь успеха, поэтому я считаю, что наставничество очень хорошо помогает

развиваться и достигать хороших результатов не только наставляемому, но и в целом образовательному учреждению.

Мне, как наставнику, было бы интересно открыть экспериментальную площадку по внедрению данной модели работы не только с педагогами школы, но и с обучающимися, и в процессе такой работы продолжать совершенствовать данное направление, и привести это все в систему, вот тогда точно будет качественный результат.

В данный момент я разрабатываю программу тренинговых занятий для молодых педагогов, т.к. думаю в первую очередь учитель должен быть эмоционально устойчив.

## Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>.
2. Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е.В. Игнатьева, Н.Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2. – С. 5–17.
3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нуруманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
4. Чернявская А.П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А.П. Чернявская, Л.Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4 (109). – С. 62–70.

© Драгунова Е.Н., 2024

УДК 372.8

М.В. Загребина,  
учитель химии, биологии  
МБОУ «Белорецкий лицей-интернат» МР БР РБ,  
г. Белорецк

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНЫХ ДИСЦИПЛИН

**Аннотация.** В статье рассматривается значимость наставничества для обеспечения качественной подготовки школьников по естественнонаучным дисциплинам. Отмечается, что важнейшим способом демонстрации знаний,

умений и навыков по узкоспециализированным вопросам химии и биологии является проектная деятельность. Обращается внимание, что для организации эффективного взаимодействия между педагогом и учащимися по вопросам преподавания дисциплин естественнонаучного цикла большое значение имеет интегративный, метапредметный подход. Описывается опыт реализации проектной деятельности, приводится интересная тематика, проанализированы примеры.

**Ключевые слова:** метапредметный подход, наставничество, педагог-наставник, универсальные учебные действия, учебный проект.

**Zagrebina M.V.**

The mentoring as an effective form of organizing  
project activities in the process of natural science disciplines teaching

**Annotation.** The article discusses the importance of mentoring to ensure high-quality training of schoolchildren in natural sciences. It is noted that the most important way to demonstrate knowledge, skills and abilities on highly specialized issues of chemistry and biology is a project activity. Attention is drawn to the fact that an integrative, meta-subject approach is of great importance for the organization of effective interaction between a teacher and students on the teaching of disciplines of the natural science cycle. The experience of implementing project activities is described, interesting topics are given, examples are analyzed.

**Key words:** meta-subject approach, mentoring, teacher-mentor, universal educational actions, educational project.

Важнейшим направлением модернизации российской школы является Федеральный государственный образовательный стандарт, реализация которого закреплена Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (2012 г. в ред. 17.02.2023 г.). В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как технология повышения качества образования, как условие повышения образовательной мотивации, достижения новых результатов у всех обучающихся, в том числе у школьников.

В.В. Краснова отмечает, что **наставничество** – «это отношения, в которых опытный и более сведущий человек помогает менее опытному и менее сведущему усвоить определенные компетенции» [2, 12]. Большое значение для развития познавательной активности детей имеет личность педагога-наставника. Он должен обладать следующими ценностными профессиональными качествами: высокий уровень теоретической подготовки, умение реализовывать теоретические познания в практической деятельности, ответственность, креативность и творчество. Кроме того, педагог-наставник должен быть экспертом,

обладающим компетенцией и технологией в рамках темы проекта. Наставник должен быть способным оказать помощь ребёнку в решении поставленных задач и реализации его профессиональной пробы. Опишем опыт педагога-наставника по созданию учебной мотивации к изучению естественнонаучных дисциплин в школе средствами проектной деятельности.

В процессе школьного обучения организуется проектная и исследовательская деятельность как эффективный метод, формирующий умение у обучающихся самостоятельно добывать новые знания, работать с информацией, делать выводы и умозаключения. Леонотович А.В. пишет: «Эффективная организация данных видов деятельности в процессе изучения естественнонаучных дисциплин способствует реализации системно-деятельностного подхода, ориентирует педагогов на создание условий, инициирующих действия обучающихся» [4, 13]. Рассмотрим понятие «учебный проект».

**Учебный проект** – это самостоятельно разработанный и изготовленный продукт (материальный или интеллектуальный) от идеи до её воплощения, обладающий новизной, выполненный под контролем и при консультации учителя. Выполняя проект, ученик может показать свои знания и умения, полученные на занятиях по предметам. Проектное обучение всегда ориентировано на самостоятельную деятельность учащихся – индивидуальную, парную, групповую. Все виды учащиеся выполняют в течение определенного отрезка времени [2, 28].

Выбирая тему проекта по биологии, химии, интегрированной направленности, ученик ставит перед собой проблему, требующую исследования ситуации. Групповая и индивидуальная деятельность направлена на разрешение этой проблемы на основе активного применения полученных знаний. Тем самым, обучающиеся осознают, как можно использовать приобретенные знания в практической ситуации. Особое значение имеет организация лабораторной и экспериментальной деятельности, при проведении которой обучающиеся подтверждают или опровергают поставленные гипотезы. Промежуточный анализ позволяет скорректировать ход исследования и направить его на результативное достижение поставленной цели. Поэтому, в ходе работы над практической частью исследования у обучающихся эффективно формируются универсальных учебные действия (УУД), что создаёт преимущество перед другими формами работы. УУД рассматриваются нами как универсальные базовые умения получения социального опыта в процессе образовательной подготовки, практического обучения на протяжении всей жизни.

Таким образом, в работе над проектом обучающиеся приобретают и развивают познавательные навыки, логическое мышление умение работать в группах, самостоятельно применять свои знания, пользоваться разными источниками информации, систематизировать полученную информацию, выдвигать гипотезу, доказывать или опровергать её [1].

В процессе изучения естественнонаучных дисциплин выбор тематики проектов в разных ситуациях различается и предлагается учителем-наставником с учётом учебной ситуации, интересов и способностей учащихся. Тематика проектов предлагается и самими учащимися, которые ориентируются при этом на собственные интересы, не только познавательные, но и творческие, прикладные. Тематика проектов может касаться какого-то теоретического вопроса школьной программы с целью углубить знания отдельных учеников по этому вопросу, дифференцировать процесс обучения. Например, «Математика в химии», «Бензин – продукт переработки нефти», «Нитраты в овощах и фруктах», «Неньютоновские жидкости в быту» и др. Таким образом, достигается вполне естественная интеграция знаний.

Результаты выполнения проектов всегда материальны, то есть как-либо оформлены. Продуктом может быть видеофильм, презентация, альбом, электронная газета, материалы на сайте и т.д. В ходе решения какой-либо проектной проблемы учащимся приходится использовать знания и умения из разных предметных областей: биологии, химии, математики, физики и др. Планирование, разработка, создание, защита проекта на любую тему по естественнонаучному профилю предполагает метапредметный подход к его реализации. Другими словами, чтобы проект был полезным и действенным, автор должен быть просвещён в разных областях наук, должен уметь проводить многоаспектный глубинный анализ. Только такой подход позволит достичь искомый уровень организации, а результаты будут валидны (достоверны).

Итогом ведения работы по курированию проектов педагогом-наставником является защита проектных и исследовательских работ на научно-исследовательских конференциях (НИК). Приведём пример результатов наставнической деятельности. Так обучающиеся ежегодно защищают результаты своих исследований на муниципальных, региональных и республиканских научно-практических конференциях, занимают призовые места. Темы исследований актуальны, вызывают интерес у большой аудитории слушателей. Представлены работы по темам: «Сохранение целостности памятников культуры с использованием кобальта», «Чайная химия», «Влияние чипсов на здоровье человека», «Влияние газированной воды на физическое состояние человека», «Влияние кислотных дождей на состав и структуру асфальта», «Лёгкий способ бросить курить», «Металлы Победы», «Гальваническая технология в металлургическом производстве и в быту», «Топливные паллеты как экологический вид топлива и средство утилизации бытовых отходов» и др.

Для всестороннего развития воспитанников педагог-наставник развивает сотрудничество с различными предприятиями города и района: с ООО «Уральский Пружинный Завод», с асфальтобетонным заводом Белорецкого ДРСУ АО «Башкиравтодор», ООО «Лесопромышленная компания «СЕЛЕНА», АО «Бе-

лорецкий металлургический комбинат», и ежегодно организует обучающихся на экскурсии. В ходе экскурсий на предприятия ученики расширяют мировоззрение в области производства, вовлекаются в научно-исследовательскую деятельность.

В процессе индивидуальной работы с учениками педагог-наставник не только рассматривает «искру» исследовательского таланта, но и помогает каждому ученику реализовать свои способности и творческий потенциал. Накопив опыт использования исследовательской и проектной деятельности, ученики овладевают всеми ключевыми компетенциями школьника (коммуникативной, культуроведческой, информационной, языковой, исследовательской), что позволяет им не только успешно выдерживать выпускные испытания, но и стать востребованными специалистами, занять достойное место в обществе.

## Литература

1. Байборо́дова Л.В. Проектная деятельность школьников в разновозрастных группах: пособие для учителей общеобразовательных организаций / Л.В. Байборо́дова, Л.Н. Серебренников. – М.: Просвещение, 2023. – 234 с.
2. Краснова, В.В. Проектная деятельность в реализации ФГОС нового поколения / В.В. Краснова // Юный ученый. – 2021. – № 6.1 (9.1). – С. 31–33.
3. Леонотович А.В., Саввичев А.С. Исследовательская и проектная работа школьников / Под ред. А.В. Леонотовича. – М.: ВАКО, 2021. – 301 с.
4. Солодкова И.С. Проектная деятельность в обновлённом ФГОС [Электронный ресурс] / И.С. Солодкова // Режим доступа: <https://urok.1sept.ru/persons/261-706-969>. Дата доступа: 8.10.2023.

© Загребина М.З., 2024

УДК 371.8.061

**Р.А. Ибрагимова,**  
преподаватель иностранного языка УГКТиД, г. Уфа

## ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА» В СПО

**Аннотация.** Организация наставнической деятельности между педагогом-наставником и молодым специалистом в средних профессиональных орга-

низациях позволяет передавать опыт педагогических работников в благоприятной атмосфере и помогает начинающим педагогам адаптироваться в преподавательской работе.

**Ключевые слова:** педагог-наставник, молодой специалист, опыт, этапы, реализация, учебный процесс.

### **Ibragimova R.A.**

The main stages of the implementation of the target model of mentoring of teaching staff on the example of the work of the "school of a novice teacher" in a secondary professional organization

**Annotation.** The organization of mentoring activities between a teacher-mentor and a young specialist in medium-sized professional organizations allows you to transfer the experience of teaching staff in a favorable atmosphere and helps novice teachers to adapt to teaching.

**Key words:** teacher-mentor, young specialist, experience, stages, implementation, educational process.

В современном мире педагог давно перестал быть источником информации и занял место наставника для обучающихся. Непременно в школах высшего образования поменялась сама система и методика преподавания и подготовка будущих учителей и преподавателей проходит иначе, чем это было 10 лет назад. Однако, сформированный педагог, только начавший свою преподавательскую деятельность, сталкивается с рядом вопросов и трудностей и вынужден искать ответы у опытных коллег. Данная ситуация требует оптимального решения, что позволит всем начинающим педагогам подготовиться в полной мере к образовательному процессу.

Создание «Школы начинающего педагога» является одним из решений проблем подготовки молодых специалистов и позволяет в полной мере развить профессиональные умения и навыки начинающего педагога. Школа решает следующие задачи:

- помогает адаптироваться начинающим специалистам в коллективе;
- определяет уровень профессиональной подготовки;
- выявляет затруднения в педагогической практике и корректирует их;
- оказывает методическую помощь начинающему педагогу в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- создает условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивает потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Работа школы в ГБПОУ Уфимский государственный колледж технологии и дизайна основана на формировании дружественно-доверительных отношений между молодым специалистом и его педагогом-наставником, что позволяет достичнуть поставленных целей и задач и удачно реализовать программу наставничества.

В.Г. Онушкин писал: «Педагог-наставник – это педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Педагог-новичок – это педагог, обучающийся первый год и осуществляющий свою педагогическую деятельность, в том числе с помощью наставника» [1, 37].

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всехпроцессов.

В письме Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» говориться, что: Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества [2, 17].

Рассмотрим данные этапы подробнее на примере работы «Школы начинающего педагога» в ГБПОУ Уфимский государственный колледж технологии и дизайна.

На первом этапе издается приказ о «Подготовке условий для запуска программы наставничества». Создаются благоприятных условий для запуска программы наставничества, ставятся цели и задачи. Производится сбор предварительных запросов от молодых специалистов и поиск педагогов-наставников по этим запрошенным критериям.

На втором этапе «Формирование базы наставляемых» утверждается план работы Школы начинающего педагога и выявляются конкретные проблемы и затруднения начинающих педагогов через анкетирование и опрос, которые можно решить с помощью наставничества.

На третьем этапе «Формирование базы наставников» происходит поиск педагогов-наставников. Наставническая работа в колледже является добровольной и крайне важно желание педагога-наставника делиться своим профессиональным и личным опытом и создать продуктивную педагогическую атмосферу. В результате формируется база наставников, которые также войдут в состав «Школы начинающего педагога».

На четвертом этапе «Отбор и обучение наставников» подбирается необходимая методическая база для наставников, составляется программа обучения педагогов-наставников и определяются сроки обучения. Руководитель «Школы начинающего педагога» проводит собеседование с будущими наставниками для определения их психологической готовности к данной работе. Предлагается проводить анкетирование для выявления намерения и мотивации участвовать в программе наставничества. Результатом реализации четвертого этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых образовательной организации.

На пятом этапе «Формирование наставнических пар или групп» происходит подбор участников и формирование групп, которые будут работать в программе наставничества. Руководитель «Школы начинающего педагога» представляет контактные данные педагогов-наставников и молодых специалистов друг другу для последующей организации работы.

На шестом этапе «Организация работы наставнических пар или групп» происходит закрепление продуктивных отношений в наставнических парах. Педагог-наставник разрабатывает план работы с молодым специалистом и выполняет указанные пункты своевременно. На этом этапе ведется активная работа: по мониторингу, взаимопосещение занятий, составление требуемой документации, разбор вопросов по организации учебной деятельности, работа с электронными ресурсами и материально-технической базой и т.д. В результате наставнические отношения должны быть доведены до логического завершения для реализации цели наставнической программы.

На седьмом этапе «Завершение наставничества» подводится итог работы каждой наставнической пары в виде рефлексии на последнем заседании школы. Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества; собраны лучшие наставнические практики.

Таким образом, наставничество играет важную роль в организации работы образовательного процесса ГБПОУ Уфимский государственный колледж технологии и дизайна и позволяет молодым специалистам найти правильное русло, набраться опыта и решить поставленные задачи. Педагог-наставник, в свою очередь, получает определенный опыт от молодого специалиста, развивает в себе навыки руководителя и работы в команде.

## Литература

1. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е.Л. Кинева, Е.В. Лямцева, Ю.В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020 – 42 с.

2. Онушкин В.Г. Профессия – учитель: Беседы с молодыми учителями / В.Г. Онушкин, Ю.Н. Кулюткин, С.Г. Вершловский. – М.: «Педагогика». – 2017. – 146 с.

© Ибрагимова Р.А., 2024

УДК 371.39

**С.А. Иванова,**  
учитель начальных классов МОАУ СОШ № 15  
г. Нефтекамск

## О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ШКОЛЕ

**Аннотация.** В данной статье рассматривается наставничество в форме взаимодействия «учитель - учитель», как профессиональная помощь молодому специалисту. Описывается Персонализированная программа наставничества с целью и задачами, этапами реализации и ожидаемыми результатами.

**Ключевые слова:** наставничество, современный учитель, молодой специалист, адаптация.

**Ivanova S.A.**  
Mentoring at school

**Annotation.** This article considers mentoring in the form of interaction «teacher-teacher» as a professional assistance to a young specialist. Personalized mentoring program with the purpose and tasks, stages of implementation and expected results are described.

**Key words:** mentoring, the modern teacher, mentee (подопечный), young specialist, adaptation.

На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на школьном учителе.

Во все времена учитель – это особенный человек. Из поколения в поколение с учителем по жизни идут неравнодушие, честь, отзывчивость, нравственность. Только имея эти качества, можно работать с детьми, учить их прекрасному.

На вопрос, кто же такой современный учитель, каким требованиям общества он должен соответствовать, не так-то легко ответить. Меняется общество, меняются и подходы к процессу обучения, что несомненно приводит к появлению новых требований, предъявляемых к учителю.

Я считаю, что современный учитель – это профессионал. Он постоянно находится в творческом поиске. Он соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, умеет не только учить детей, но способен и учиться у своих учеников. Он должен уметь разглядеть и выявить самые лучшие черты, которые незаметны другим, поощрять детей, чтобы они получали радость от приобретенных знаний.

Ежегодно во многих школах, лицеях, гимназиях встречают молодых учителей – выпускников педагогических учреждений. С вступлением в «новый» профессиональный мир молодой учитель встречается со многими трудностями.

Важнейший и тяжелый этап в профессиональном становлении молодых учителей – это первый год работы. Я считаю, что одной из эффективных форм профессиональной адаптации молодых педагогов является наставничество и именно наставничество способствует становлению и развитию профессионализма молодого учителя. Важная миссия должна быть возложена на наставника молодого учителя. С первого месяца работы нужно вовлечь молодого специалиста в школьное методическое объединение, побудить к активному участию в его работе. Педагог должен постоянно совершенствоваться, потому что высокая мобильность, сложность и многогранность современного мира, требуют от педагога более практических, разносторонних научных знаний, умений, навыков и подходов. Также важным условием профессионального становления молодого учителя является взаимопосещение уроков с последующим анализом. Молодой учитель должен стремиться уметь держать себя перед классом, владеть своеобразной самопрезентацией: жестом, мимикой, речью, интонацией и т.д. Особые волнения доставляют первые уроки. Объективные трудности первых лет практической деятельности неизбежны: все дети разные, не все с радостью идут на уроки, некоторые мешают вести урок, отвлекают других. Помощь старших коллег, активное формирование устойчивой и осознанной мо-

тивации, управление процессом становления помогают молодым успешно их преодолеть.

Актуальной во все времена была и остается проблема профессионального становления. Работа с молодым специалистом и сегодня является важным и необходимым направлением в деятельности школ. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные теоретические знания, но не обладает практическими умениями.

В этом учебном году к нам в школу учителем начальных классов после учебы пришла молодой учитель, Зиля Зифилевна. Как молодому специалисту, ей необходима помочь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, оформлении документации. Приказом по школе я назначена ее наставником. В первую очередь, для структурирования всех действий, которые направлены на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, мы составили Персонализированную программу наставничества на один учебный год.

**Целью** программы является: эффективная интеграция молодого специалиста в профессию, оказание ему помощи на начальном этапе его профессионального становления.

**Задачи** программы: выстроить индивидуальный маршрут, направленный на успешную адаптацию молодого специалиста; проанализировать профессиональные затруднения, сформировать комфортные условия труда.

Этапы реализации программы наставничества.

Этап 1. Подготовка и обсуждение плана наставничества.

На основании анкетирования и личной беседы, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на год.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста.

Работа молодого специалиста на данном этапе включает следующие формы:

- самообучение. Совместно с молодым специалистом составили план по самообразованию.
- участие в вебинарах, заседаниях ШМО и ГМО, семинарах, конференциях.

Совместно с детским садом в октябре провели декаду методического взаимодействия «Дошкольник – ученик». В рамках декады молодым специалистом было показано два открытых мероприятия: (Открытый урок по окружающему миру на тему «Отражение в предметах декоративного искусства природных условий жизни и традиций народов РФ» и внеклассное мероприятие на тему «Осень золотая»).

- участие в мероприятиях, организованных в ОО.

### Этап 3. Совместная работа наставника с наставляемым.

По мере необходимости встречаемся с Зилей Зифилевной на переменах, после уроков: отвечаю на вопросы молодой коллеги, делюсь с ней наработками, идеями проведения уроков, занятий по внеурочной деятельности, предлагаю методическую литературу. Параллельно решаем проблемы, если они возникают (в классе есть гиперактивные дети), делюсь советами, исходя из опыта, что сделать, как поступить, какие мероприятия провести и т.д. Вместе составляем технологические карты уроков, если есть вопросы, вместе составили рабочую программу по предметам, воспитательный план класса.

### Этап 4. Оценка деятельности наставника.

Считаю, что моя деятельность, как наставника, считается эффективной, если моя наставляемая овладела необходимыми практическими навыками организации учебной деятельности; показатели качества воспитательно-образовательного процесса находятся на должном уровне и есть динамика.

Ожидаемые результаты:

- активизация индивидуальных, практических, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;
- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста.

Опираясь на нормативные документы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ Уфимского Многопрофильного Профессионального Колледжа, совместно с молодым педагогом составили Дорожную карту реализации программы наставничества.

Помочь молодому учителю реализовать себя, найти свой методический секрет, развить личностные качества и профессиональные умения, увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества – это является моей задачей.

За достаточно короткий срок молодому учителю необходимо овладеть огромным методическим, дидактическим материалом, изучить инновации в образовании, освоить новые педагогические технологии, разобраться в непрерывном информационном потоке изменений, научиться работать с документацией и быстро адаптироваться в трудовом коллективе. Опыт наставника, внимательное отношение, помошь и поддержка – залог успешного вхождения молодого педагога в одну из самых сложных в современном мире профессий. Я считаю, что в свою очередь, передавая свой бесценный опыт, делясь мудрыми советами, помошью и поддержкой педагог-наставник помогает начинающему педагогу найти свое место в жизни.

Быть учителем для учителя нелегко. Учитель и наставник – это не только профессия, но и призвание. Их работа имеет огромное значение для будущего общества. Именно они формируют будущие поколения, помогая молодым людям стать самими собой и достичь своих целей.

## Литература

1. Журавлева Н.Н.Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С. 14–22

2. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода, Е.А. Фатнева; под ред. Е.Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО». – 2021.

© Иванова С.А., 2024

УДК 81

**Э.И. Кабирова,**  
учитель русского языка и литературы МБОУ-Гимназия  
с. Чекмагуш

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ

(Дебаты как одна из форм работы с молодыми специалистами)

**Аннотация.** В статье речь идет об эффективной форме работы с молодыми специалистами – это дебаты. Данная технология применяется в педагогической практике при внедрении целевой модели наставничества.

**Ключевые слова:** молодой специалист, дебаты, грамотная речь, наставник, урок, мотивация, старт карьеры.

**Kabirova E.I.**

Professional development of teaching staff at the start of their career  
(Debates as a form of working with young professionals)

**Annotation.** The article deals with an effective form of work with young specialists – this is a debate. This technology is used in pedagogical practice when implementing a target mentoring model.

**Key words:** young specialist, debate, competent speech, mentor, lesson, motivation, career start.

Умение говорить – это наикратчайший путь к известности. И почти каждый человек может говорить так, что будет приятен в обществе, если он обладает верой в себя и людей.

Силе слова в нашем обществе не придают должного значения. Наша способность к самовыражению часто воспринимается как что-то разумеющееся. Считается, что если у человека более или менее богатый словарный запас и есть понятие о грамматике, то он автоматически сможет произнести хорошую речь. Но не всегда практика доказывает истину сказанного. Для выразительной грамотной речи нужна плодотворная работа учителя-наставника и, конечно же, молодого специалиста.

Система образования России на сегодняшний день остро нуждается в притоке и сохранении молодых специалистов, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Молодой учитель, начиная педагогическую деятельность, сталкивается с большим количеством проблем. Вхождение в новую деятельность всегда сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, особенно если речь идет о труде педагога, поэтому многие молодые учителя уходят из школы в первые годы работы. Они не могут справиться с трудностями, большим разнообразным объемом работы, ведь молодой учитель должен вести школьную документацию, уметь эффективно организовать учебный процесс, владеть различными методами организации внеурочной деятельности, участвовать в работе школьного методического объединения, принимать участие в семинарах, педсоветах.

В работе с молодыми педагогами активно используются различные формы и виды деятельности: мастер-классы, открытые уроки, привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических объединений.

Одной из технологий, которые я использую в работе с молодыми педагогами, является технология «Дебаты». Данная технология широко применяется в педагогической практике и ее преимущества общеизвестны.

Дебаты – это одна из форм работы с молодыми специалистами. Но кроме этого, дебаты – это, прежде всего, общение. Умение управлять общением, создавать нужный тонус настроения и эмоциональной насыщенности – важная особенность дебатов. Очень важным умением не столько хорошо говорить и доказывать, сколько хорошо слушать и понимать, уметь управлять своими эмоциями, быть объективным, коммуникабельным.

Молодой учитель старается найти общий язык с учениками, тщательно готовится к урокам, но если нет коммуникативных способностей, то и не будет передачи знаний. Учитель, создающий поэтапно каждую часть своего занятия, дополняя его ИКТ материалами, но не умеющий своей речью заинтересовывать учащихся в получении новых знаний, не будет профессионалом своего дела. Именно поэтому я при работе с молодыми специалистами, требующими, на мой взгляд, особого внимания на старте карьеры, обращаюсь к дебатам как к одной из эффективных форм работы.

В нашей гимназии с. Чекмагуш был проведен семинар по наставничеству, где состоялся турнир дебатов для молодых педагогов по теме «Педагогические конкурсы – эффективный способ адаптации молодых специалистов».

В дебатах спикеры утверждающей стороны пытались убедить судей в правильности своих позиций. В свою очередь, спикеры отрицающей стороны отстаивали свою позицию. Вместе с аргументами участники отрицающей стороны представили членам жюри свидетельства (цитаты, факты, статистические данные), подтверждающие их позицию. За ходом игры наблюдал таймкипер – человек, который следит за соблюдением регламента и правил игры.

Отличительная черта дебатов – наличие двух составов жюри. Первое жюри включает в себя опытных учителей. Второе жюри – молодежное, в него входят молодые, начинающие педагоги. По окончании мероприятия каждое жюри высказывает свое мнение и вырабатывается консенсус, что также является элементом адаптации молодых педагогов.

Другая отличительная черта дебатов – формирование команд. Оно происходит быстро, буквально за несколько минут до начала дебатов. Участники не знают, будут ли они в команде «за» или команде «против», следовательно, они должны быть готовы защитить обе позиции.

Проведение дебатов в таком формате дает очень много для процесса адаптации молодого специалиста. Во-первых, молодые люди получают возможность познакомиться друг с другом, обсудить общие проблемы и достижения, обменяться опытом. Во-вторых, педагоги могут заявить о себе в профессиональном сообществе, сделать первые шаги к конкурсам более высокого уровня. В-третьих, происходит личностный рост молодого педагога – он учится отстаивать свое мнение перед широкой аудиторией, формулировать научно обоснованные аргументы в пользу своей позиции, растет уверенность в своих силах и самооценка.

Отдельно необходимо отметить развитие коммуникативных компетенций: команды на дебаты формируются в день проведения, следовательно, необходимо очень быстро найти общий язык с практически незнакомыми людьми,

правильно выстроить стратегию своей команды, эффективно взаимодействовать во время самого мероприятия. В ходе дебатов молодые педагоги приобрели умение работать с разнообразными источниками, анализировать полученную информацию, структурировать ее и использовать в обосновании своей позиции.

Использование интеллектуальной игры «Дебаты» в процессе преподавания является одной из наиболее эффективных педагогических технологий продиктовано требованиями времени. Выпускники педагогических учебных заведений начинают свою карьеру, где основным помощником будет умение находить общий язык со своими учениками. Дебаты помогут им научиться умению правильно вести полемическую беседу. От этого зачастую зависят успех дела и личная карьера.

Таким образом, технология «Дебаты» – один из эффективных способов работы с молодыми специалистами, способствующий профессиональному росту и становлению молодых педагогов.

## Литература

1. Жданов П. Дебаты. Искусство побеждать. Издательство «Сибирское университетское издательство». – Новосибирск. – 2009. – 304 с.
2. Светенко Т.В. Путеводитель по дебатам. Учебное пособие для педагогов и учащихся. – М.: Издательство «Бонфи» – 2001. – 296 с.
3. Турик П.А., Ефимченко Д.П. Педагогические технологии «Дебаты». – Издательство «Юрайт». – 2008. – 185 с.

© Кабирова Э.И., 2024

УДК 37.08

Г.Н. Кадаева,  
воспитатель МАДОУ ЦПРР детский сад «Бэпембэ» с. Акъяр  
МР Хайбулинский район РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** В статье автор рассматривает проблему профессионального развития педагога в образовательных организациях. Особое место в этом

процессе занимает наставничество. Потребность в наставничестве сегодня встает особенно остро, так как современный педагог должен моментально реагировать на все изменения, происходящие в системе образования. И не просто реагировать, а менять содержание образование, внедрять новые методики и технологии преподавания, откликаться на метаморфозы в организационных процессах и образовательной среде. Наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому работнику образования.

**Ключевые слова:** наставничество, наставническая деятельность, педагог, профессиональное развитие, инновационные подходы, дополнительное профессиональное образование.

**Kadaeva G.N.**

Mentoring as an effective teacher's development  
resource

**Annotation.** In the article, the author considers the problem of professional development of a teacher in educational organizations. Mentoring occupies a special place in this process. The need for mentoring is particularly acute today, since a modern teacher must immediately respond to all changes taking place in the education system. And not just react, but change the content of education, introduce new teaching methods and technologies, respond to metamorphoses in organizational processes and the educational environment. Mentoring allows you to organically combine professional development, its personification and at the same time guarantees a comprehensive approach to each employee of education.

**Keywords:** mentoring, mentoring, teacher, professional development, innovative approaches, additional professional education.

На территории Российской Федерации 2023 год был официально объявлен годом – Педагога и Наставника. Данное решение принял президент РФ Владимир Владимирович Путин в целях поднятия статуса работников в сфере педагогических наук, а также работников, которые выполняют наставническую деятельность.

Периодически меняющиеся приоритеты, модели и формы образовательного процесса обязывают выдвигать принципиально иные походы к организации работы образования и сопровождения профессиональной деятельности работников, в сфере образовательно-воспитательного процесса. Молодым специалистам и педагогам со стажем постоянно нужно пополнять знания, совершен-

ствовать компетенции, особенно ярко это проявляется в последние годы, когда в связи с пандемией короновируса педагогам пришлось обучать детей дистанционно.

Требования, предъявляемые к профессионализму работников в сфере педагогики, прописаны в ФГОС ОО и профессиональном стандарте педагога [3]. В этом документе прописаны основные компетенции, которыми должен обладать педагог, среди которых есть положения об инновационной деятельности педагога в сфере образования. Многочисленные исследования показывают, что большинство педагогов испытывают трудности при обучении детей в постоянно меняющихся условиях жизни. Так, решение этой проблемы является главным приоритетом системы образования.

Несомненно, что при решении этой проблемы нужно использовать специфические подходы, которые в первую очередь связаны с подготовкой учителей, которые являются главными фигурами в процессе запуска развития образовательной деятельности опережающими темпами. Специфическими они должны быть потому, что традиционные подходы в решении этих вопросов во все не соответствуют ритму текущих изменений в системе образования, миропонимания педагогов, детей и родителей.

Для поднятия уровня профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать возможности наставнической деятельности.

В педагогическом словаре дается следующее определение понятию наставничество-процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [1, 169]. Фундаментом деятельности наставника является компенсация того или иного дефицита в сфере образования сопровождаемого. Цель наставнической деятельности – создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и (или) профессиональному развитию, удовлетворению потребности в признании и принятии, а также устраниению или минимизации факторов, препятствующих развитию наставляемого. Организация наставничества содержит в себе постепенный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных элементов деятельности учителей: проектировочного, организационного, конструктивного и аналитического.

В год педагога и наставника на базе МАДОУ ЦРР детский сад «Бэпембэ» села Акъяр Хайбуллинского района Республики Башкортостан была разработана и апробирована система наставнической деятельности, которая повлияла на самоопределение и самореализацию в развитии педагогов.

В области дошкольного образования, как и в другой области, существует большое количество моделей наставничества. Формы организации взаимодействия могут быть разными – беседы, консультации, обсуждения, практические мероприятия. Данный вид наставничества предполагает постоянный контакт с наставником-педагогом, общение в разных видах деятельности. Не менее актуальная форма взаимодействия – это ежедневные педагогические пятиминутки. В настоящее время на базе МАДОУ ЦРР детский сад «Бэпембэ» насчитывается около 5 педагогов-наставников, которые являются профессионалами своего дела.

Работа педагога наставника заключается в проведении мастер-классов по подготовке к занятиям, в анализе этих занятий и советах по работе наставляемого.

В конце учебного года мы проводим целостный анализ приобретённых профессиональных качеств педагога, отмечаем сильные и слабые стороны, намечая пути для дальнейшего совершенствования работы. Работа в качестве педагога-наставника помогает в повышении своих профессиональных навыков, приобретении иных взглядов на собственную профессиональную деятельность. Но ключевым моментом выступает тот факт, что происходит становление нового профессионального специалиста, что усиливает учреждение в целом, а это так ценно в нашей сложной и нужной работе!

Таким образом, наставническая деятельность – успешная и действенная работа по повышению профессиональных компетенций педагогов. Педагоги благодаря наставникам восполняют пробелы в знаниях, развивая навыки и умения, тем самым повышая свою профессиональную деятельность. Наставники в процессе обучения педагогов также совершенствует свои профессиональные качества, ведь учить другого требует значительно больше ума, чем чтобы научиться самому» [2, 69].

## Литература

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. – 699 с.
2. Барыбина И.С. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации / И.С. Барыбина, В.Б. Лебедкина, Е.М. Овсянникова // Актуальные исследования. – 2022. – № 3 (82).
3. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://base.garant.ru/70535556/?ysclid=lnsfv8q8992504637>. Дата обращения: 16.10.2023.

**О.П. Каптелинина,**

учитель истории и обществознания,

советник директора по воспитанию МАОУ СОШ

с. Нижнетроицкий МР Туймазинский район РБ

## **ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» В МАОУ СОШ с. НИЖНЕТРОИЦКИЙ**

**Аннотация.** Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

**Ключевые слова:** наставничество, форма наставничества, программа наставничества, наставляемый, наставник, куратор, школьное сообщество.

**Kaptelinina O.P.**

Implementation of «teacher – teacher» target mentoring model

in the municipal autonomous educational institution

Nizhnetroitsky secondary school

**Annotation.** The mentoring program is a universal model for building relationships within an educational organization as a technology for intensive personal development, the transfer of experience and knowledge, the formation of skills, competencies, meta-competencies and values.

**Key words:** mentoring, form of mentoring, mentoring program, mentored, mentor, curator, school community.

Основной **целью** своей работы в качестве педагога-наставника считаю оказание помощи молодому специалисту в повышении уровня профессионального мастерства и накоплении педагогического опыта, адаптации к педагогическому коллективу, коллективу детей и родителей.

Для систематизации и достижения качества работы в данном направлении, мною были определены следующие **задачи**.

- обеспечение молодому специалисту теоретической, психологической и методической поддержки;
- овладение молодым специалистом современными образовательными программами, инновационными технологиями.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Необходимость развития человеческого ресурса сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Без высококвалифицированных кадров сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно развивать его в дальнейшем. В современных условиях наставничество выступает как очень удобный и эффективный способ решения многих проблем, взаимосвязанных:

- с несовершенством системы образования в стране;
- с отсутствием необходимых программ обучения для подготовки специалистов требуемой квалификации.

Необходимыми и достаточными организационно-педагогическими условиями в процессе профессионального становления молодого учителя посредством системы наставничества выступают: развитие устойчивой мотивации к выбранной профессии и вовлечение молодого учителя в процессы самопознания, самоосмыслиния, самооценки, самоконтроля и непрерывного саморазвития и самоосуществления; конкретизация и поэтапное формирование профессиональных умений по использованию полученных знаний в практической деятельности.

#### **Педагогическая идея и логика ее реализации:**

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в школе:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;
- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;
- помогает составить индивидуальный план профессионального становления, который рассматривается на заседании цикловой комиссии, согласовывается методистом и утверждается зам директора по учебной работе;
- консультирует по составлению рабочей учебно-планирующей документации (программы, КТП, учебно-методического обеспечения образовательного

процесса, контрольно-оценочных средств и т.д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;

– оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т.п.;

– помогает наладить взаимоотношения с социальными партнерами – работодателями, обучающимися и их родителями;

Как объективно оценивать эффективность работы наставника? Если рассматривать формальные критерии, то можно выделить число встреч со стажером и насколько своевременно заполнялись оценочные формы. Но вряд ли по формальным показателям можно судить о качестве обучения. Поэтому распространены и косвенные показатели оценки, в том числе:

– насколько успешно новый работник адаптировался в школе; насколько эффективно новый работник выполняет профессиональные обязанности;  
– очевидный профессиональный рост, развитие учителя и пр.

Но нельзя расценивать успехи подопечного как единственный критерий оценки. Ведь на многое влияют и качества, и мотивация самого стажера.

### **Социальный эффект, точки роста и возможность тиражирования**

Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность.

Для нашего учреждения нематериальная мотивация может иметь решающее значение:

– публичное признание значимости работников для организации;  
– внимание к проблемам наставников со стороны руководства;  
– различные внутрикорпоративные знаки отличия для наставников – в виде грамот, знаков и пр.

Также распространены и другие методы мотивации в виде определения лучшего наставника, вручения памятных подарков во время праздников и пр.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, СПО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Я являюсь активным участником, финалистом и победителем Республика-канских и Всероссийских конкурсов «Лучший наставник», «Растим гражданина», «От учителя к ученому. Дорогами гражданственности», где я с большим удовольствием представляю свои проекты и программы, которые с успехом применяют мои коллеги во многих регионах нашей страны.

© Каптелинина О.П., 2024

УДК 37.08

**В.В. Ковалева,**  
преподаватель первой категории  
ФГКОУ «Кронштадтский морской кадетский военный корпус»  
Министерства обороны РФ»,  
г. Кронштадт, г. Санкт-Петербург, Россия

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** Наставничество (менторство) – ключевой метод развития персонала по всему миру. Опытные сотрудники помогают начинающим в работе, создавая тем самым неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологической поддержкой. Личность наставника играет ключевую роль в успешном применении данного метода.

**Ключевые слова:** наставничество; наставники; профессиональный рост; педагоги; профессиональные компетенции; педагогическая деятельность; профессиональное развитие.

**Kovaleva V.V.**  
Mentoring – effective resource  
for teacher development

**Annotation.** Mentoring is a key method of staff development around the world. Experienced employees help beginners in their work, thereby creating an informal process of sharing knowledge, social experience and psychological support. The mentor's personality plays a key role in the successful application of this method.

**Key words:** mentoring; mentors; professional growth; teachers; professional competencies; pedagogical activity; professional development.

Формирование конкурентоспособности российского образования связано с необходимостью повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров. Наставничество как универсальная технология создания условий для формирования, развития профессиональных компетенций педагогов на основе передачи опыта в процессе неформального профессионального взаимодействия основывается на принципах доверия и партнерства.

В условиях внедрения национальной системы профессионального роста педагога реализация методологии наставничества является ключевой для обеспечения качественной профессиональной поддержки педагогических работников в условиях перехода на новую модель аттестации. Профессиональный дефицит педагогов становится барьером для вступления учителя в «новую» систему образования. Система наставничества в данных условиях становится эффективным механизмом преодоления преподавателем возникших профессиональных затруднений [3, с. 63].

Формирование образа педагога-наставника в данных условиях становится актуальным вопросом модернизации системы российского образования. Ставление эффективной практики наставничества основано на расширении управлеченческих функций педагога-наставника, ориентировано на способность и готовность его к эффективному неформальному взаимообогащающему взаимодействию с наставляемым, построению его индивидуальной стратегии профессионального роста [1, с. 292].

Особые требования предъявляются к речи преподавателя. Именно она обязана быть информативной, четкой, а также выразительной. Речь педагога обязана оказывать воздействие на мысли, чувства, а также волю учеников, на их убеждения и поведение, то есть она обязана быть эффективной. Существенные недочеты речи, а также нехорошая эффективность могут расцениваться как запрет в профессии, где работает другой человек. Кроме профессионально значимых качеств, психологические исследования выделяют качества, которые проявляют отрицательное воздействие на осуществление любой профессиональной деятельности. К таким качествам относятся: высокомерие, ворчливость, нетерпение, равнодушие, недисциплинированность, небрежность, дерзость, недостаточность, излишняя строгость и твердость, предрассудки, напыщенность и самодовольство, раздражительность и хитрость [3].

М.В. Кларин, выделяя особенности организации процесса обучения в ходе реализации системы наставничества отмечает, что в работе наставника должна сочетаться с постановкой учебно-профессиональных задач, происходить превращение учебно-профессиональных задач в обучающие и развивающие. Профессиональный характер задач в данном случае становится условием /

рамкой, в которой находится наставляемый; выполнение профессиональных задач в то же время должно сопровождаться профессиональной поддержкой наставника, который мотивирует, информирует, контролирует, обучает, отслеживает, дает обратную связь, воодушевляет наставляемого [4].

Для того чтобы безупречно реализовывать образовательную деятельность, учитель обязан иметь педагогическое образование и владеть соответствующей квалификацией, основные характеристики которой изложены в профессиональных стандартах. В данном случае он/она может занимать конкретную должность в образовательной организации.

Педагогическая деятельность, деятельность педагога-наставника имеет конкретные характеристики, которые отличают ее от иных видов профессиональной деятельности. Именно она базируется на интеграции обучения и воспитательной работы, которые неразрывно сопряжены друг с другом. Педагогическая деятельность носит совместный характер и занимает конструктивную позицию по отношению к своему объекту – ученику либо воспитаннику, который играет важнейшую роль в достижении результата. С другой стороны, результаты преподавательской, а также наставнической деятельности отдалены во времени, и по этой причине их сложно объективно дать оценку [2].

Таким образом, педагогические и личностные качества учителей играют главную роль в успешности их профессиональной деятельности и являются источником к их профессиональному развитию.

## Литература

1. Вавилов Ю.П. О психологической структуре педагогической деятельности / Ю.П. Вавилов // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. № 1. – С. 270–273.
2. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – Москва: Просвещение, 2013. – 192 с.
3. Добрых М.О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М.О. Добрых // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2007. – Т. 14, № 37. – С. 62–65.
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112.

С.Д. Кондрова,  
воспитатель МАДОУ «Детский сад № 31»  
г. Стерлитамак

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ  
ДОУ «ШАГ НАВСТРЕЧУ»**

**Аннотация.** В статье дано описание этапов работы педагога-наставника с молодым специалистом с использованием современных технологий из личного опыта работы.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное становление, мастерство, молодой специалист, кейс-технология, коучинг, адаптация, опыт.

**Kondrova S.D.**

Mentoring as an effective form of professional and personal development  
of teachers of preschool educational institution «Step towards»

**Annotation.** The article describes the stages of work of a teacher-mentor with a young specialist using modern technologies from personal work experience.

**Key words:** mentoring, professional development, mastery, young specialist, case technology, coaching, adaptation, experience.

Всем известно, что одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера – наставничество.

Суть его – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдёт себя в другой сфере деятельности. И я, как педагог-наставник, должна помочь молодому воспитателю, чтобы профессиональное становление прошло «безболезненно» и «без осложнений».

Я работаю в детском саду воспитателем.

Желание стать педагогом появилось в школьные годы. Этому способствовали умные, добрые, любящие детей мои учителя, компетентные в своей профессии. Они воспитали во мне творческое начало, привили трудолюбие. Общение с детьми даёт ощущение молодости, возможность проживать детство снова и снова и находиться в мире добра, фантазии, творчества. Я с радостью иду на работу и с удовольствием общаюсь с детьми. Они вдохновляют меня на творчество. С детьми не бывает скучных или однообразных дней. Каждый день происходит что-то новое, интересное.

Имею большой опыт работы. Конечно, не всё получалось сразу. Очень благодарна моим наставникам, педагогам, которые помогали мне в начале моей педагогической карьеры. Мне повезло, потому что все педагоги, которые меня окружали, были гениальными, творческими и научили меня любить свою работу и детей искренне, всей душой и всем сердцем.

Современный воспитатель – это человек, сохраняющий в себе черты психолога, наставника, друга... и не только для детей.

Я была назначена наставником молодого специалиста Вахитовой Зариной Маратовны для оказания помощи в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по должности воспитателя, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий.

Работа в паре с молодым специалистом, педагогический путь которого только начинается, вызвала у меня желание помочь ей преодолеть трудности в профессиональном становлении. Если вовремя не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и личностной.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. Согласно существующей в нашем ДОУ традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющей создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей.

Цель работы с молодыми педагогическими кадрами заключается воказании помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи (выведены на экране).

Всю систему методической работы с молодыми специалистами мы разделили на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

На первом этапе я выяснила, какие трудности испытывает Зарина Маратовна. Поставила перед собой задачу заинтересовать молодого педагога и помочь ей реализовать себя в педагогической деятельности.

Мы разработали план работы молодого специалиста и наставника. Зарине Маратовне я предложила примерные темы по самообразованию, провела консультацию, как спланировать работу над методической темой.

Оказала помощь в составлении календарно-тематического плана. Я посещала педагога на её рабочем месте, анализировала её деятельность. Помогла в подборе литературы и ресурсов интернета. В первую очередь я обратила внимание Зарину Маратовны на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, формы и методы организации игровой деятельности, механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов. Так началось вхождение молодого специалиста в ПРОФЕССИЮ.

Но, хочется отметить, что молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Чтобы этого не происходило в нашем коллективе, в ДОУ создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив.

Второй этап, реализационный, включал в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. Мы использовали разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции.

Зарина Маратовна посещала педагогические советы, семинары-практикумы, «круглые столы», мастер-классы, приняла участие в квест-игре для молодых педагогов «Педагогический пробег», начала накапливать материал для составления «Портфолио».

Но традиционные формы методической работы постепенно утрачивают свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи.

В своей работе стараюсь использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение молодых педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Один из методов, который, по моему мнению, поможет начинающему педагогу самостоятельно проектировать образовательный процесс – КЕЙС-МЕТОД. С помощью кейс-метода я смогла выявить актуальные интересы и мотивы Зарину Маратовны и обеспечить тем самым гибкость и пластичность плана работы с ней. К тому же, применения Кейс-метода в моей деятельности позволило выявить актуальные интересы молодого специалиста, развить активность, ком-

муникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом.

Зарина Маратовна стала участником педагогических советов с выступлениями по темам: «Внедрение элементов экономического воспитания в образовательный процесс ДОУ», «Современные подходы к организации работы по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников в условиях ФГОС ДО», «Эффективное внедрение современных тенденций в создании в ДОУ развивающей предметно-пространственной среды»; поучаствовала в родительских собраниях, где стала участником мастер-класса на тему «Речь на кончиках пальцев», «Занимательные игры дома с мамой»; создала для родителей воспитанников фильм «Как весело мы жили!», презентацию «Достижения наших детей».

Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного учебного занятия я вовлекала свою подопечную в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника – умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. В этом мне помогла технология КОУЧИНГА.

Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Я старалась научить Зарину Маратовну принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

Мы непрерывно работали над своим самосовершенствованием и саморазвитием, повышением своей квалификации (на протяжении 5 лет).

В этот период происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

На данном этапе Зарина Маратовна активно изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. Здесь же я предложила ей определить методическую тему, над которой она будет работать более углубленно.

В этот период я определила для себя роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивировала Зарину Маратовну на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, стала готовить её к скорой предстоящей аттестации.

На этом этапе Зарина Маратовна создала своё портфолио, куда регулярно вносились педагогические находки, достижения, т.д. Это дало нам возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Третий этап – анализ результатов работы.

Работа включает в себя:

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями;
2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности».

В ходе этой оценки мною учитывалось отношение молодого воспитателя к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОУ.

3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.
4. Подведение итогов, выводы.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Мною были разработаны методические рекомендации для организации работы наставника с молодым специалистом.

**Подводя итоги**, можно отметить, что работа с молодым воспитателем помогает мне согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи с коллегами, делает меня владельцем секретов мастерства и накопленного опыта педагогами нашего дошкольного учреждения. Мои, начинающие работать в системе ДОУ, коллеги в свою очередь привносят в мои профессиональные знания свои новые взгляды на воспитание и развитие детей, а также стимулируют меня к повышению уровня педагогической компетентности. А ведь учиться никогда никому не поздно?

**Р.Ф. Коновалова, А.Ф. Сираева,**  
учителя нач. кл., МАОУ СОШ  
с. Субханкулово, МР Туймазинский р-н, РБ

## **РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** Цель работы с молодыми педагогами – успешное закрепление на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Ключевые слова.** Наставничество, модель ситуационного руководства Херси-Бланшара, методический коучинг, успех.

**Konovalova R.F., Siraeva A.F.**

The role of pedagogical mentoring in the professional teacher's development

**Annotation.** The purpose of working with young teachers is to consolidate successfully at the workplace, increase their professional potential and level, as well as create a comfortable professional environment that allows them to implement current pedagogical tasks at a high level.

**Keywords:** mentoring, Hersey-Blanchard situational leadership model, methodical coaching, success.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

Цель работы с молодыми педагогами – успешное закрепление на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Проблема многих молодых педагогов заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Рассмотрим модель ситуационного руководства Херси – Бланшара, в соответствии с которой готовность молодого специалиста к работе можно описать четырьмя ситуациями.

1 ситуация «Не могу – но хочу». Молодой учитель мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний и находится в состоянии обучения.

2 ситуация «Не могу – не хочу». Педагог не обладает навыками и не мотивирован. Для того, чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала повысить его мотивацию.

3 ситуация «Могу – не хочу». Молодой педагог находится в состоянии протеста, некого саботажа. Необходимо выяснить причину и наделить работу молодого специалиста новым, значимым для него смыслом.

4 ситуация «Могу – хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру молодого педагога. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями.

Особенность работы начинающих педагогов в том, что с первого урока у них те же обязанности, и та же ответственность, что и у опытных учителей. Для них вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытной коллеги, помочь наставника.

Наставничество как метод подготовки молодого специалиста к профессиональной деятельности применяется в области образования уже давно. Педагоги, имеющие стаж работы, на общественных началах, помогали вновь прибывшим учителям. В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», имеет статус в профессиональных сообществах. Лучшие наставники награждаются в соответствии с Указом Президента РФ знаком отличия «За наставничество».

В нашей школе разработано Положение о наставничестве, статус молодого специалиста закреплен в коллективном договоре. На основании которого молодым специалистам предоставляются специальные льготы и гарантии, а педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % к окладу. Ежегодно издается приказ о закреплении наставников молодым и вновь прибывшим в образовательное учреждение педагогам.

В работе наставничества выделяют три этапа, которые использую в своей работе.

Адаптационный этап. Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его знания, умения и навыки.

На основном этапе работа ведется по следующим ключевым направлениям: оказание помощи по организации качественной работы со школьной документацией; организация деятельности по повышению качества преподавания и

оказание помощи в воспитательной работе. Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помочь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически: повышать у молодых специалистов уверенность в себе; помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне; улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Используя пять фраз, наставляемый учится делать самоанализ урока и проводить рефлексию.

1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?).
2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?).
3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?).
4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?).
5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?).

Как наставник приглашаю молодых специалистов на свои уроки, чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Наставляемые могут посетить уроки и других преподавателей, чтобы научиться важным профессиональным качествам: создание учебно-познавательной атмосферы; используемые методы обучения; деятельность учащихся на уроке; взаимоотношение учителя и учащихся.

Контрольно-оценочный этап. Благодаря методической помощи и моральной поддержке, наставляемые не только преодолевают трудности, с которыми им приходится столкнуться, но и проявляют себя, дают открытые уроки, выступают на заседаниях педсовета школы, ШМО, участвуют в различных конкурсах, олимпиадах. В таких как, школьный, муниципальный конкурс «Учитель года», муниципальный конкурс уроков ОРКСЭ, в районных семинарах, в конкурсе исследовательских работ «От знания – к опыту, от опыта – к мастерству», в конкурсе главы республики на соискание грантов среди молодых учителей, работающих в сельской местности.

Институт наставничества способствует профессиональному росту как молодого специалиста, так и самого наставника. У наставляемых повышается уровень удовлетворенности собственной работой, улучшается психоэмоциональное состояние и наблюдается качественный рост успеваемости. У опытных педагогов-наставников повышается потребность развивать свой творческий по-

тенциал, постоянно находится в поиске, совершенствовать свои формы и методы работы.

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

© Коновалова Р.Ф., Сираева А.Ф., 2024

УДК 37.013

**Е.В. Лазарева,**  
методист МКУ Управление образования  
МР Хайбуллинский район РБ

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В МР ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**Аннотация.** В данной статье описана работа по методическому сопровождению реализации модели наставничества педагогических работников в муниципальном районе Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

**Ключевые слова:** методическое сопровождение, реализация модели наставничества, индивидуальный маршрут, повышение уровня компетентности педагогов.

**Lazareva E.V.**

Methodological support for the implementation of the teacher mentoring model in the municipal district Khaibullinsky district of the Republic of Bashkortostan

**Annotation.** This article describes the work on methodological support for the implementation of the mentoring model for teaching staff in the municipal district of Khaibullinsky district of the Republic of Bashkortostan.

**Key words:** methodological support, implementation of the mentoring model, individual route, increasing the level of competence of teachers.

Система образования Хайбуллинского района насчитывает 19 школ, 17 детских садов, 2 учреждения дополнительного образования, а также 35 филиа-

лов. В образовательных учреждениях района работают более 450 учителей, более 200 воспитателей.

Методическое сопровождение педагогической деятельности является важнейшей частью не только профессионального роста педагогов, но и важной составляющей обеспечения качества образования района.

Система муниципальной методической службы Хайбуллинского района обеспечивает организацию кадровых, нормативно-правовых, информационных, методических, мотивационных условий через создание системы работы по разработке индивидуального маршрута профессионального роста каждого педагога на основе современных требований к компетентности педагога в условиях введения ФООП и реализации обновленных ФГОС, разработку механизма управления образовательной деятельностью. Неотъемлемой частью данной работы является реализация модели наставничества.

В соответствии с муниципальной программой развития образования МР Хайбуллинский район РБ на 2021–2026 годы, в целях реализации мероприятий национального проекта «Учитель будущего» и региональных проектов, обеспечивающих достижение результатов федеральных проектов национального проекта «Образование», в целях методического совершенствования педагогов в муниципальном районе Хайбуллинский район организовано педагогическое наставничество. Методический отдел МКУ Управление образования обеспечивает организационную, методическую, информационную, консультационную поддержку участников внедрения целевой модели наставничества, а также сбор, анализ, обобщение и внедрение лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов, разработанных на территории муниципального района, внедрение лучших практик других районов Республики Башкортостан и субъектов РФ, формирование базы наставляемых и наставников.

Назначены муниципальные наставники молодых специалистов и начинающих руководителей и их заместителей. В образовательных учреждениях района проводится персонифицированный учет начинающих заместителей руководителей, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества, обеспечивается формирование базы данных программ наставничества и лучших практик, создаются условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

Критериями результативности такой работы являются повышение уровня компетентности педагогов, повышение уровня мотивационной готовности педагогов к организации современного образовательного процесса, развитие активности педагогов по обобщению лучших педагогических практик, повышение

ние качества проводимых мероприятий в рамках педагогических конкурсов, развитие результативности деятельности образовательных учреждений.

В рамках реализации модели наставничества в образовательных организациях нашего района приняты перспективные планы-графики повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 3 года. Наиболее востребованными темами являются: «Организация образовательного и воспитательного процесса в условиях введения ФООП и обновленных ФГОС», «Формирование функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций», «Организация доступной среды: обеспечение инклюзивного процесса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с ФГОС».

Педагоги района проходят курсы повышения квалификации в ИРО РБ, ЦНППМ г. Уфа, УМЦ г. Сибай, а также проводятся выездные курсы в с. Акъяр с приглашением преподавателей вузов республики.

Сегодня наиболее востребованной среди педагогов является дистанционная форма повышения квалификации.

В работе по реализации наставничества ведущую роль играют районные методические объединения, деятельность которых способствует созданию благоприятных условий для непрерывного повышения образования, обмена практикой.

Методический отдел МКУ Управление образования курирует работу 28 районных методических объединений. В их числе РМО учителей-предметников, объединения работников дошкольного образования, клуб молодых педагогов, муниципальное родительское собрание, муниципальный центр одаренности «Хазина».

Мы считаем, что такая система работы не всегда достаточна для удовлетворения индивидуальных потребностей каждого педагога. В связи с этим мы делаем акцент на выбор форм саморазвития педагогов с учетом их собственных представлений о профессионализме и выявленных дефицитов профессиональных компетенций в своей педагогической деятельности.

В районе активизировалась наставническая работа таких форм профессиональных сообществ, как творческие группы – объединения учителей, желающих участвовать в конкурсах профессионального мастерства, научно-исследовательской и экспериментальной работе, а также проблемные группы, объединяющие педагогов, заинтересованных в совместном сотрудничестве по изучению, разработке и обобщению материалов по заявленной проблеме, например, индивидуальная практическая помощь учителям, испытывающим дефицит профессиональных компетенций.

Одним из методов наставнической деятельности является методическое сопровождение формирования профессиональных компетенций на ежегодных

конкурсы профессионального мастерства «Учитель года», «Учитель башкирского языка и литературы», «Учитель русского языка и литературы», «Призвание», «Педагог года дополнительного образования», «Воспитатель года», «Руководитель года», предусмотренные муниципальной программой «Педагогические кадры». Конкурсанты представляют опыт использования инновационных технологий в организации и проведении уроков, демонстрируют разнообразные формы проведения классных часов, мастер-классов, используя яркие элементы, вовлекая детей в творческое сотрудничество и исследовательскую деятельность. Этот конкурс для наших педагогов важен тем, что это возможность представить свою каждодневную работу, отобрав все самое лучшее и проверить эффективность в незнакомом классе или группе. Можем уверенно сказать, что наши педагоги владеют богатым методическим инструментарием.

Победители муниципального конкурса профессионального мастерства награждаются Почетной грамотой Администрации муниципального района и денежной премией. Традиционно мы имеем призовые места на республиканских конкурсах профессионального мастерства. В 2021–2022 учебном году это призер республиканского конкурса «Педагог дошкольной образовательной организации – 2022», педагог дополнительного образования детского сада «Шатлык» с. Акъяр Баймурзина А.Ф., и призер регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям – 2022», педагог дополнительного образования МАОУ ДОД ДДТ с. Акъяр Кутуева Л.Р. В 2023–2024 учебном году учитель начальных классов МАОУ СОШ № 1 с. Акъяр Янтурина Н.Ш. удостоена Почётной грамоты Республики Башкортостан и получила номинацию «Я истину в Отчизне узнаю...».

На республиканском конкурсе «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан» приняло участие 7 педагогов школ и детских садов района. В номинации «Лучшая программа наставничества» учителя МАОУ СОШ с. Бурибай Суюндукова Г.Я. и Суюндукова Ю.Р. стали призерами.

Многие педагоги в течение года активно распространяют свой лучший опыт: проводят мастер-классы, семинары, выступают с публичными докладами, публикуются в педагогических изданиях, сборниках. Вопрос обобщения и распространения лучших педагогических практик рассматривается на заседании методического совета, на котором образовательным учреждениям даются рекомендации, утверждено Положение об обобщении педагогического опыта, ведется мониторинг практик обобщения инновационного педагогического опыта. Методическим отделом МКУ Управление образования издаются сборники с конспектами уроков и внеурочных занятий. Педагоги района активно исполь-

зуют новые методики в образовательном процессе, смело представляют лучшие педагогические практики на республиканских и российских форумах.

Таким образом, расширение форм методической поддержки реализации наставничества педагогов в условиях введения ФООП и реализации обновленных ФГОС не только способствует профессиональному росту педагогических и руководящих работников муниципального района Хайбуллинский район РБ, но и поднимает престиж района своими победами, ростом количества одаренных детей, обеспечивая тем самым повышение качества образования района.

© Лазарева Е.В., 2024

УДК 371.213.3

**Е.Г. Лапкарева,**  
учитель математики МАОУ СОШ № 17  
г. Белебея МР Белебеевский район РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ**

**Аннотация.** В статье рассматривается наставничество в педагогической деятельности учителя. Наставничество является одним из древнейших методов передачи знаний, который и сегодня играет важную роль в профессиональном становлении учителя. В связи с внедрением и развития интернет-технологий не малую роль играет и электронное наставничество как для молодого специалиста, так и для более опытного педагога.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, электронное наставничество, педагог-наставник, цифровой наставник.

**Lapkareva E.G.**  
Mentoring in my teaching activities. From work experience

**Annotation.** The article discusses mentoring in the pedagogical activity of a teacher. Mentoring is one of the oldest methods of knowledge transfer, which still plays an important role in the professional development of a teacher. In connection with the introduction and development of Internet technologies, electronic mentoring plays an important role for both a young specialist and a more experienced teacher.

**Key words:** mentoring, mentor, electronic mentoring, teacher-mentor, digital mentor.

Что же такое наставничество? Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сфера применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития. [1]

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

В 2002 году я пришла работать в школу учителем начальных классов после окончания Белебеевского педагогического колледжа. Как молодому специалисту для оказания методической помощи мне был определен наставник, более опытный учитель. Она учила меня азам педагогики: как правильно давать уроки, общаться с детьми и их родителями, коллегами. Мой наставник передавала мне свой опыт, с пониманием и терпением относилась к моим многочисленным вопросам. Поработав учителем начальных классов, я для себя решила, что нужно двигаться дальше – получать высшее образование. Я поступила в Самарский педагогический университет на физико-математический факультет и перешла работать в среднюю и старшую школу учителем математики и физики. И вновь, как у молодого специалиста, у меня были наставники, более опытные учителя-математики, которые внесли свой вклад в мою дальнейшую профессиональную деятельность. Но время идет, и наставником уже становлюсь я сама, готовая делиться своим педагогическим опытом и мастерством с молодыми коллегами.

Педагогическим инструментом в работе учителя раньше были книги, учебники, справочная литература. С появлением информационных технологий жизнь педагога изменилась. Сначала презентации в Power Point и показ их с помощью мультимедийного проектора, и мы понимаем, как здорово не рисовать плакаты и наглядные пособия для уроков. В 2008 году в моей профессиональной деятельности появилась интерактивная доска и средства тестирования. Какие новые возможности организации учебных занятий!!! Это и интерактивные слайды, и запись экрана, и шторка, и ответы на тест с помощью пульта с последующей обработкой их в автоматическом режиме и выводом на экране результатов.

Второе десятилетие 21-го века стало периодом внедрения интернет-технологий, использования мобильных устройств, электронных журналов и дневников, цифровых дидактических игр и технологий виртуальной реальности. Мы постоянно учимся и развиваем свои педагогические компетенции в сфере информационных и компьютерных технологий. Пришло время, когда и молодому специалисту, и педагогу со стажем требуется узнать, что такое «электронное наставничество».

Электронное наставничество – это способ обеспечения управляемых отношений наставничества с помощью онлайн-программного обеспечения или электронной почты. Это позволяет участникам общаться в удобное для них время и вне часовых поясов, поскольку избавляет их от необходимости находиться в одном и том же физическом месте [2].

Работая в школе учителем математики и обладая информационными технологиями на профессиональном уровне, я помогала осваивать коллегам своей школы интернет-технологии и применять знания в данной области. Цифровой наставник не тот, кто старше, а тот, кто достиг результата в изучении и применении информационных и электронных новых технологий и может передать свой опыт коллегам-педагогам и молодым специалистам.

В 2021 году я прошла курсы переподготовки и стала квалифицированным педагогом-наставником. Оказывала помощь в овладении компьютерными технологиями не только педагогам Белебеевского района, но и учителям других районов Республики Башкортостан.

В качестве цифрового наставника курировала прохождение курсов повышения квалификации педагогов сельских малокомплектных школ, оказывала методическую помощь, делилась опытом ведения социальных групп в чатах. Коллеги, кому я оказывала помощь, были удовлетворены моей работой, и от них получила в свой адрес много положительных отзывов. Я поняла, что учитель-наставник – это особая категория педагогов, которая способна не только делиться своим опытом, но и постоянно развиваться самому, черпая новые знания из различных источников и общаясь с коллегами.

При большой нагрузке очень сложно находить время для обучения и передачи своего педагогического опыта, но как писал С.А. Макаренко: «Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом».

Заставить быть наставником невозможно, наставничество – дело исключительно добровольное. Мне нравится помогать своим коллегам, и я продолжу свою работу в качестве наставника.

## Литература

1. Материал из Википедии – свободной энциклопедии. – Электронный ресурс: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество>.
2. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии Сайт Proforientator.ru. Статья «Профессия цифровой куратор». – Электронный ресурс: <https://proforientator.ru/publications/articles/professiya-tsifrovoy-kurator.html>.
3. Шакурова Ш.Р. Реализация программы наставничества для учителей сельских и малокомплектных школ Республики Башкортостан в целях формирования профессиональных компетенций в области ИТ / Ш.Р. Шакурова, И.Р. Тагариева // Бизнес. Образование. Право. – № 4. – 2022. – С. 358–363.

© Лапкарева Е.Г., 2024

УДК 373.2

**А.С. Левченко,**  
учитель-логопед  
**Г.Ш. Галимова,**  
учитель-логопед  
**Т.С. Петрова,**  
воспитатель

МАДОУ «Детский сад № 87» г. Стерлитамак РБ

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ: ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Аннотация.** Авторы предлагают к рассмотрению аспекты профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации в контексте практики наставнической деятельности и реализуемые наставнические практики на уровне МАДОУ «Детский сад № 87» г. Стерлитамак Республики Башкортостан.

**Ключевые слова:** профессиональная грамотность, профессиональная компетентность, профессиональное становление, наставничество, дошкольная образовательная организация.

**Levchenko A.S., Galimova G.Sh., Petrova T.S.**  
Professional formation of pedagogical workers of preschool educational  
organizations at the start of a career:  
mentoring practices

**Annotation.** The authors propose to consider aspects of professional growth of teachers in a preschool educational organization in the context of mentoring practice and implemented mentoring practices at the level of municipal autonomous educational organization «Kindergarten № 87» in Sterlitamak of the Republic of Bashkortostan.

**Key words:** professional literacy, professional competence, professional formation, mentoring, preschool educational organization.

В настоящее время в России особое внимание уделяется развитию дошкольного образования. Именно в дошкольных образовательных учреждениях заложены основы будущей личности ребенка, формируются его интересы, навыки и умения. Поэтому, качество работы педагогических работников в данной сфере имеет огромное значение. Однако многие молодые специалисты, только начавшие свою профессиональную деятельность, сталкиваются с недостатком опыта и знаний.

Один из способов решения этой проблемы – использование наставнической деятельности. Наставник – это опытный педагогический работник, который помогает начинающему специалисту адаптироваться к новой должности, делится своим опытом и знаниями, обучает методикам и приемам работы, а также помогает построить систему профессиональных ценностей и приоритетов [1, с. 217]. Такая практика является весьма эффективной и дает возможность новичкам быстрее освоиться в профессии.

Одной из ключевых задач наставнической деятельности является передача опыта. Наставник может проводить различные мастер-классы, занятия и тренинги, на которых педагогические работники могут узнать о новых методиках и подходах, попрактиковаться в их применении и обсудить свои впечатления. Также важно, чтобы наставник не только дал информацию, но и показал, как ее использовать на практике, проведя совместные занятия. Такой подход позволит новичкам полностью освоиться в новой среде и стать опытными специалистами [3, с. 114].

Кроме того, важно организовать систему обратной связи. В процессе наставничества необходимо регулярно обсуждать успехи и проблемы новичка, помогать ему разобраться в сложных ситуациях и находить правильные решения. Такая поддержка позволит сохранить и развивать мотивацию у начинаю-

щего специалиста, а также поможет ему развивать свои профессиональные навыки и компетенции.

Рассмотрим реализуемые наставнические практики на уровне МАДОУ «Детский сад № 87» г. Стерлитамак Республики Башкортостан. Существует следующий комплекс практик для быстрого и комфортного вхождения в профессию педагога и адаптацию в новом коллективе.

1. «Плавающий» наставник. Молодые специалисты могут работать не с одним постоянным, прикрепленными за ними наставником, а с разными наставниками, каждый из которых может оказать помощь в решении конкретной профессионально-образовательной задачи или реализовать профессиональный интерес к конкретной области.

Здесь стоит отметить этапы наставничества.

Первый – адаптационный, когда наставник знакомится с молодым специалистом, определяет для себя возможные «пробелы» в его подготовке, умениях и навыков, развитии профессиональных компетенций и составляет конкретную индивидуальную программу наставничества.

Второй этап – основной. В совместной деятельности наставником и наставляемым реализуется программа адаптации начинающего педагога, корректируются умения и навыки. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.

На третьем, контрольно-оценочном этапе, происходит оценивание уровня профессиональной компетентности начинающего педагога и определяется его готовность к выполнению своих обязанностей.

Итак, «плавающий» наставник является новым и эффективным подходом к профессиональному развитию молодых специалистов. Он предоставляет возможность работать с разными наставниками, каждый из которых специализируется в конкретной области знаний и навыков.

Одним из ключевых преимуществ такого подхода является возможность получать помощь в решении конкретной профессионально-образовательной задачи. Молодой специалист может обратиться к наставнику, который обладает необходимым опытом и знаниями для решения данной задачи. Такой подход позволяет эффективно использовать ресурсы различных специалистов и максимально удовлетворять потребности молодых специалистов.

Кроме того, «плавающий» наставник может помочь молодому специалисту реализовать его профессиональный интерес к конкретной области. Например, если специалист хочет развиваться в определенном направлении, наставники, специализирующиеся в этой области, смогут предоставить ему не только теоретические знания, но и практический опыт.

Важно отметить, что «плавающие» наставники имеют не только профессиональные навыки, но и компетенции в просвещении, воспитании и образовании. Они способны не только передать свой опыт и знания, но и помочь молодому специалисту развить необходимые навыки для профессионального роста.

Такой подход помогает молодым специалистам получить все необходимые знания и навыки, чтобы успешно развиваться в своей профессиональной сфере. Он способствует разностороннему развитию и позволяет эффективно использовать ресурсы различных наставников.

В итоге, «плавающий» наставник является необходимым и полезным инструментом для молодых специалистов, позволяющим им получить профессиональное развитие в различных областях и реализовать свои профессиональные интересы.

2. Взаимопосещение занятий. Молодой специалист зачастую сталкивается с трудностями, которые опытным педагогам могут показаться обыденными делами. К примеру, неумение верно поставить цель и задачи занятия, определить и грамотно рассчитать время занятия, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Это – не полный перечень проблем, с которыми может столкнуться молодой педагог. Но этих и других проблем можно с легкостью избежать, когда наставники помогают изучить необходимые нормативные документы, представляют необходимые пособия и дают рекомендации. В этих условиях на помощь приходит взаимопосещение занятий педагогами детского сада. Молодые специалисты, посещая занятия наставников, могут «изнутри» понять методологию организации занятий. В свою очередь, наставники, посещая занятия молодых специалистов, могут определить их слабые стороны, помочь с формулировкой необходимых для работы цели и задач занятия, составить методические рекомендации для избежания профессиональных ошибок, замечая их по ходу наблюдения.

3. Метод кластера. Кластер – графический прием систематизации материала, или «гроздь», «пучок», «созвездие» [1, с. 119]. Наставники используют данный метод в наставничестве. Мысли молодого специалиста при работе с такой технологией больше не «громоздятся», а «гроздятся», то есть располагаются в определенном порядке. Метод действительно универсален и позволяет работать с большим объемом информации, выделить главное, систематизировать и представить. Метод кластера применяется также и для выявления областей недостаточного знания, в свою очередь, помогая наставникам помочь молодым специалистам избежать возможных ошибок в дальнейшей работе.

Таким образом, использование метода «кластер» в наставнической деятельности в работе с педагогами детского сада способствует созданию благоприятной среды для профессионального роста и развития педагогов, а также

обеспечивает обмен опытом и знаниями между ними, что в конечном итоге повышает качество образовательного процесса в детском саду.

Таким образом, использование наставнической деятельности, а именно поиск и использование в работе с молодыми специалистами современных технологий, является одним из эффективных способов профессионального становления педагогических работников дошкольных образовательных организаций на старте карьеры. Правильно организованная наставническая практика позволит новичкам быстрее освоиться в профессии, получить необходимый опыт и знания, а также развить свои профессиональные навыки и компетенции. В итоге, качество образования в дошкольных образовательных организациях будет значительно повышенено, что является важным шагом на пути к развитию нашей страны.

## Литература

1. Атемаскина, Ю.В. Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие / Ю.В. Атемаскина. – СПб.: Детство Пресс, 2012.
2. Вакуленко Л.С., Ахтырская Ю.В., Кернер О.А. Журнал «Дошкольная педагогика». Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л.С. Вакуленко, Ю.В. Ахтырская, О.А. Кернер. – Санкт-Петербург, 2018 г.
3. Еремина, Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки [Электронный ресурс] / Т. Еремина // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9.

© Левченко А.С., Галимова Г.Ш., Петрова Т.С., 2024

УДК 378.2

Т.П. Лобова, Н.А. Никулина,  
МАУ ДО Дворец творчества детей и молодежи,  
г. Нефтекамск

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА С ПОМОЩЬЮ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Аннотация.** В статье рассмотрены основные понятия, связанные с влиянием наставничества на развитие кадрового потенциала педагогов, а также рассматриваются возможности преодоления кадрового дефицита с помощью

наставничества. В статье представлен проект программы по преодолению кадрового дефицита, прописаны ожидаемые результаты.

**Ключевые слова:** наставничество, виды наставничества, кадровый дефицит, дорожная карта, модель наставничества.

**Lobova T.P., Nikulina N.A.**

Development of human pedagogical potential with the help  
of the mentoring institute

**Anntotation.** The article discusses the basic concepts related to the influence of mentoring on the development of the human potential of teachers, and also discusses the possibilities of overcoming the personnel deficit with the help of mentoring. The article presents a draft program to overcome the personnel shortage, prescribes the expected results.

**Key words:** mentoring, types of mentoring, personnel shortage, roadmap, mentoring model.

В настоящее время особо актуальна проблема кадров в образовании, их мотивации к обучению, их социальной адаптации, умения жить и работать в современном обществе. Так, система наставничества педагогов и обучающихся является одним из действенных инструментов решения данной проблемы. Применяя инновационные практики наставничества, можно достичь высоких личностных и профессиональных результатов.

Настоящая статья направлена на решение проблемы кадрового дефицита с помощью различных форм наставничества. Это не только наставнические пары, но и виртуальное, групповое, скоростное, наставничество, флэш-наставничество, командное, реверсивное наставничество. Главная задача – это создание прочной и эффективной системы мотивации и повышения квалификации педагогических работников через взаимодействие с наставником, воспитание уверенной в себе личности молодого специалиста, готового к различным рискам и реалиям времени. Вовлечение педагогов и обучающихся в систему наставничества позволяет способствовать повышению производительности труда, уменьшению текучести педагогических кадров, росту уровня доходов и профессиональной реализации педагогов и молодых специалистов.

Цель института наставничества – способствовать повышению кадрового педагогического потенциала, содействовать преодолению профессиональных и образовательных дефицитов с помощью института наставничества, создать гибкую и мобильную систему наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, мотивировать педагогов и обучающихся на достижение успеха.

## **Этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты**

### **1. Диагностический этап.**

Содержание: анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогике и системе среднего профессионального образования, разработка концептуальных основ программы развития кадрового потенциала и преодоления дефицитов с помощью институту наставничества, проведение диагностики потребностей педагогов и обучающихся, выявление дефицитов, проведение анализа ситуации на современном рынке труда.

Методы: анкетирование, опрос, наблюдение, анализ, синтез.

### **2. Этап планирования.**

Содержание: изучение нормативно-правовой базы, разработка локальных актов, дорожной карты внедрения и реализации модели наставничества, персонализированных программ наставничества, изучение современных моделей наставничества, программ курсов повышения квалификации, создание системы нематериальной мотивации для педагогов, создание кейсов по реализации программы.

Методы: круглый стол, анализ, синтез, мозговой штурм

### **3. Формирование кадрового состава.**

Содержание: проведение исследований на рынке труда для оценки возможностей кадрового обеспечения, создание базы наставников, обучение наставников.

Методы: сбор статистической информации.

### **4. Практико-ориентированный, включающий поэтапную реализацию программы.**

Содержание: апробация модели наставнической деятельности по развитию кадрового потенциала и преодолению дефицитов, научно-методическое обеспечение процесса, реализация мероприятий, направленных на достижение результатов программы, промежуточный мониторинг реализации мероприятий программы, коррекция программы.

Методы: эксперимент, круглый стол.

### **5. Контрольно-оценочный.**

Содержание: итоговый мониторинг реализации мероприятий программы, анализ динамики результатов, выявление проблем и путей их решения, определение перспектив дальнейшего развития. Подведение итогов и постановка новых стратегических задач развития.

Методы: опрос, анкетирование, создание базы данных, публикация результатов реализации программы, анкетирование, SWOT-анализ, отслеживание динамики успеваемости обучающихся, анализ уровня дефицитов в начале и

конце программы с помощью анкетирования, тестов, анализ уроков начинающих педагогов с целью отслеживания повышения уровня педагогического мастерства.

### **Ожидаемые результаты реализации программы**

- формирование целостной системы подготовки и профессионального роста педагогов среднего профессионального образования Республики Башкортостан, обеспечивающей условия для продуктивной профессиональной деятельности молодых педагогов и их профессионального роста;
- на базе МАУ ДО Дворец творчества детей и молодежи созданы условия для повышения квалификации педагогических работников, обучения наставников, реализован системный подход к подготовке квалифицированных кадров;
- разработана и внедрена система мотивации педагогических работников;
- качественно функционирует институт наставничества;
- разработана и внедрена система сетевого взаимодействия.

**Предложения по распространению и внедрению результатов программы:** практические результаты исследования по преодолению профессиональных дефицитов посредством института наставничества возможно объединить в единую базу на сайте МАУ ДО Дворец творчества детей и молодежи, где широкий круг заинтересованных лиц может перенимать опыт внедрения данной практики. Запланированы выступления на конференциях различного уровня, круглых столах, семинарах, транслирование положительного опыта по теме исследования в социальных сетях, средствах массовой информации. Кроме того, внедрение результатов в массовую практику происходит в процессе сотрудничества со школами, вузами, дворцами творчества и т.д. Деятельность по реализации программы будет усовершенствована в процессе накопления опыта работы и на основе поступающей «обратной связи».

### **Литература**

1. Волкова Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся / Н.А. Волкова, И.В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – № 2. – С. 18–21.
2. Пивчук, Е.А. Программа наставничества в контексте постнеклассической парадигмы становления профессионального педагогического образования / Е.А. Пивчук // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – № 2. – С. 75–81.

**Р.М. Мавлютова,**  
зам. директора по УВР МОБУ СОШ д. Верхнекарышево  
МР Болтачевский район, РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО – ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается наставничество, как профессиональная помощь молодым специалистам. Описывается права и обязанности наставника и наставляемого, перечисляются принципы и задачи, которые помогают организовать работу с молодым специалистом.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, принципы, цель, задачи, формы наставничества.

**Mavlyutova R.M.**

Mentoring as a tool for solving priority tasks in the field of education

**Annotation.** This article discusses mentoring as professional assistance to young professionals. The rights and obligations of the mentor and the mentee are described, the principles and tasks that help to organize work with a young specialist are listed symbols.

**Key words:** mentor, mentored, principles, purpose, tasks. forms of mentoring.

В современной России интерес к наставничеству стал возрождаться примерно пять-шесть лет назад. Наставничеству уделяют все больше внимания в самых разных сферах деятельности. Особенно активно оно развивается в сфере образования.

Основной смысл наставничества заключается в том, что человек, любящий свою профессию и достигший в ней успеха, передает знания и навыки тем, кто будет развивать ее дальше.

По мнению президента России Владимира Владимировича Путина, традиции наставничества, десятилетиями формировавшиеся в нашей стране, сейчас крайне востребованы. «В условиях стремительных технологических изменений именно такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач – в системе образования, на производстве, в науке, во всех сферах жизни», – считает глава государства.

Важные знания в управлении не передаются с помощью учебника, они передаются от человека к человеку.

Минпросвещение России 23 января 2020 года направило в регионы методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся. В этом документе в роли наставляемых выступали в основном дети (молодые люди) в возрасте от 10 до 19 лет. Рассматривались пять основных форм наставничества: «учитель – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент».

Следующим ключевым документом стали методические рекомендации, направленные совместным письмом Минпросвещения России и Общероссийского профсоюза образования от 21 января 2021 года. Здесь уже шла речь о педагогическом наставничестве, то есть в роли наставляемых – педагоги школ, СПО и дополнительного образования, а также студенты педвузов и педколледжей. Одной из задач рекомендаций было встраивание существующих практик наставничества в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогов и управленцев.

В апреле 2023 года в рамках Года педагога и наставника Академия Минпросвещения России провела Всероссийский марафон эффективных практик наставничества педагогов, объединивший более 9 тыс. человек.

Основы для поддержки наставников уже созданы. В марте 2023 года Министр просвещения Российской Федерации Сергей Кравцов заявил, что наставничество требует закрепления в нормативных документах, и тогда наставники смогут работать, получать дополнительную зарплату, иметь запись в трудовой книжке. Уже в середине лета был опубликован проект профессионального стандарта «Наставник», ведется его общественное обсуждение.

Министерство просвещения также разрабатывает проект федерального закона «О наставничестве», который станет основой для развития института наставничества во всех регионах. Предполагается, что в нем будут закреплены меры поддержки наставников и повышения их социального статуса, система мотивации их труда. А с 1 сентября вступает в действие новый порядок аттестации педагогов, в котором закреплена квалификационная категория «педагог-наставник», – на нее могут претендовать те, кто уже получил высшую категорию.

Стоит отметить, что все эти нововведения происходят в Год педагога и наставника, одна из задач которого – привлечь внимание к этим профессиям и воздать должное уважение их представителям. На занятии «Разговоры о важном», посвященном Году педагога и наставника, Сергей Кравцов сказал, что его необходимо сделать «ярким, запоминающимся, дарить учителям и педагогам дополнительного образования, тренерам, наставникам улыбки, положительные эмоции, удивлять своими достижениями и победами».

Наставничество в педагогической среде имеет и воспитательное значение, поскольку подразумевает трансляцию ценностей.

Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне ОО;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Цель системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Основными задачи системы наставничества педагогических работников являются:

- содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на повышение своего профессионального уровня.

В школе применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель школы – педагог», «работодатель – студент», «педагог – молодой педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных дефицитов, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

В школе имеются свои Права и обязанности наставника:

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами школы при осуществлении наставнической деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

Права и обязанности наставляемого:

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников;

– обращаться к куратору и руководителю школы с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Самое главное – никогда не забывайте людей, которые вложили в вас частичку себя. Ведь за каждым выдающимся, успешным человеком всегда стоит мудрый и понимающий наставник. Всегда помнить, что ваш успех – это высшая награда и благодарность для него.

© Мавлютова Р.М., 2024

УДК 371

**Р.Р. Маннапова,**  
учитель английского языка МОАУ «Гимназия № 1»  
г. Нефтекамск

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ И УЧЕНИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВАХ МОАУ «ГИМНАЗИЯ № 1»**

**Аннотация.** В последние десятилетие особую роль играет наставничество. Данную форму работы эффективно использовать как в образовательном процессе с целью повышения мотивации, раскрытия потенциала и возможностей учащихся и молодых специалистов, но и в воспитательной деятельности по формированию дружеского детского коллектива, по развитию гибких навыков.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист, модели наставничества, наставничество в воспитательном процессе.

## **Mannapova R.R.**

### **The usage of different models of mentoring in the pedagogical and student groups of gimnaziya № 1**

**Annotation.** For the last decade mentoring plays a great role. This form of work is effectively used not only in the studying process with an aim to raise motivation, to reveal the potential and possibilities of students and young teachers but also it is used in the educational activities to form a friendly pupil team, to develop soft skills.

**Keywords:** mentoring, mentor, a young teacher, model of mentoring, mentoring in educational process.

Наставничество является обязательным условием образовательного воспитательного процесса в общеобразовательных учреждениях. В течение многих лет за последнее время не уделялось особого внимания к данной форме работы в школе.

Если говорить о такой форме наставничества «педагог – педагог», модель взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист», то следует отметить, что снижается количество молодых специалистов, которые приходят в школы обучать детей. Эта тенденция наблюдается не только в МОАУ «Гимназия № 1», но и в других школах нашего города. Так за период с 2013–2023 гг. в наше учреждение был направлен только один студент для прохождения ознакомительной практики. Он в первые проходил практику в школе. Ему понравилось быть в роли учителя, потому что это был что-то новое. Было интересно посмотреть на школу взглядом учителя и делиться с детьми своими знаниями. В начале практике студент практиканта знакомился с документацией, изучал образовательные программы, воспитательные планы учреждения, посещал занятия опытных учителей с целью изучения методов, приемов и форм работы, применяемые на уроках. Молодой специалист с удовольствием составлял поурочные планы урока совместно с учителями английского языка Курбановой Н.Т., Маннаповой Р.Р. Заместитель директора по учебной части Фамутдинова М.Н. проводил консультации по составлению и проведению уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассные мероприятия. Были организованы и проведены беседы с учащимися, с их родителями, чтобы молодой специалист мог работать со всеми участниками образовательного процесса. Наставники помогали молодому педагогу выстроить профессиональный маршрут, подсказывали, как решать рабочие задачи. Наставники брали на себя ответственность

за качество педагогического процесса наставляемого, координировали его педагогическую деятельность. Они вовремя реагировали на изменения в педагогическом процессе, грамотно распределяли силы, чтобы трудности не испугали молодого педагога.

Профессиональная помощь опытного педагога дает возможность молодому педагогу избежать многих ошибок в работе с детьми, родителями, документами. Молодой педагог в короткие сроки развивает необходимые для педагогической деятельности навыки и умения. Результатом такой работы было огромное желание молодого специалиста вернуться в школу после окончания университета. Огромное роль в таком решение сыграли наставники, которые учат преодолевать препятствия, внушают наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Но не все выпускники педагогического университета хотят вернуться в школы. Из 13 студентов, обучающихся вместе с нашим молодым специалистом, только 6 человек изъявили желание преподавать в школе, а 7 студентов (54 %) ищут себя в других сферах.

МОАУ «Гимназия № 1» в 2023–2024 учебном году продолжает реализацию форма наставничества «Ученик – Ученик». Данная модель предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо времененная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Таким образом, учащиеся 11 В класса (технологического профиля) помогают усваивать математику и физику учащимся 8 А, Б. Класс поделен на группы. Каждой группе прикреплен куратор из старшей школы. В обязанности куратора является объяснение темы по дисциплинам «Математика», «Физика», в том случае, если ученик 8 класса пропустил занятие по разным причинам, или они организуют консультации по темам ученикам, кто не справляется на уроках

или показывают низкие результаты. Кроме того, кураторы принимают устные зачеты у учащихся средней школы, помогают учителю физики и математики Порсевой Н.А. принимать экзамены, устные ответы. Преимуществом данной формы наставничества для кураторов является повторение изученного материала, развитие гибких умений и навыков. Плюсами для педагога является экономия времени, больше времени он уделяет на углубление материала, на работу с одаренными и мотивированными учащимися.

Данная формы работы уже давно не применялась в стенах нашего учреждения. В советской школе данная модель взаимодействия очень часто использовалась педагогами. В СССР наставничество распространялось в системе профессионально-технического образования и производственного обучения, с 1950-х приобрел характер массового движения. Данный факт обусловлен послевоенным периодом, большим количеством беспризорных детей, оставшихся без родителей, нехваткой воспитателей, учителей.

Согласно проведенному опросу среди учащихся 8 классов, отсутствуют недостатки такой модели «Ученик – ученик». Дети выражают мнение, что с ними легко находить общий язык, так как небольшая разница в возрасте, они на одной волне. В силу своего возраста у них другой подход к объяснению тем, иногда это очень облегчает задачу.

Очень удобно и успешно работает данная модель в воспитательном процессе. Классный коллектив разделен на группы и выбран куратор группы. Куратор группы выбирается обучающимися самостоятельно. В функции куратора группы входит отмечать отсутствующих, болеющих, опаздывающих, распределение участия в городских конкурсах, викторинах, квизах, организация дежурства, мониторинг успеваемости. При такой форме работы классному руководителю своевременно доводят информацию, он быстро может реагировать на снижении мотивации и успеваемости ученика. Кроме того, учитель видит здоровую конкуренцию между группами, улучшение взаимоотношений в классе в целом. Менее мотивированные или пассивные обучающиеся легче могут найти общий язык со своими одноклассниками, чем с классным руководителем.

Разные формы наставничества в школе помогают создать благоприятную атмосферу в педагогическом, ученическом коллективах, где снимаются психологические барьеры общения и за короткий период передаются знания и умения. Эффективность доказана временем и практикой.

Л.А. Московкина,  
заместитель директора по УВР  
МБОУ Гимназии № 1 им. Н.Т. Антошкина, г. Кумертау

## СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ГИМНАЗИИ В ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИИ ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ

**Аннотация.** В статье рассматривается наставничество как педагогический феномен и опыт реализации в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Гимназии № 1 имени Героя Советского Союза Н.Т. Антошкина городского округа город Кумертау Республики Башкортостан различных форм наставничества, а именно «учитель – учитель», «учитель – ученик», «ученик – ученик», «студент – ученик».

**Ключевые слова:** наставничество, формы наставничества.

**Moskovkina L.A.**

The mentoring system: the gymnasium's experience in supporting and developing  
the potential of students

**Annotation.** The article considers mentoring as a pedagogical phenomenon and the experience of implementing various forms of mentoring in the Municipal budgetary educational institution of Gymnasium No. 1 named after Hero of the Soviet Union N.T. Antoshkin of the city district of Kumertau of the Republic of Bashkortostan, namely «teacher – teacher», «teacher – student», «student – student», «student – student the student».

**Keywords:** mentoring, forms of mentoring.

*Легко правильно следовать за тем,  
кто правильно идет впереди  
Ян Амосович Коменский*

В современном обществе все больше осознается важность системы наставничества для успешного развития личности и общества в целом. Наставничество является одной из наиболее эффективных форм передачи знаний, навыков и опыта от старшего поколения к младшему, что способствует развитию социального капитала, улучшению образовательных и карьерных перспектив [1].

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия № 1 имени Героя Советского Союза Н.Т. Антошкина городского округа город Кумертау Республики Башкортостан (далее – гимназия), как образовательное учреждение, вошедшее в проект «Школа Минпросвещения России», активно внедряет систему наставничества с целью поддержки и развития потенциала обучающихся, а также формирования у них навыков самостоятельного решения проблем и критического мышления. В данной статье представлен опыт гимназии по реализации системы наставничества, а также результаты и выводы, сделанные на основе наблюдений и анализа работы этой системы.

Программа наставничества начала активно реализовываться в гимназии в 2022–2023 учебном году. Прежде всего, были разработаны и утверждены в установленном порядке все необходимые локальные нормативные акты – положение о наставничестве, программа, приказы.

Наставничество – это процесс, в котором один человек (наставник) передает свои знания, опыт и навыки другому человеку (ученику, наставляемому). Исходя из этого, гимназия активно использует следующие формы наставничества: между учителем и учителем, учителем и учеником, учеником и учеником.

На протяжении учебного года пара «учитель – учитель», в которой наставник, учитель высшей категории, имеющий двадцатипятилетний стаж педагогической работы, помогал молодому учителю в освоении новых методик преподавания, в организации учебного процесса и адаптации в коллективе. В данном случае сущность наставничества заключается в развитии профессионально-квалификационных характеристик обучаемых сотрудников. Наставничество предусматривает работу по повышению квалификации персонала; деятельность по формированию у обучаемых сотрудников ценностных трудовых ориентаций за счет повышения принятия корпоративной культуры; реализацию комплекса мер, направленных на закрепление персонала в целях достижения стратегической конкурентоспособности учреждения или организации [2].

Основной целью наставничества в гимназии является поддержка и развитие потенциала обучающихся, помочь в определении их профессиональных интересов и содействие в выборе образовательного и карьерного пути. Индивидуальное наставничество предполагает работу учителя-наставника с одним учеником, помогая ему в достижении личных и образовательных целей, а также в решении возникающих проблем. Групповое наставничество предусматривает работу учителя-наставника с группой учащихся, объединенных по интересам, уровню развития или другим критериям.

В паре «учитель – ученик» учитель высшей категории выстраивал для отдельных обучающихся индивидуальный образовательный маршрут, помогавший добиться достаточно высоких достижений. Два ученика гимназии 13 фев-

раля 2023 года стали победителями муниципального этапа Интеллектуальной олимпиады среди школьников Приволжского Федерального округа по направлению «Решение изобретательских задач». В апреле, в составе команды Республики Башкортостан, они приняли участие в окружном этапе в г. Пермь. Еще один обучающийся, тоже сопровождаемый учителем-наставником, уже два года успешно обучается в заочной физической школе при МФТИ.

Наиболее интересной формой наставничества, нашедшей реализацию в гимназии, стало наставничество между учеником и учеником. Такая форма помогла достичь очень высоких результатов. Ученица 11 класса взяла «под свое крыло» трех учеников 6 класса, с которыми проводила мастер классы и тренинги по подготовке исследовательских проектов. И, как результат, у шестиклассников три первых места по итогам очной VIII Всероссийской (с международным участием) научной конференции учащихся имени Н.И. Лобачевского, КФУ г. Казань. Сама наша наставница на этой конференции также получила первое место. В настоящее время она является студенткой очной формы обучения Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова факультета «Почвоведение» и в этом году продолжает работу со своими подопечными. Поэтому в этом году в гимназии реализуется еще одну форму наставничества – «студент – ученик».

Анализ результатов и выводов, полученных в результате реализации системы наставничества в гимназии, показал, что данная система способствует достижению следующих показателей:

- повышение уровня мотивации и вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- улучшение академических показателей обучающихся;
- увеличение числа обучающихся, участвующих в проектах и программах, направленных на развитие их потенциала;
- снижение уровня стресса и тревожности у молодых педагогов и обучающихся, связанных с адаптацией к новым условиям и требованиям;
- укрепление связей между учащимися и наставниками, что способствует созданию благоприятной образовательной среды в образовательном учреждении.

## Литература

1. Быстрова Н.В. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н.В. Быстрова, С.А. Цыплакова, А.К. Преснова, А.С. Пасечник // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 3 (37). – С. 18–24

2. Цыплакова С.А. Формирование проектной компетенции бакалавров профессионального обучения в рамках образовательно-проектировочной деятельности / С.А. Цыплакова, А.Н. Баринова, М.Н. Гришанова, И.А. Царева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 286–288.

© Московкина Л.А., 2023

УДК 37

**З.А. Мухаметдинова,**  
воспитатель, МБДОУ детский сад № 4 «Колосок»  
с. Верхние Киги МР Кигинский район, РБ

## **Я – ВОСПИТАТЕЛЬ, И ЭТО ЗНАЧИТ, Я – НАСТАВНИК**

**Аннотация.** Как говорил К. Ушинский, «Как только человек появился на свет, он нуждается в наставнике». Моя роль наставника – поддержать и вдохновлять молодого воспитателя, помогать освоить необходимые знания и навыки. Наставник – это призвание, и я делаю свою работу с душой!

**Ключевые слова:** наставник, молодой воспитатель, профессия педагог, помочь.

**Mukhametdinova Z.A.**  
I am an educator, and that means I am a mentor

**Annotation.** As K. Ushinsky said, «As soon as a person is born, he needs a mentor». My role as a mentor is to support and inspire a young educator, to help them master the necessary knowledge and skills. A mentor is a vocation, and I do my job with my soul!

**Key words:** mentor, young educator, teacher's profession, help.

*«В мире есть две сложные вещи –  
воспитывать и управлять»*  
*И. Кант*

Одним из самых уважаемых и одновременно сложных считается профессия педагога. Воспитатель является значимой фигурой, умеющий воспитывать

детей и обучать их премудростям. От того, кто будет воспитывать ребенка, зависит его будущее, его мировоззрение, его жизнь.

Воспитатель детского сада – это состояние души. Я дарю детям тепло своего сердца 38 лет. Уверена, что все согласятся со мной, что воспитатель – это первый после мамы человек, который встречается детям на их жизненном пути. Самое главное в моей профессии – любить детей, любить просто так, ни за что, отдавать свое сердце. Для меня профессия педагога – это возможность постоянно находиться в мире детства, в мире сказки и фантазии.

По написанным страницам вас сегодня провожу.

О себе, что я наставник,

Всем немного расскажу.

Посчастливились мне жить на Урале

В краю лесов, полей и рек,

Где люди славятся разными делами –

природой гордится человек.

На селе у самой речки, что Кигинскою зовут,

Родилась на свет девчонка, на радость всем и там, и тут.

Ее Анваровной прозвали, а попроще Зульфия.

Так величая с малых лет, готовили воспитателя.

Быстро годы пролетели, садик, школа, факультет.

Как велели мама с папой, пошла работать в детский сад.

И вот я воспитатель!

А это значит, мне счастье выпадает каждый день,

Бывать в неповторимом мире детства,

Куда для меня открыта дверь.

Ежедневно утром ранним

Я встречаю у дверей

Взрослых улыбающиеся лица

Спеша ведущих малышей.

На свете множество профессий,

В каждой прелест есть своя,

Но нет благодарной и чудесней

Чем та, что радует меня.

Я этих милых ребятишек

Как собственных детей люблю.

И каждый день, как на премьеру

Вхожу в их детскую среду.

Иду я в сад не для карьеры,

Там каждый мне ребенок рад,

Быть в гуще их настроений  
Считаю, смысл моих благ.

Год назад меня закрепили наставником за молодым педагогом Алисей Ниязовной. Ей было сложно влиться в работу, и конечно она нуждалась в советах.

Чтобы получить поддержку я предложила практическую и теоретическую помощь, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Наставница обращалась с возникающими вопросами: «Как и чем занять детей младшей группы на любом режимном моменте?»

Работа с молодым начинающим воспитателям это довольно кропотливый труд, который нужно проводить поэтапно. Начали мы с адаптацией, то есть освоение норм профессии, её ценностей. Затем постепенно и приобретения профессиональной компетентности, признание молодым педагогам значимой должности и достижении самодостаточности. Алиса Ниязовна посетила мои мастер-классы, занятия, открытые мероприятия.

Постепенно начала показывать свои умения, участвовала в ролях на утренниках. Совместно с ней показали развлечение с детьми подготовительной группы «Татарское гостеприимство». Где познакомили детей с традициями и культурой татарского народа. Участвовали в республиканских конкурсах «Цветами улыбается Земля»

Моей задачей в работе с педагогом являлась предупредить разочарование и конфликты, поддержать эмоционально, укрепить веру в себя. Алиса Ниязовна изучает опыт работы коллег нашего детского сада, повышает своё профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения.

Предложила ей определить тему по самообразованию «Развитие речи детей младшей группы с использованием пальчиковых игр и нетрадиционных технологий», над которым будет работать более углублённо. Рекомендовала все интересные идеи, новшества фиксировать в специальной «творческой» тетради.

Важна оценка молодого педагога наставником. Ежедневно начинающий воспитатель испытывает потребность своевременной положительной оценки своего труда. Мы воспитатели с опытом, анализируем работу, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе значит – всё в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь, всем кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а заметив педагогические успехи молодого педагога, я непременно это оцениваю. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

К моему большому сожалению, старею. Наставник не должен гордиться своим опытом работы, а уметь передавать опыт молодому поколению. Как говорил К. Ушинский, «Как только человек появился на свет, он нуждается в наставнике».

Моя роль наставника – поддержать и вдохновлять молодого воспитателя, помогать освоить необходимые знания и навыки.

Наставник – это призвание, и я делаю свою работу с душой!

© Мухаметдинова З.А., 2024

УДК 371.39

**Н.И. Мухьянова,**  
ст. восп. МАДОУ д/с № 20 г. Нефтекамск

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Аннотация.** Представление опыта работы по внедрению системы наставничества в детском саду.

**Ключевые слова:** наставничество, групповое наставничество.

**Mukhyanova N.I.**  
Mentoring in modern condition of educational  
organization management

**Annotation.** Presentation of experience in introducing a mentoring system in kindergarten.

**Key words:** mentoring, groupmentoring.

С 2011 года и в течение почти 10 лет наш детский сад работал одним составом коллектива. Средний возраст коллектива составлял 40 лет и ежегодно увеличивался.

В 2020 году мы начали использовать термины «наставник» и «молодой специалист» в связи с тем, что в период эпидемии коронавируса случилось так, что самые опытные наши воспитатели, переболев, вынуждены были уйти на пенсию по состоянию здоровья, и в том же 2020 году было запланировано открытие группы для детей раннего возраста. Тогда впервые мы столкнулись с

тем, что для дальнейшего функционирования детского сада понадобилось сразу 4 воспитателя. В период 2020–2022 наш детский сад пополнился на 8 молодых специалистов. Никто не увольнялся – это следствие открытия групп для детей с нарушениями речи.

В 2022 году на основании методических рекомендаций, в соответствии с новыми указами президента в детском саду было утверждено новое Положение о наставничестве, разработана Программа наставничества, изданы приказы об утверждении группы наставников и наставляемых.

В нашем детском саду мы практикуем групповое наставничество.

Это одна из форм наставничества, когда наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Это именно наш случай. Хотелось бы отметить: мы не загружаем работой одного единственного человека: группу наставляемых курирует группа наставников (в 2020 году – воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, 2021 – старший воспитатель, педагог-психолог, 2022 – старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог).

Трудоустройство во второй половине августа, когда в детском саду функционирует лишь часть групп, и идет подготовка к новому учебному году – оптимальный вариант. Наставляемые на протяжении 3 дней наблюдают за работой наставника в группе, знакомятся с воспитанниками, родителями, младшим воспитателем, изучают режим дня группы в конце каждой смены проводят анализ, акцентируя внимание на поставленных заданиях плана наставничества, потому что никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Затем наставляемые сами планируют и проводят утренний прием детей, занятия, организуют прогулку, мероприятия, в соответствии с планом работы детского сада и режима дня воспитанников. Максимально интенсивно проходят недели до начала нового учебного года. Все остальные мероприятия плана наставничества проходят уже в режиме работы воспитателей: работа над самообразованием, проведение родительских собраний, подготовка программ кружковой деятельности.

Одновременно старший воспитатель знакомит с документацией, НПА, на основании которых строится работа детского сада, уделяет время дидактической подготовке к проведению занятий и совместной деятельности с детьми, знакомит с методическим обеспечением программы детского сада. Особое внимание уделяется и изучению санитарных норм и правил. Несколько позже изучаются материалы для прохождения процедуры аттестации, выбираются направления курсов повышения квалификации.

Также, особенно в период адаптации молодых специалистов подключается педагог-психолог проводит анкетирования, наблюдает за работой для того,

чтобы вовремя предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, возможно, укрепить веру в себя.

Хотелось бы отметить еще один вид группового наставничества – краткосрочное, целеполагающее – наставники и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

В нашем случае это была подготовка к конкурсу «Педагогический дебют». Цель – качественно подготовить участника. Группу наставников увеличили: включили победителя самого первого конкурса «Педагогический дебют 2013», в 2022 году добавили коррекционных педагогов, потому что на конкурс была направлена учитель-логопед, а в 2020 воспитателей – финалист конкурса «Лучший педагог дошкольной образовательной организации», призер конкурса «Электронное портфолио». Техническая помощь в оформлении сайта, рекомендации по подготовке конспекта занятия, анализ проведенных занятий, отработка определенных навыков и умений для успешного прохождения конкурсных испытаний. Как результат – победитель в номинации и призер конкурса.

Уделив вопросу наставничества особое внимание, мы заметили, что суть его не только в передаче педагогического опыта от одного поколения к другому, оно стало эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности.

Также в составе групп включаем молодых специалистов в профсоюзную деятельность: в команду Спартакиады, и уже 2 года входим в число призеров: 2 и 3 место, участие в конкурсе «Талант, душа и вдохновение», где они смогли продемонстрировать свои творческие способности таланты.

Молодой педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не только внешняя дисциплина, но и то, сумел ли педагог найти подход к детям и родителям, воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь тем, кто в ней нуждается. На такие моменты надо обязательно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Мы рады тому, что наши молодые специалисты получают знания, развиваются умения и навыки, повышают свой профессиональный уровень и способности, развиваются собственную профессиональную карьеру, учатся выстраивать конструктивные отношения с коллегами. И остаются в сфере образования, а если и уходят, то только в декретный отпуск.

## Литература

1. Чорная Л.С. Особенности работы старшего воспитателя ДОУ с молодыми специалистами / Л.С. Чорная. – 2016. – № 1. – С. 14–16.

© Мухьянова Н.И., 2024

УДК 331

**Г.Ф. Нафикова,**  
гл. инспектор МУ отдел образования  
МР Стерлитамакский район РБ, г. Стерлитамак

## НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРАДИЦИИ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ

**Аннотация.** В статье описана реализация системы наставничества в муниципальном районе Стерлитамакский район Республики Башкортостан. Даётся краткое описание образовательных организаций района, этапы внедрения системы наставничества, реализуемые меры поддержки молодых педагогов, программы привлечения педагогических кадров. Система наставничества рассматривается на примере работы с молодыми педагогами, представлены результаты данной работы за 2023 год. Перечислены значимые мероприятия, проведённые в рамках Года педагога и наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, система наставничества, молодой педагог, система поддержки, результаты, мероприятия.

**Nafikova G.F.**  
Mentoring: traditions, experience, prospects

**Annotation.** The article describes the implementation of the mentoring system in the Sterlitamaksky municipal district of the Republic of Bashkortostan. A brief description of the educational organizations of the district, the stages of the introduction

of a mentoring system, the measures being implemented to support young teachers, and programs to attract teaching staff are given. The mentoring system is considered on the example of working with young teachers, the results of this work for 2023 are presented. The significant events held within the framework of the Year of the Teacher and Mentor are listed.

**Keywords:** mentoring, mentoring system, young teacher, support system, results, events.

Наставничество – это важный инструмент в образовательном процессе, обеспечивающий поддержку и наставления молодым специалистам. Цель реализации системы наставничества в нашем районе – помочь молодым педагогам успешно адаптироваться в профессиональной среде, развить педагогические навыки и умения.

Благодаря наставничеству, молодые педагоги получают возможность обучаться и развиваться, опираясь на опыт и знания более опытных коллег. Понимание значения и функций наставничества в образовательном процессе позволяет эффективнее использовать его потенциал для улучшения качества образования и поддержания профессионального роста педагогов.

В муниципальном районе Стерлитамакский район Республики Башкортостан функционируют 12 дошкольных образовательных организаций, 3 дошкольных групп при 21 общеобразовательном учреждении, 29 общеобразовательных организаций с 8 филиалами, 3 учреждения дополнительного образования.

Система наставничества внедрена в 29 общеобразовательных школах (включая начальные и малокомплектные); в 3 учреждениях дополнительного образования; в 12 дошкольных образовательных учреждениях. Во всех образовательных организациях назначены кураторы наставничества и сформированы наставнические пары. В каждом учреждении разработаны нормативно-правовые акты (НПА), регулирующие внедрение системы наставничества педагогических работников. Проведена работа по приведению в соответствие соответствующих разделов официальных сайтов образовательных организаций.

Цели наставничества в каждом образовательном учреждении разнообразные и зависят от конкретного контекста, но основная их общая цель – поддержать молодых педагогов в их профессиональном развитии и адаптации. Это и обучение конкретным педагогическим навыкам, введение в культуру и традиции школы, а также поддержку в преодолении профессиональных и эмоциональных вызовов, связанных с работой педагога.

Основной упор у нас в районе сделан на работу с молодыми педагогами. Это обеспечивает им необходимую поддержку и руководство в начале их карь-

еры, помогает преодолеть первоначальные трудности и развить необходимые профессиональные компетенции. Индивидуальный подход в каждой школе системе наставничества, опыт и мудрость наставников, все это приводит к результатам в работе наших педагогов, о чем продемонстрирую в конце выступления.

Всего в Стерлитамакском районе на начало 2023–2024 учебного года насчитывается педагогических работников – 484, из них с высшим педагогическим образованием – 422 (87 %), имеют квалификационную категорию – 345 (71,3 %). Молодых специалистов – 43 (8,9 %). Педагоги со стажем выше 20 лет – 256 (52,9 %). Педагоги возраста 50 лет и старше – 192 (39,7 %). На сегодняшний день потребность в кадрах составляет 8,6 % (в 2022г. – 9 %).

Для привлечения кадров в район действуют программы: ежемесячная частичная денежная компенсация расходов по найму жилого помещения педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций в размере 3 000 рублей; единовременная стимулирующая выплата молодым педагогам ОУ в размере 4 минимальных ставок заработной платы; компенсационные выплаты с учетом специфики работы расположенные в сельских населенных пунктах 25 %; повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в размере 30 %; доплата 5 % за высшее образование. 4 педагога общеобразовательных учреждений района работают по программе «Земский учитель».

Принятое решение об объявлении Года педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе педагогов и воспитателей в нашем обществе и значимости их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, с каким энтузиазмом работают наши учителя, как вливаются в педагогическое сообщество молодые специалисты и как поддерживают их опытные коллеги и наставники, как развиваются профессиональные конкурсы и загораются новые педагогические звезды:

Ежегодно обладателями гранта молодым учителям, работающим в сельской местности Республики Башкортостан (690 тысяч рублей), становятся молодые педагоги района, в том числе и в 2023 году – 5 молодых специалистов общеобразовательных учреждений района.

Педагоги района традиционно становятся победителями и призерами грантового Конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, Конкурса на соискание денежного поощрения среди лучших учителей башкирского, русского и родных языков, Межрегионального конкурса «Учитель года башкирского языка и литературы – 2023», республиканского Конкурса методических разработок и победителем Третьего Всероссийского конкурса портфолио педагогических работников «Аттестация – это PROсто», республиканского конкурса «Лучшая практика воспитания».

Второй год подряд команда Стерлитамакского района становится призером южной зональной площадки Третьего педагогического марафона «СОТЫ».

Учителя башкирского языка школ отмечены Благодарственными письмами Государственной Думы Российской Федерации за значительный вклад в дело по сохранению духовно-нравственного наследия Республики Башкортостан и популяризации башкирского языка и культуры.

Директор школы с. Бельское Харсева Э.Х награждена высшим орденом общественного признания «Почетный гражданин России»

С начала 2023 года запланированы и проведены следующие мероприятия:

- содействие в обучении школьных координаторов (кураторов), наставников;

- проведение муниципального этапа конкурса профессионального мастерства наставников, наставнических пар с последующим участием на региональном этапе Конкурса;

- проведение ежегодной Спартакиады работников образовательных организаций;

- формирование базы данных программ наставничества и лучших практик в образовательных организациях района;

- еженедельный выпуск районной газеты «Сельские Нивы» со страницей, посвященной Году педагога и наставника;

- размещение социальной рекламы на билбордах о педагогических работниках;

- участие работников сферы образования в запланированных мероприятиях, согласно плану мероприятий по подготовке и проведению в 2023 году Года педагога и наставника в муниципальном районе Стерлитамакский район Республики Башкортостан;

- проведение муниципального этапа конкурса Учитель года;

- закрытие Года педагога и наставника.

Все мероприятия, проводимые в Год педагога и наставника, призваны повысить престиж этой профессии.

Роль наставника в современном образовании имеет большое значение в становлении молодого педагога. Специалисты быстро проходят адаптацию на новом рабочем месте, чувствуют уверенность не только в своих силах, но и в правильном выборе профессии. Работа с молодыми педагогами также помогает наставнику повысить свою профессиональную компетентность, так как используются передовые технологии и приобретаются новые навыки, взгляды.

Т.М. Николаева,  
учитель начальных классов, МОАУ СОШ № 13,  
г. Нефтекамск

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

**Аннотация.** В статье рассмотрела понятия наставничество, наставляемый, наставник. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога. Выделила роли педагогов-наставников с учётом профессиональных потребностей молодого педагога. Отметила задачи работы наставника, выделила критерии отбора наставника. Представила области поддержки молодого педагога, формы работы с молодым специалистом. Главной задачей наставника является помочь молодому специалисту в адаптации к профессии, реализации себя, в развитии личностных качеств.

**Ключевые слова:** наставничество, наставляемый, наставник, молодой педагог, передача опыта, качество образования, профессиональная индивидуальность.

**Nikolayeva T.M.**

Mentoring as a process of purposeful formation of the personality of a young teacher

**Annotation.** The article considered the concepts of mentoring, mentored, mentor. The mentor should stimulate the process of professional support of a young teacher. She highlighted the roles of teachers-mentors, taking into account the professional needs of a young teacher. She noted the tasks of the mentor's work, highlighted the criteria for selecting a mentor. Presented areas of support for a young teacher, forms of work with a young specialist. The main task of a mentor is to help a young specialist adapt to the profession, realize himself, and develop personal qualities.

**Key words:** mentoring, mentored, mentor, young teacher, transfer of experience, quality of education, professional individuality.

Предлагаю вам изучить определения, что же вы вкладываете в понятие «Наставничество». Давайте наполним нашу «Корзину понятий» вашими ассоциациями.

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, которая направлена на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке в силах решать конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, который имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный в передаче опыта и навыков, необходимых для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставничество – старейший метод передачи опыта.

В нашем школьном коллективе, где есть и молодые педагоги, возникает необходимость создания условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их успешного профессионального роста.

Чтобы моё взаимодействие как наставника с молодым специалистом было конструктивным, нужно мне не быть ментором, поучающим молодого педагога и доминирующим свой собственный опыт. Идея наставничества – это постоянный диалог, межличностная коммуникация со своим наставляемым.

Эффективность работы в роли наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстраиваю систему взаимосвязей со своим подопечным, другими сотрудниками и руководителем. Наше сотрудничество установить единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если оба педагога обладают системой мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

Выделим один из важных моментов в совместной деятельности – это не подсказывать решения, не учить жизни молодого педагога. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. Как наставник я стимулирую процесс профессиональной поддержки молодого педагога.

С учётом профессиональных потребностей молодого педагога выделим следующие роли педагогов-наставников.

**1. «Проводник».** Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри».

**2. «Зашитник интересов».** Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера.

**3. «Кумир».** Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога.

**4. «Консультант».** За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки.

**5. «Контролёр».** В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т.п.

**В роли наставника определяю задачи предстоящей работы.** Это и обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя, повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, способствовать планированию карьеры молодых специалистов, приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

**По каким критериям можно отобрать наставника? Рассмотрим в приведённой таблице.**

Учёт стажа и квалификации сотрудника	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ стаж – от 10 лет;</li><li>✓ учитель первой или высшей квалификационной категории.</li></ul>
Уровень профессиональных знаний и навыков	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ глубокое знание преподаваемого предмета;</li><li>✓ высокий уровень коммуникативной культуры.</li></ul>
Показатели результативности	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ стабильные результаты образовательной деятельности;</li><li>✓ отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся.</li></ul>
Профессиональные качества личности	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ умение слушать;</li><li>✓ командный стиль работы;</li><li>✓ аккуратность, дисциплинированность;</li><li>✓ ответственность и ориентация на результат;</li></ul>
Готовность передать опыт через наставничество	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ потребность в передаче опыта педагогической деятельности;</li><li>✓ потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации.</li></ul>

**Первые шаги поддержки молодого педагога.** Это и требования к организации учебного процесса; требования к ведению школьной документации;

информирование о новых и параллельных программах и учебниках; теоретическое и практическое освоение основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приёмы обучения и др.); освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании; разработка программы собственного профессионального роста; выбор приоритетной методической темы для самообразования.

При работе с молодым специалистом использую такие формы работы, как традиционные: собеседование, консультирование; взаимное посещение и анализ уроков. Так же и нетрадиционные: психологический тренинг; психолого-педагогическая деловая игра; «мозговой штурм»; презентация себя как учителя, классного руководителя; презентация уроков; аукцион педагогических идей.

Для реализации наставничества использую планирование, в котором выделяю такие этапы, как адаптационный, проектировочный, контрольно-оценочный. Определяю круг обязанностей молодого специалиста, выявляю недостатки в умениях и навыках. Разрабатываю и реализую программу, осуществляю корректировку профессиональных умений. Проверяю уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

Главной своей задачей как наставника считаю помочь молодому специалисту адаптироваться к профессии, реализовать себя, развить личностные качества. Наставничество является двусторонним процессом. Основным моим условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является – моя готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником [2, с. 51].

Таким образом, для меня наставничество было предопределено любовью к своей профессии. «Без любви к профессии нельзя, невозможно просто добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными. Именно любовь и преданность своей профессии предполагает желание передать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы владея полученным багажом знаний и умений, развивать их дальше. Ну, как же можно любить своё дело, и, хотя бы не попробовать до своего уровня поднять воспитанников или коллег, которые способны к этому, не создать какую-то платформу для того, чтобы они сделали шаг в своё будущее? Я думаю, любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, чтобы его знания были востребованы, профессия развивалась, чтобы его накопленный опыт оказался в будущем в надежных руках», – сказал В. Путин [1].

Сегодня учитель приходит в класс, окончив институт. Он получает знания по многим предметам, без которых невозможно хорошо вести урок. Это педагогика, психология, методика преподавания и другие предметы. С учителем к вам приходит опыт многих поколений, и вы узнаете об открытиях, сделанных до вас. Но не только это. Ведь задача учителя – научить вас самим делать открытия, создавать новое. Научить этому очень трудно, а без вашего участия просто невозможно. Поэтому говорят, что без терпения, настойчивости и любви к детям нет настоящего учителя. Деятельность молодого человека, который нашёл и зажёг в себе искру личности и профессиональной индивидуальности, способствует прогрессивному развитию образования [3, 203].

«Настоящий учитель тот, кто может спуститься с вершины своего знания до незнания ученика и, взяв его за руку, снова совершить восхождение» – Ш. Амонашвили.

## Литература

1. Путин В.В. Встреча с участниками форума «Наставник» от 14.02.2018 г. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858>.
2. 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. Что такое. Кто такой: В 3 т. Т. 3–4-е изд., перераб. и доп. – М.; Педагогика-Пресс, 1999. – 336с.: ил. Редакционная коллегия С.П. Алексеев, П.Г. Алексин и др. – 203 с.

© Николаева Т.М., 2024

УДК 371

**Л.Ф. Осипова,**  
учитель биологии МБОУ «Нагадакская СОШ»  
МР Аургазинский район РБ

## СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация.** Приоритетным образовательным направлением, считаю системно – деятельный подход. Для каждого этапа урока определяю свои цели и

методы работы. Моя главная задача дать глубину теоретических и практических знаний, прочность навыков.

**Ключевые слова:** преемственность и инновации в образовании, цели и задачи, системность, результативность в обучении, сотрудничество.

**Osipova L.F.**

System-activity approach as a methodological basis for mentoring

**Annotation.** I consider it a priority educational direction systematically active approach. For each stage of the lesson I define my own goals and methods of work. My main task is to provide depth of theoretical and practical knowledge, strength of skills.

**Keywords:** continuity and innovation in education, goals and tasks, consistency, effectiveness in training, cooperation.

В основе модернизации российского образования лежит один из принципов, это единство преемственности и инноваций, которые я пытаюсь совмещать на всех этапах современного образования. Предмет биология входит в учебный процесс в 5 классе. Тщательно изучаю методику преподавания в начальной школе, а также программу окружающего мира с целью обеспечения преемственности, системности в основных биологических понятиях, единства требований к их усвоению, а также общих подходов к формированию у учащихся УУД, преемственности в их развитии. Знакомлюсь с психологической характеристикой каждого классного коллектива составленной учителем начальных классов, входной диагностикой ЗУН, намечаю программу в продолжение работы по биологии, как с одарёнными учениками, так и с особыми образовательными потребностями. В начале учебного года серьёзное внимание уделяю работе с родителями. Знакомлю их с перспективами обучения в 5 классе, с системой общих требований к учащимся, с содержанием учебного географического материала, с целями и задачами работы. Соблюдаю преемственность между начальным и основным общим образованием, для этого разрабатываю задания и упражнения, требующие от учащихся самостоятельной организации собственной познавательной деятельности. На всех этапах обучения уделяю серьёзное внимание обеспечению эмоционального благополучия каждого ребёнка, развития его положительного самоощущения. Для наилучшего достижения результата использую рабочую программу. С помощью дидактических и методических средств урока стимулирую коммуникативную, познавательную, игровую активность учащихся. Продумывая виды работы на уроках разных типов, включаю детей в различные формы сотрудничества, стараюсь развить их любознательность, способность к творческому самовыражению. Одной из целей своей

работы считаю сохранение качества знаний учащихся и обеспечение благоприятных, комфортных условий для успешного их обучения. В старшем звене выбираю определенные курсы, которые направлены на формирование необходимых компетенций для дальнейшего развития и обучения старшеклассника, выпускника. Цель преемственности направлена на формирование способностей, саморазвитие, личностное самоопределение обучающихся. Считаю важным на всех этапах обучения – это развитие, ребёнка, охрана и укрепление его психического, физического и нравственного здоровья. Для реализации системно-деятельностного подхода в основе содержания рабочей программы я использую различные типы уроков:

- «открытия» новых знаний;
- обработка информации, рефлексии;
- построения системы новых знаний и умений;
- развивающий контроль;
- уроки-исследования или творчества;
- экскурсии;
- собеседование, консультации.

Для каждого этапа урока определяю свои цели.

Целью организационного момента урока является психологическая подготовка учеников. Создать спокойную, доброжелательную атмосферу в классе, но в, то, же время деловой, рабочий настрой. Во время проверки домашнего задания ставлю цель не только проверить, все ли ученики выполнили задания, а выявить какие трудности им встретились во время выполнения заданий дома, определить ошибки, разобрать и устраниить пробелы по изученной ранее теме. При изучении новой темы, подвожу учеников к самостоятельной формулировке темы и цели данного урока. Для этого предлагаю аналог или сравнение с ранее изученным материалом, а также можно предложить выполнить задание поискового характера. Здесь на этапе изучения новой темы следует психологический момент, где создается проблемная ситуация.

Для актуализации можно использовать эвристическую беседу с проблемным вопросом. Целью является установка изучить новый материал, а для прочности усвоения предоставить ученику больше самостоятельности. Под моим руководством ученики как индивидуально, так и работая в группах, проводят небольшое исследование с использованием различных видов источников информации. В зависимости от темы урока иногда прибегаю и к традиционным методам, это слово учителя, рассказ, лекция, беседа, опрос. Во время первичного закрепления при изучении нового материала прошу проанализировать изученное, а также уметь применить теоретические знания в практической работе. Во время итогового закрепления провожу самостоятельные, творческие упраж-

нения с применением биологических номенклатур, графиков, статистикой. Здесь самая главная цель – получение от ученика обратной связи. В зависимости от характера упражнения, проверку можно провести, применив технологию коллективного обучения. С наращиванием трудности при изучении новой темы повышается степень самостоятельности.

Как мы знаем, домашнее задание – это проверка усвоения нового, пройденного материала, но обязательно провожу инструктаж по его выполнению. Чаще всего применяю технологию дифференцированного обучения, которая подразумевает задания разной степени сложности.

Приветствую творческие задания на выбор учащихся.

На всех этапах урока провожу разъяснение о рациональных приёмах выполнения каждого задания.

Задача каждого урока определить достигнутый уровень теоретических знаний, практических умений и навыков. Необходимо убедить обучающихся в осознанности, значимости обучения, дать глубину теоретических и практических знаний, прочность навыков. Считаю отличным результатом, если достигнуты все цели урока, произошло выравнивание уровней знаний, умений и навыков, слабо подготовленных учащихся и продвижение в развитии сильных. Итог урока, рефлексию подводим всем классом, происходит самооценка собственной деятельности и оценивание результатов одноклассников. В современном компьютеризированном мире, особая роль принадлежит информационным технологиям. Я охотно их использую. В настоящее время разработано множество разнообразных наглядных средств, которые используются в учебно-воспитательном процессе. Благодаря информационным технологиям качественно меняется содержание форм и методов обучения. У учащихся повышается активность к познавательной деятельности, осваивается навык работы с разнообразной информацией разными программными продуктами, а главное повышается качество обучения. Во время дистанционного обучения, пришлось освоить сервисы онлайн-уроков для учеников и преподавателей: электронный дневник, яндекс школа, ZOOM, РЭШ, edsoo.

В помощь учителю создан электронный учебник, который содержит методические, дидактические, справочные материалы, тестовую систему компьютерного контроля. Электронный учебник включает в себя мультимедиа, которые просто необходимы для полноты познания окружающего мира. Подводя итоги сказанного, хочется отметить, что приоритетными образовательными направлениями учителя является создание качественных условий для современного образования. Учитель не только обучает, он максимально развивает духовные, личностные качества ученика, учит самому находить необходимые знания, а главное воспитывает будущее поколение.

Самым важным примером для УЧЕНИКА является сам УЧИТЕЛЬ!

## Литература

1. Асмолов А.Г. Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения / А.Г. Асмолов // Педагогика. 2009. – № 4. – С. 18–22.
2. Системно-деятельностный подход как основа ФГОС <https://businessman.ru/new-sistemno-deyatelnostnyj-podxod-kak-osnova-fgos-sistemnodeyatelnostnyj-podxod-v-obrazovanii.html>.

© Осипова Л.Ф., 2024

УДК 37

**В.Ф. Паршакова,**  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
**Г.М. Хакова,**  
старший методист МБУ ДО Центр технического творчества  
детей и юношества «Технопарк» г. Нефтекамск РБ

### **«ПАКЕТ НОВИЧКА» – КНИГА НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА**

**Аннотация.** Статья предназначена для оказания методической помощи наставникам в процессе их становления, сопровождения начинающих педагогов на начальном этапе профессиональной деятельности, содействия повышению их педагогического мастерства.

**Ключевые слова:** начинающий педагог, пакет новичка, книга начинающего педагога, наставник, адаптация.

**Parshakova V.F., Khakova G.M.**  
«Beginner's package» – book of a novice teacher

**Annotation.** The article is intended to provide methodological assistance to mentors in the process of their formation, accompany novice teachers at the initial stage of professional activity, and help improve their pedagogical skills.

**Key words:** beginner teacher, beginner's package, beginner teacher's book, mentor, adaptation.

Дополнительное образование – специфическая часть системы образования, в котором каждое направление индивидуальное, эксклюзивное, а иногда и необычное. Поэтому педагог, который выбрал дополнительное образование, уже в начале профессионального пути должен обладать определенными способностями, умениями и быть готовым к непрерывному профессиональному росту, творческому отношению к работе, к полной самоотдаче. В объединения дополнительного образования педагог может не только расширить кругозор, но и улучшить профессиональные навыки.

нительного образования обучающиеся приходят по своему желанию и выбору, чтобы реализовать себя, и педагогу необходимо их заинтересовать и удержать. В работе педагога множество достаточно сложных задач: помимо планирования и проведения продуктивных занятий, его никто не освобождает от заполнения и сдачи отчетной документации. Для оказания методической помощи начинающим педагогам в решении данных задач, мы занимались поиском наиболее продуктивных и целесообразных методов интересных форм работы.

Мы нашли одно из решений – это книга начинающего педагога, которая представляет собой сборник электронных писем, которые знакомят новых сотрудников с принципами и правилами работы организации и рассказывают о ее деятельности.

Чтобы развеять беспокойство нового сотрудника по поводу первого дня работы на новом месте, необходимо направить ему первое приветственное письмо. Содержание письма следующее: приветствие и поздравление с приемом на работу; общие сведения об организации и структурном подразделении; адрес, схему проезда и ситуацию с парковкой и (или) схему транспорта и примерное время на дорогу; Ф.И.О., фото, телефон, электронную почту сотрудника, который встретит нового педагога и покажет рабочее место; номер кабинета, где его ждут, и, если надо, план, как пройти к нему; Ф.И.О. и должность его непосредственного руководителя, по возможности – фото руководителя и общее фото коллег; план первого рабочего дня, рабочий график. Письмо составляется в произвольной форме, указывается дата приветственной встречи. При желании показать будущему педагогу особое отношение, он приглашается на встречу для знакомства с наставником. На встрече необходимо еще раз поблагодарить педагога за согласие стать частью команды и обсудить важные для него моменты будущей работы, показать необходимые документы для организации учебного процесса и направить второе письмо – «Пакет новичка» – книга начинающего педагога.

Содержание книги начинающего педагога включает следующие разделы в виде папок:

1. Общие сведения (ссылка на сайт, где имеются все локально – нормативные документы (как обязательные, так и дополнительно существующие в организации), в том числе Правила трудового распорядка, Положение об оплате труда и др.), перечень лиц, к которым новые сотрудники могут обращаться по тем или иным вопросам (с указанием номеров телефонов или электронных адресов для обращения).

2. Индивидуальный план наставничества. Он представляет собой документ, в котором изложена четкая последовательность адаптационных мероприятий, пошаговое прохождение которых гарантирует максимально быстрое и комфортное приспособление педагога к новым для него условиям. Разработы-

вает индивидуальный план, как правило, непосредственный руководитель новичка при участии наставника. Унифицированной формы плана не существует, поэтому он оформляется в произвольной форме, и новый сотрудник знакомится с ним в первые дни работы. При этом рекомендуется включить в план три раздела. В первом разделе прописываются задачи, то есть перечень дел, документов и обязанностей, которые предстоит освоить в период испытания. Во втором разделе перечисляются запланированные мероприятия по адаптации новичка. В этом же разделе вместе с перечнем конкретных адаптационных мероприятий указываются: дату и время их проведения; Ф.И.О., должность и контактный телефон лиц, ответственных за проведение адаптационных мероприятий; место сбора (в случае необходимости). В третий раздел плана включается перечень контрольных мероприятий, выполнение задач, указанных в плане адаптации, должно постоянно контролироваться с отметкой в документе. На заключительном этапе адаптации после оценки эффективности работы нового педагога принимается решение о его дальнейшей работе в организации, и если у непосредственного руководителя и наставника есть рекомендации к обучению сотрудника и его будущим задачам, то они фиксируются в плане для реализации.

3. Примерная программа объединения, пример составления календарно-учебного графика, методические рекомендации по оформлению.

4. Все образцы оформления документов (заявление, договор, личная карточка обучающегося, журнал, образцы журналов инструктажей, инструкции и памятки, отчёт по возрастам, отчет по социальному составу группы и др.), папка документов, цель которых – дать первоочередную информацию об организации и настроить импульс к работе на новом месте.

В письме необходимо четко обозначить сроки предоставления документов.

Помимо информационных блоков, книга сотрудника также может содержать такие блоки, как: приветствие руководителя организации; описание организационной структуры организации с указанием имен и фотографий. При этом не стоит перегружать лишней информацией, которая своим объемом может отпугнуть новых педагогов и ухудшить процесс восприятия основной информации. Информация направляется в электронном виде на электронную почту сотрудника поэтапно в разные периоды времени. Наставник, ответственный за ознакомление новичка с книгой, обозначает значимость изложенной в ней информации и, в идеале, договаривается о времени, когда после предварительного ознакомления, новичок сможет задать вопросы и обсудить все неоднозначные моменты.

На начальном этапе работы перед педагогом нужно ставить несложные задачи, нельзя ожидать от него слишком много и немедленно. Чрезмерная критичность к результатам его работы должна быть исключена. Нужно хвалить

чаще, чем критиковать (в соотношении примерно семь похвал к трем замечаниям). Цели и сроки выполнения должны быть четкими. Это поможет сотруднику повысить уверенность в себе и снять лишнее напряжение от внутреннего сомнения – на своем ли он месте. Нужно разрешить новичку применять новые для организации, но привычные для него методы работы, взятые с предыдущего места работы. Возможно, они эффективнее, чем те, которые были ранее приняты в организации. Не допускается подавление инициативы новых сотрудников отказами от их идей, необходимо их рассмотреть без строгой критики и протеста и дать адекватную обратную связь. И самое важное в построении доверительных отношений наставника и начинающего педагога – включение в живое, заинтересованное общение с коллегами в целях обмена опытом, которое не заменить чтением инструкций и руководств.

## Литература

1. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т.В. Качина // Методист. – 2022. – С. 2–5.
2. Методическая служба ДОУ Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 12. Методическое пособие «Книга начинающего педагога» / Методическая служба – Липецк. – 2016. – 122 с.
3. Недавняя Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся / Е.И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – № 2. – С. 22–25.

© Паршакова В.Ф., Хакова Г.Н., 2024

УДК 35.088

А.А. Половчук,  
студентка  
Н.К. Нуриханова,  
к. п. н., доцент, ФГБОУ ВО «БГПУ им М. Акмуллы»

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ

**Аннотация.** 10 марта указом президента страны Владимиром Владимировичем Путиным 2023 год в России объявлен годом педагога и наставника. В

данной статье рассматриваются основные этапы развития наставничества с древних времен и до современности.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, профессиональное становление, мастер, тыютор, ментор, педагог, профессиональная деятельность.

**Polovchuk A.A., Nurikhanova N.K.**

The role of a mentor in the professional development of a personality

**Annotation.** On March 10<sup>th</sup> , by decree of the President of the country Vladimir Vladimirovich Putin, 2023 in Russia was declared the year of the Teacher and Mentor. This article discusses the main stages of mentoring development from ancient times to the present.

**Keywords:** mentor, mentoring, professional development, master, tutor, teacher, professional activity.

Термин наставничество в жизни молодых специалистов входит в их профессиональную деятельность с момента начала самостоятельной трудовой деятельности.

В ходе профессионального обучения, молодой специалист взаимодействует с учителем, передающим теоретические знания и практические умения. Тогда как наставник, являясь мастером в определённой области, знакомит новичка с профессией, готовит его к самостоятельной деятельности на высоком профессиональном уровне.

Наставничество можно рассматривать как форму воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих и специалистов опытными наставниками. Поэтому термин «наставничество» включает в себя не только профессиональную помощь молодым специалистам, он несёт в себе элемент воспитания и психологическую поддержку на новом пути развития личности [1].

Сократ представлял наставничество, как пробуждающую силу к активации внутренних сил, внутренних ресурсов подопечного. Задачей наставника было посеять зерно истины в сознании человека и помочь ему в личностном развитии.

В ходе «сократовских бесед» между двумя индивидами рождается истина. Кто-то обретает знания, у кого исчезают иллюзии, те самым и происходит осознанное научение. Так наставничество отражает развивающую функцию.

История наставничества уходит корнями в древнегреческую мифологию. В поэме Гомера «Одиссея» друг главного героя оберегал его жену Пенелопу и присматривал за его сыном Телемахом. Друга звали Ментор. Отсюда и термин «менторинг» – указывающий на неформальное наставничество, не подразумевающий под собой методики и методологии обучения или воспитания [3].

Ментор и в более позднем времени проявлял себя как учитель, хранитель, просветитель молодого поколения. В настоящее время понятие «наставник» и «ментор» являются синонимами и выполняют единую задачу – провести молодого подопечного через «тернии страха» перед открывающимися возможностями к «звездам».

Простейшие формы наставничества мы можем наблюдать в древних общинах, где первобытный человек обучает молодое поколение отличать съедобные плоды от несъедобных.

Затем, при развитии ремесленничество, мастера, забирая способных детей из семей, обучали ремеслу. В процессе обучения подмастерья проживали многие годы рядом со своим учителем, впитывая не только навыки профессии, но и личностные характеристики своего мастера.

До появления термина наставничество, данный вид передачи знаний назывался по-разному.

До 17 века в России поддержку молодым юношам оказывал мужчина, имеющий кровную связь с подопечным. Обучение мальчиков перекладывалось на плечи брата матери, дядьки или другого старшего родственника. В основы наставничества входило обучение экономическому, военному и семейному делу, что способствовало формированию нравственных и духовных ценностей. Такая форма семейного воспитания называлась «кормильство».

С 17 и до конца 18 века ребенок получал образование от крестного или кума. В задачи кума-наставника входило физическое и духовное воспитание и называлось «кумовством»

В 19 и до начала 20 века было распространено понятие «гувернерство», здесь в качестве наставника выступал профессиональный педагог, обучающий разным дисциплинам. В 20 веке, после революции, на смену «гувернерство» пришло понятие «шефство». Чаще оно было распространено на производстве, где «подшефный» получал ценные наставления и советы от наставника, который был успешен в определенной области.

С 70-х годов 20 века, крепко в систему поддержки и обучения новых специалистов входит термин «наставничество». Наставник выступает проводником в новые области познания, осуществляет психолого-педагогическое сопровождение личности [3].

Традиционно роль наставника и духовного учителя высока в религиозной практике. Неспроста служители церквей, храмов хранили священные знания и передавали их своим ученикам. Наставников, мудрецов не только почитали, но и наделяли их особым социальным статусом.

Поэтому наставник (ментор, мастер) – человек мудрый как в профессиональной деятельности, так и в личностном плане, обладающий широким кругозором и авторитетом.

Необходимо отметить, что во все времена ученые и философы размышляли о роли и задачах наставника, учителя, педагога в воспитательном процессе. Например, чешский педагог и просветитель XVII в. Я.А. Коменский считал, что личность наставника – основа для нравственного профессионального воспитания [2,3].

Для российской педагогики проблема наставничества всегда оставалась предметом особого внимания. Например, в XIX в. о наставничестве размышлял К.Д. Ушинский. Основоположник отечественной педагогики подчеркивал, что существует прямая зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства и знаний наставника. Он считал, что воспитание состоит именно в том, чтобы воспитать такого человека, который был бы готов к самостоятельной жизни в обществе [5].

В жизни людей советского периода, тема наставничества была особенно актуальна. Оно занимало важное значение не только на производстве, но и на государственной службе, в высших и средних специальных учебных заведениях.

Советское государство понимало роль наставника и значимость взаимодействия ментора и подопечного. Взаимосвязь наставника и наставляемого обретало взаимовыгодные условия, где мастер получал, если не материальное вознаграждение, то моральное удовлетворение, так как закрывал свою потребность передать знания и опыт будущему специалисту, тем самым подтверждая свою значимость и непрерывность производственного процесса, которого требовало советское государство.

Каждый советский труженик того времени был социально ориентированным и поэтому передача накопленного опыта и введение в русло профессии молодого поколения были на уровне профессиональных потребностей. Наставник получал свои заслуженные лавры, а наставляемый легче входил в коллектив и в новую специальность, получая к тому же пример и психологическую опору.

Наставничество, как часть адаптационного периода, является одним из важных звеньев в организации трудовой деятельности человека. Адаптационный период самый сложный для молодого специалиста. Выходя из стен образовательной организации, новоиспеченный специалист попадает в новую систему со своими правилами и устоями. Каждый коллектив обладает своим психологическим климатом и особенностями. Поэтому, когда мудрый наставник протягивает свою руку, он передаёт не только свои профессиональные знания, он вселяет уверенность в своего наставляемого.

В современных условиях наставник обладает более широким функционалом. С учётом скорости развития технологического процесса, темпа жизни в современном мире, наставничество обретает интегративную форму.

В современном обществе наставник, тьютор, ментор, коуч – это человек разносторонний и гибкий, умеющий синтезировать прошлый опыт и нанотехнологии, традиции и новый взгляд на мир. Кроме высоких достижений в профессиональной деятельности, наставник сегодня должен обладать личностными качествами, профессиональными компетенциями, постоянно находится в творческом и научном поиске, непрерывно самосовершенствоваться и саморазвиваться.

Следует отметить, что в реалиях современного мира, наставник передавая частицу своей души, свой опыт и знания молодому поколению создает эффективные условия для эволюционного развития нашего общества.

## Литература

1. Кларин М.В. Современное наставничество новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В Кларин // Экономика и образование. – 2016. – № 5. – С.92–112.
2. Коменский Я.А. Великая дидактика. – М.: Просвещение, 2001. – С. 128.
3. Медведев Я.В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике // Человек и образование URL: <http://ras.jes.su/human-edu/s181570410018647-6-1> (дата обращения: 16.02.2022).
4. Сластенин В.А. Педагогическое образование: вызовы XXI века. – М., 2010. – 461 с.
5. Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения. – М.: Просвещение, 1986. – 557 с.

© Половчук А.А., Нуриханова Н.К., 2024

УДК 37.08

**Н.Ф. Рахматулина,**  
заместитель директора по УВР МОБУСОШ № 2 г. Баймака  
МР Баймакский район РБ

## **ИЗ ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОБУ СОШ № 2 г. БАЙМАКА МР БАЙМАКСКИЙ РАЙОН РБ**

**Аннотация.** Статья обобщает практический опыт реализации целевой модели наставничества одной из ведущих школ Баймакского района МОБУ СОШ № 2 г. Баймака. В школе активно работают модули «Учитель – ученик»,

«Учитель – учитель», формы наставничества: классическое и паритетное. Автор подробно останавливается на плане мероприятий внедрения и реализации модели «Учитель – учитель», озвучивает конкретные результаты образовательной организации.

**Ключевые слова:** система наставничества, настоящие учителя, хороший руководитель, трансляция ценностей, урок, «кузница кадров».

### **Rakhmatulina N.F.**

From the experience of implementing the target model of mentoring  
in municipal budgetary educational institution Baymak secondary school № 2  
Baymak district the Republic of Bashkortostan

**Annotation.** The article summarizes the practical experience of implementing a target mentoring model in Baymak Secondary School № 2 one of the leading schools in the Baymak district. The school actively operates the «Teacher – Student», «Teacher – Teacher» modules, forms of mentoring: classical and parity. The author dwells in detail on the action plan for the introduction and implementation of the «Teacher – Teacher» model and tells about the specific results of the educational organization.

**Keywords:** mentoring system, true teachers, good manager, transmission of values, lesson, «forge of personnel».

МОБУ СОШ № 2 г. Баймака – одна из крупных школ Баймакского района. Сегодня здесь обучаются 963 ученика, работают 45 творческих активных учителей: 28 учителей имеют высшую категорию, 12 – первую, 5 – без категорий. Есть среди коллег «Заслуженный учитель РБ», десять «Отличников образования РБ», 8 носят звание «Почетный работник общего образования РФ», «Лучшие учителя РФ» – 4, молодых специалистов, к сожалению, в этом году нет. В нашей школе реализуется много проектов: «Школа Минпросвещения России», «Взлетай», «Здоровая улыбка», «Цифровая образовательная среда», «Борьба в школу», «Точка роста» и т.д. Школа является ассоциированным клубом ЮНЕСКО с 2012 года. Успешно работала площадка «Формирование социальной успешности у обучающихся», активно реализуется программа «Доступная среда» по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Наши обучающиеся являются активными участниками соревнований «Абилимпикс», Ворлдскилс. В школе активно работает вокальная студия «Вдохновение», фольклорная группа, студия моды. Отлично выступали наши учителя с 2019 по 2021 учебные годы на республиканском этапе конкурса «Учитель года», достижения от номинанта до лауреата.

Система наставничества. В нашей стране она выстроена ещё в советские годы, потом после всех реформ, общественно-политических изменений потерялась и развалилась... Так принято считать. Но она не потерялась в тех школах, где работали настоящие учителя и где был хороший руководитель. Думаю, что таких школ у нас в республике много. МОБУ СОШ № 2 г. Баймака именно такая школа. В нашей школе всегда считалось, что важные знания передаются от человека к человеку; знали, что смысл наставничества заключается в том, что человек, любящий свою профессию и достигший в ней успеха, передает знания и навыки тем, кто будет развивать её дальше. Это и обучение педагогическому мастерству, и передача жизненного опыта, и трансляция ценностей. Эта работа преимущественно идет как волонтерское движение: помогаем друг другу, делимся опытом в разных ситуациях – в процессе подготовки к различным конкурсам на всех этапах, в процессе подготовки к аттестации, семинарам, урокам и т.д.

Но только нашу взаимопомощь мы не называем наставничеством. Да, существует реальная потребность её трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в школе. И мы практики – заместители директоров школ – благодарны обсуждаемому проекту профстандарта «Наставник». Ведь тогда наставничество закрепится в нормативных документах, наставники могут получить дополнительную зарплату, иметь запись в трудовой книжке.

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогов при наличии документов: приказ об утверждении положения, само положение, дорожная карта, приказы по школе. В школе у нас активно работают модули «Учитель – ученик», «Учитель – учитель». Все документы находятся на сайте школы. Документами закреплён второй модуль «Учитель – учитель» (приказ № 48 от 25 марта 2021 года, протокол педсовета № 81 от 13.01.2021 г.), назначен куратор, утверждены дорожная карта (план), создана база наставников, приказ по школе о наставничестве над молодыми, вновь прибывшими учителями, классными руководителями (ежегодно).

Подробнее хочу остановиться на плане мероприятий внедрения и реализации модели наставничества «Учитель – учитель» в своей школе. В данной статье ознакомлю с целями, задачами, формами наставничества, с функциями куратора, рабочей группы, с правами и обязанностями наставников, наставляемых, с механизмом реализации плана, с механизмом поощрения наставников.

Задачи: методическая поддержка, адаптация – преодоление профессиональных трудностей, повышение профессионального уровня педагога.

Формы наставничества, которые у нас работают: классическое наставничество и паритетное взаимодействие.

Первое – старший по возрасту и более опытный учитель передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание. Это у нас в основном обучение методике преподавания предмета, потому что знаем, что урок – это основа

знаний. Наставники – опытные учителя, наставляемые – начинающие учителя (Сарбулатова А.Ю., Раздорская Г.Н. – после вуза 15 лет работали в торговле, Такалов Х.Х. – пенсионер МВД), учителя, приступившие к работе после длительного перерыва (после академического, декретного отпуска), учителя, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы – это учителя, которые продолжают свою профессиональную деятельность в нашей школе первый год, в основном переехавшие из сельских населённых пунктов, работавшие прежде в НОО, ООО, где количество детей от 15 до 80. Это опытные учителя Нигаматова А.А., Муталлапова М.Т., Тарасова Н.В., Ишбулатова М.С., имеющие стаж работы 10–15 лет, но им нужно пройти адаптацию в большой школе.

В нашей школе все учителя работают как классные руководители. Воспитательная система – сложная работа, требует комплексного подхода и профессионализма. В школе последние 3 года назначаем узких специалистов (логопедов, дефектолога, психолога) классными руководителями.

Учителя Мухамедьярова А.Т., Ульябаева Ф.Н., Атангулова А.Ш. – нуждались в повышении профессионального уровня в воспитательной деятельности, в проведении родительских собраний и т.д. Наставничество в отношении них помогло решить эту проблему.

Еще одна категория – учителя, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания. Им тоже назначаются наставники.

Вторая модель – паритетное взаимодействие. Это когда руководитель поддерживает педагога как равного – передает знания, учит методике управления, то есть создаётся кадровый управленческий резерв. У меня был наставник – Иванов Виталий Николаевич, который 33 года проработал директором школы. Проработав 16 лет заместителем директора, стала сама наставником перспективного учителя – готовлю будущий управленческий кадр.

Немаловажную роль в реализации системы наставничества в образовательной организации играет куратор. Каковы же функции куратора? Он организует всю работу по внедрению и реализации наставничества: составляет план, создает банк данных, направляет учителей на повышение квалификации, обеспечивает их профессиональный рост (рекомендует и включает в списки экспертов ОГЭ, ЕГЭ, участников научно – практических конференций, курирует участие в конкурсах), проводит мониторинг. Члены рабочей группы помогают. Права и обязанности наставников и наставляемых расписаны в локальных актах. Роль наставника – способствовать развитию наставляемого, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурсы. Роль наставляемого – прилагать все усилия для собственного развития по плану, согласованному с наставником, использовать возможности и рекомендации, представляемых. Механизм внедрения и реализации наставничества:

- 1) информирование; сбор информации; создание рабочей группы, при необходимости принятие, внесение изменений в локальные акты;
- 2) формирование банка данных, наставляемых, наставников;
- 3) обучение наставников: консультации, подготовка методического материала;
- 4) формирование наставнических пар; разработка индивидуальных планов; проведение мониторинга (анкетирование); заседание (конференция) или семинар; подведение итогов, в том числе и на круглом столе, выявление лучших практик наставничества.

Обязательным этапом в реализации проекта наставничества в школе является мотивация, поощрение: материальное стимулирование, нематериальные способы стимулирования; наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управлеченческих кадров, аттестация «Педагог – наставник», награждение наставников.

Чего добились? МОБУ СОШ № 2 г. Баймака считается в районе «кузницей кадров». Благодаря системе наставничества все учителя хорошо владеют методикой преподавания. Если педагог по объективным, субъективным причинам переходит в другую школу, переезжает в большой город, непременно работает или руководителем, или он ведущий учитель. Не скроем, директора школ города ищут кандидатов на должность заместителей только в нашей школе. Педагоги школы отличаются активностью, стремлением к лучшим результатам во всем.

Как я писала в начале статьи, благодаря реализации системы наставничества, есть конкретные результаты на республиканском этапе конкурса «Учитель года»:

2019 год – Сырлыбаева А.А., учитель английского языка, дипломант конкурса «Учитель года», победитель в номинации «Верность профессии», обладатель специального приза и почетная грамота от редакции журнала «Башкортостанукытыусыны» за активное сотрудничество;

2020 год – Байрамгулова А.М., учитель истории и обществознания, обладатель медали Сухомлинского, Благодарственное письмо и именные часы от Курултая РБ.

2021 год – Миликеева Г.М., учитель русского языка и литературы, призер конкурса.

Благодаря выстроенной системе наставничества, в школе идет постоянное повышение профессионального уровня кадров, повышается качество образования обучающихся и, как следствие, укрепляется имидж школы.

Н.А. Садыкова,  
к.филол.н., доцент кафедры русского языка и литературы  
ФГБОУ ВО УГНТУ  
П.А. Волкова,  
студентка  
Института экосистем бизнеса и креативных индустрий  
ФГБОУ ВО УГНТУ

## РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Аннотация.** В данной статье исследуется важнейшая роль наставника в проектной деятельности. Наставники играют важную роль в руководстве, поддержке и расширении прав и возможностей людей, участвующих в проектах. Цель данной работы – подчеркнуть важность наличия наставника в проектной деятельности и подчеркнуть, как его участие может положительно повлиять на результат проектов.

**Ключевые слова:** наставник, проект, проектная деятельность, руководство, поддержка, экспертиза, успех, идеи, развитие навыков, управление проектами.

**Sadykova N.A., Volkova P.A.**  
The role of a mentor in project activities

**Annotation.** This article examines the most important role of a mentor in project activities. Mentors play an important role in guiding, supporting, and empowering people involved in projects. The purpose of this work is to emphasize the importance of having a mentor in project activities and to emphasize how his participation can positively affect the outcome of projects.

**Key words:** mentor, project, project activity, leadership, support, expertise, success, ideas, skills development, project management.

В проектной деятельности наличие наставника может существенно повлиять на результат и успех начинания. Наставник служит ценным ресурсом, предлагая руководство, поддержку и расширение прав и возможностей людям, участвующим в проекте. Целью данной статьи является пролить свет на решающую роль наставников в проектной деятельности, подчеркнув их важность и ключевые обязанности.

В проектной деятельности наставник выполняет следующие задачи:

1. Руководство. Наставник оказывает неоценимую помощь на протяжении всего проекта. Они предлагают свой опыт и знания, помогая подопечным решать проблемы, принимать обоснованные решения и разрабатывать эффективные стратегии. Делясь своими знаниями, наставники гарантируют, что проект идет по правильному пути и достигает поставленных целей.

2. Поддержка. Наставники играют жизненно важную роль, предлагая поддержку участникам проекта. Они действуют как слушающее ухо, обеспечивая поддержку, мотивацию и уверенность в трудных ситуациях. Эта поддержка помогает подопечным оставаться сосредоточенными и мотивированными, повышая их уверенность и общую производительность.

3. Расширение прав и возможностей. Наставник расширяет возможности людей, участвующих в проекте, способствуя личному и профессиональному росту. Посредством конструктивной обратной связи и сеансов наставничества наставники помогают подопечным определить свои сильные стороны и области для улучшения. Это расширение прав и возможностей позволяет подопечным взять на себя ответственность за свои проектные обязанности и внести весомый вклад.

Основные обязанности наставников:

1. Установление четких ожиданий. Наставник должен установить четкие ожидания относительно целей, ролей и обязанностей проекта. Разъясняя эти аспекты, наставники обеспечивают ученикам прочную основу для эффективной работы и согласования своих усилий с целями проекта.

2. Предоставление обратной связи. Регулярная обратная связь необходима подопечным для повышения их производительности. Наставники должны предлагать конструктивную критику, подчеркивая как сильные стороны, так и области для улучшения. Такая обратная связь помогает подопечным совершенствовать свои навыки, вносить корректиды и расти профессионально.

3. Предоставление ресурсов и сетевых возможностей. Наставники должны предоставлять подопечным доступ к соответствующим ресурсам, таким как отраслевые контакты, исследовательские материалы или учебные программы. Кроме того, они могут расширить возможности налаживания связей, связывая подопечных с профессионалами в этой области и расширяя их профессиональную сеть.

4. Поощрение независимости. Хотя наставники играют жизненно важную роль в руководстве и поддержке подопечных, они также должны поощрять независимость. Ученикам должна быть предоставлена возможность развивать навыки решения проблем, принимать решения и брать на себя ответственность за выполнение своих проектных задач.

Итак, в заключение отметим, что в проектной деятельности роль наставника нельзя недооценивать. Наставники предлагают руководство, поддержку и расширение прав и возможностей, позволяя людям, участвующим в проектах, добиться успеха. Их опыт, отзывы и ресурсы способствуют росту и развитию подопечных, создавая среду, способствующую успеху проекта. Признавая и принимая роль наставников, проектная деятельность может быть обогащена, а потенциал достижений увеличен.

© Садыкова Н.А., Волкова П.А., 2024

УДК 378

**Н.А. Садыкова,**  
к. филол. н., доцент кафедры русского языка и литературы  
ФГБОУ ВО УГНТУ  
**С.Р. Марванова,**  
студентка ФГБОУ ВО УУНиТ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В ВУЗЕ – ОРИЕНТИР В БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ**

**Аннотация.** Наставничество представляет собой форму поддержки в процессе адаптации, самоорганизации и развития студентов. Его целью является помочь в интеграции студентов в университетскую среду, формировании личности студентов младших курсов, их нравственных принципов, чувства обязанности и ответственности, позитивного отношения к учебе, коллективу и преподавателям.

**Ключевые слова:** менторство, учащийся, наставник, профессионал, эксперт, занятие.

**Sadykova N.A., Marvanova S.R.**  
University mentoring, – guide in the future profession

**Annotation.** Mentoring is a form of assistance in adaptation, self-organization and development of students. Provide assistance in introducing the university culture, shaping the personality of junior students, their high moral ideals, a sense of duty and responsibility, a positive attitude towards learning, the study group and the teaching staff.

**Key words:** Mentoring, student, teacher, personnel, specialist, profession.

В настоящее время выпускники медико-биологических факультетов испытывают дефицит практических навыков, необходимых для успешного старта в карьере. Поэтому наставничество играет важную роль в их обучении и развитии. Основные цели наставничества включают передачу личного опыта, поощрение увлеченности учебой и оказание помощи, защиту интересов студентов, сплочение коллективов, воспитание чувства ответственности и организацию взаимодействия между старшими и младшими курсами.

Проведение семинаров и тренингов имеет большое значение для профессионального развития будущих биологов, но глубокое понимание профессии приходит только с практическим опытом. Именно наставничество позволяет ускорить процесс освоения опыта и повысить его качество. Примерно, специалисты на медико-биологических факультетах могут делиться спецификой работы и заниматься подготовкой документов. Такие учения помогают студентам осознать сущность работы во время прохождения практики.

Наставничество представляет собой трудоемкий и сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий адаптации студентов, успешному освоению программы и формированию личности будущего специалиста. С учебно-воспитательной деятельностью связаны огромная выдержка, опыт и, главное, желание заниматься таким видом образования.

Институт наставничества особенно важен для медицинского образования в условиях изменения и развития технологий. Государство должно уделить повышенное внимание развитию наставничества в вузах, так как это отвечает интересам общества в целом.

В настоящее время подготовка молодых специалистов играет важную роль для общества и государства. Страна сейчас больше всего нуждается в компетентных специалистах, в обновлении кадров и повышении мотивации молодежи. Эффективное решение этой проблемы может быть обеспечено через использование наставничества.

Студенты во время обучения в основном получают только теоретические знания, но через наставничество они могут приобрести опыт в своей будущей профессии. В данной статье рассматриваются особенности наставничества в вузах, его основные проблемы и перспективы развития.

Институт наставничества имеет давнюю историю развития. В 70–80-е годы XX века он привлек внимание ученых и практиков при адаптации молодых специалистов на производстве. Однако с изменением рыночных отношений и ценностей в начале 90-х годов, он утратил свою значимость и актуальность. Это привело к отрыву поколений и старению профессионалов в различных отраслях.

В настоящее время на рынке труда наблюдается дисбаланс между спросом и предложением на определенные профессии, особенно в областях «микробиология» и «генная инженерия». Половина выпускников этих факультетов оказываются без работы.

Большинство ученых согласны, что нужно приблизить учебные программы к реальным запросам рынка труда и вовлечь работодателей и опытных специалистов в образовательный процесс для улучшения конкурентоспособности будущих выпускников.

В настоящее время институт наставничества в вузах, подготавливающих специалистов в области медицины и биологии, является особенно актуальным.

Наличие качественных программ наставничества является ключевым элементом в программе профессионального обучения и развития, помогая вузам эффективнее организовать образовательный процесс, а медико-биологическим фирмам быстрее заполнить пробелы в кадрах.

## **Литература**

1. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – № 51. – С. 46–54.

© Садыкова Н.А., Марванова С.Р., 2024

УДК 37

**Н.А. Садыкова,**  
к. филол. н., доцент кафедры русского языка и литературы  
ФГБОУ ВО УГНТУ  
**С.Р. Марванова,**  
студентка ФГБОУ ВО УУНиТ

## **ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ**

**Аннотация.** В статье рассматривается роль наставничества в образовании, а также его влияние на процессы воспитания и самоуправления студенческой среды. Анализируются различные формы наставничества, его разнообразные проявления и практические примеры его применения в образовательных учреждениях. Особое внимание уделяется социальному, профессиональному и образовательному наставничеству, их практическим применению, а также влиянию на развитие социальных, профессиональных и образовательных навыков студентов.

**Ключевые слова:** наставничество, образование, студенческая среда, самоуправление, наставник, формы наставничества, профессиональное развитие, педагогическая практика, социальное взаимодействие.

**Marvanova S.R., Sadykova N.A.**

Forms of mentoring in the student environment

**Annotation.** The article examines the role of mentoring in education, as well as its impact on the processes of education and self-management of the student environment. The various forms of mentoring, its various manifestations and practical examples of its application in educational institutions are analyzed. Special attention is paid to social, professional and educational mentoring, their practical applications, as well as the impact on the development of students' social, professional and educational skills.

**Key words:** mentoring, education, student environment, self-government, mentor, forms of mentoring, professional development, pedagogical practice, social interaction.

Образовательное наставничество не ограничивается просто помощью в учебе для студентов. Важным аспектом также является проведение студентами образовательных мероприятий, таких как тренинги, викторины, а также создание клубов интеллектуального развития. Студентами был организован клуб интеллектуального развития, где занятия проводят студенты, активно участвующие в научно-исследовательской деятельности и конференциях различного уровня. Такая форма наставничества способствует формированию психологического комфорта, взаимопомощи, сотрудничества и заинтересованности студентов в интеллектуальном развитии.

Таким образом, практика студенческого наставничества не имеет узкого предназначения и может быть направлена на достижение различных целей в образовательных учреждениях.

В настоящих условиях наставничество признано как эффективный инструмент для решения проблем в образовании и воспитании. Ещё в древности Сократ считал, что главной целью наставничества является разбужение сильных духовных сил ученика. Он предпринимал усилия для того, чтобы помочь студентам обрести понимание истины. Наставник – это человек, обладающий опытом и знаниями, отличными коммуникативными навыками, который стремится помочь своему подопечному приобрести необходимый опыт для успешного владения профессией. В нашем понимании наставником может выступать опытный человек, хотя наставничество также может быть рассматриваемо в контексте молодежных сообществ, в которых люди готовы делиться знаниями и пропагандировать лучшие традиции и ценности. Поэтому наставничество в

студенческой среде становится видом самоуправления, основанным на принципах взаимопомощи между сверстниками.

Наставничество может представляться в различных формах, но остановимся на следующих: социальное, профессиональное, образовательное. Данные формы наставничества активно используются в нашем университете.

Социальное наставничество проявляется в работе тьюторского отряда. От тьютора во многом зависит, как первокурсники адаптируются к новой обстановке и осваивают новое образовательное пространство. Для студентов-наставников это означает приобретение навыков организации и сплочения коллектива, а также опыта управления незапланированными ситуациями и развитие качества лидеров. Опыт работы в этой роли повышает конкурентоспособность студентов на рынке труда, так как они развиваются навыки руководителя, способного мотивировать и управлять деятельностью. Командиры групп доверяют тьюторам проведение бесед, организацию студенческого актива и контроль за выполнением поручений в учебном заведении.

Существует также форма профессионального наставничества. Эта форма обучения ставит целью развитие профессиональных навыков и мотивирование учащихся к достижению целей через подражание успешным сверстникам. Участие в студенческом наставничестве помогает студентам развивать навыки самостоятельной деятельности, планирования и корректировки работы, использования ресурсов для достижения целей, а также эффективного взаимодействия и разрешения конфликтов.

© Садыкова Н.А., Марванова С.Р., 2024

УДК 37

**Г.А. Салемгареева,**

учитель математики МБОУ Гимназия с. Кушнаренково

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ:  
«ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ  
НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ И ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**Аннотация.** Расширение и систематизация знаний методики применения интегративных познавательных задач, дидактических игр, исторических сведений, устной работы на уроках математики. Применение данной методической разработки будет способствовать формированию у обучающихся личностных, регулятивных, познавательных и коммуникативных учебных действий как основы умения учиться.

**Ключевые слова:** разговор о важном, исторические сведения, дидактические игры, устный счет.

**Salemgareeva G.A.**

Ways to increase cognitive activity in math classes and extracurricular activities

**Annotation.** Expansion and systematization of knowledge of methods of application of integrative cognitive tasks, didactic games, historical information, oral work in mathematics. The application of this methodical development will contribute to the formation of personal, regulatory, cognitive and communicative educational actions as the basis of the ability to learn.

**Key words:** talk about important, integrative tasks, historical information, didactic games, oral score.

Сегодня образование переживает времена больших перемен. Каждый год на нас сыплются все новые и новые инновации, что «заставляет» учителя меняться, чтобы эффективно осваивать нововведения. Каждый учитель математики сталкивается на протяжении своей педагогической деятельности со своими «врагами» – ГДЗ (готовые домашние задания), калькулятор, приложение Photomath, ведь если ученик будет дружить с ними, то проблемы при сдаче ОГЭ, ЕГЭ будут неизбежны. Как этому противостоять? Как найти пути повышения интереса к математике. Как помочь молодому учителю в начале педагогической деятельности? Представляю основные элементы своей методической разработки.

**1. Разговор о важном на уроках математики.** Как с помощью математики говорить о важном, ведь математика – не гуманитарный предмет. Существует много разных вариантов, расскажу о некоторых, используемых мною на учебных занятиях.

Урок математики «Понятие обыкновенной дроби» можно начать с рисунка Блокадный хлеб Ленинграда и соответствующих заданий: Подсчитайте, сколько граммов весит  $\frac{1}{8}$  часть буханки хлеба массой в 1 кг. Какую часть буханки составляет одна треть от восьмушки? Сколько граммов приходится на  $\frac{1}{24}$  часть буханки? Что больше:  $\frac{1}{24}$  или  $\frac{1}{16}$ ? Представьте, что дробями выражаются доли хлебного пайка? В каком пайке больше хлеба? На сколько граммов? Выполнить задания, рассказать детям факты. Это может быть несколько предложений. Возможно, ученики сами расскажут о блокаде. Далее можно предложить детям продолжить тему «Блокадный хлеб Ленинграда» на классных часах «Разговоры о важном».

**2. Интегративные познавательные задачи.** В последнее время в теории и практике развития образования встал вопрос о формировании нового, инте-

гративного способа мышления, характерного и необходимого для современного человека. Одним из приемов является «Математический диктант», который можно использовать на этапе актуализации полученных знаний. Данный вид работы занимает совсем немного времени – примерно 5–7 минут. При составлении задач можно учитывать национально-региональный компонент, учащиеся сами составляют нетрадиционные творческие задания, развивающие их кругозор и эрудицию. Например, рассмотрим следующие задания математического диктанта:

1) год принятия названия Республики Башкортостан – 1992. Умножьте данное число на 0,001;

2) памятник Салавату Юлаеву был установлен в 1967 году. Разделите данное число на 10000;

3) выполнив эти действия, вы узнаете через сколько лет будут исчерпаны запасы природных ресурсов при сохранении современных темпов добычи и потребления нефти: 0,3:0,01; угля: 0,2:0,001; газа: 0,5:0,01.

Данные примеры показывает, что с одной стороны дети отрабатывают навыки умножения и деления десятичных дробей на разрядную единицу 0,1, 0,01, 0,001... и 10, 100, 1000, но с другой стороны одновременно запоминают исторические даты, делают определенные выводы, касающиеся экологических проблем и человеческих ценностей.

**3. Исторические сведения.** Сейчас очень часто ученики решают у доски сложные задачи и молчат; нет рассуждений, что из чего следует, нет понимания глубины вещей. Ученики заучивают теоремы, формулы, законы, а об их авторах не слышат ни слова. Слава великих ученых, истории их жизни могут явиться сильным воспитательным средством.

**4. Дидактические игры.** На уроке математики «Десятичные дроби» можно использовать дидактическую игру «Математическое лото». Обучающиеся выполняют 6 примеров на все правила, собирают лото по ответам, потом тихонько переворачивают, если на обратной стороне получилась картинка, значит все вычисления верны. Картинки обучающиеся выполняют на самые интересные темы «Мужественные профессии», «Природа и экология», «Знаменательные даты», «Исторические события». Достаточно несколько предложений, чтобы обозначить проблему, далее предложить детям продолжить на классных часах «Разговоры о важном» полученную тему.

**5. Устная работа на уроках математики.** Отработка вычислительных навыков – необходимое условие для успешного освоения программного материала. Есть в математике темы, которые являются базовыми. Действия с десятичными дробями в 5 классе, целые числа, рациональные дроби в 6 классе, формулы сокращенного умножения в 7 классе, квадратные уравнения в 8 классе. Умение быстро вычислять, используя приемы округления, свойств сложения

и умножения повышает интерес к математике. В этом году я убедилась в этом, работая в 5а,6а классах по программе «Быстрый счет в уме» автора-разработчика Бирдина Эдуарда Аухатовича, руководителя Школы развития интеллекта «Интеллект Вверх».

9 февраля 2023 на районном семинаре – совещании заместителей директоров по УВР и НМР по теме «Наставничество. Учитель-ученик» на уроке математики по теме «Умножение десятичных дробей» обучающиеся 5а класса собирали математическое лото с примерами на умножение. С краткой презентацией «ЖЗЛ. Софья Ковалевская» выступила обучающаяся 5а класса Розалина К. Таким образом на открытом уроке были использованы элементы методической разработки: дидактическая игра «Математическое лото», исторические сведения (Ковалевская), устное решение всеми обучающимися примеров умножения двухзначных чисел на 11 из курса «Быстрый счет в уме». Наставляемый учитель Юнусова А.А. представила на этом же семинаре открытый урок в 6а классе «Диаграммы», где также были использованы элементы методической разработки.

Многие считают, что математика – сухая, скучная наука, набор цифр и никому ненужных формул. Урок математики тоже может и должен воспитывать в детях патриотизм, историческое просвещение, нравственность.

## Литература

1. Бабанский Ю.К. «Методы обучения в современной общеобразовательной школе». – М.: Просвещение, 1985. – 208 с.
2. Бирдин Э.А. Быстрый счет в уме. Репетитор-тренажер. – Уфа: Издательство Эдуарда Бирдина, 2022. – 72 с.

© Салемгареева Г.А., 2024

УДК 37

**Н.В. Сафина, Д.М. Плотникова, К.Н. Гафурова,**  
учителя английского языка, МОАУ СОШ № 10  
«Центр образования», г. Нефтекамск

## НАСТАВНИЧЕСТВО – ФОРМУЛА УСПЕХА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

**Аннотация.** В данной статье рассматривается наставничество, которое играет огромную роль в успешной адаптации молодого специалиста. Выделяет-

ся дефицит в компетенциях педагога. Так же указаны направления деятельности наставника и описаны результаты завершения процесса адаптации молодого специалиста.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, дорожная карта, компетентность, адаптация.

**Safina N.V., Plotnikova D.M., Gafurova K.N.**

Mentoring is a formula for the success of a young teacher

**Annotation.** This article discusses mentoring, which plays a huge role in the successful adaptation of a young specialist. There is a shortage in the competencies of the teacher. The directions of the mentor's activity are also indicated and the results of the completion of the adaptation process of a young specialist are described.

**Key words:** mentoring, young specialist, roadmap, competence, adaptation.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям педагогической деятельности.

По статистике, около 2/3 молодых педагогов увольняются уже в первые три года работы. Причины разнообразны: разочарование в профессии, неумение организовывать учебную деятельность, работать с документацией, боязнь сделать что-то неправильно и т.д.

Большую роль в успешной профессиональной адаптации молодого специалиста играет наставничество.

Наставник – человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

Понятие «наставничество» вошло в обиход в современном значении в середине 60-х годов XX века. Оно рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и воспитания молодежи.

Наставничество – отношения, в которых опытный педагог помогает молодому специалисту освоить компетенции, способствующие профессиональной адаптации молодого педагога.

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» впервые за много лет обозначил необходимость создание условий для развития наставничества в школе.

Целью исследования стало изучение профессионального роста молодого педагога в рамках формы наставничества «Учитель – учитель».

Нами была выдвинута гипотеза о том, что компетенции, способствующие профессиональной адаптации молодого педагога, формируются успешнее в рамках формы наставничества «Учитель – учитель».

В качестве объекта исследования выступили 3 педагога, представители трех поколений. Исследование проведено в 2022–2023 учебном году. Исследование выполнено в форме лонгитюда, продолжительность которого составила 9 месяцев.

Для достижения поставленной цели, мы провели исследование по выявлению уровня сформированности базовых компетентностей педагогов с помощью анкеты «Оценка базовых компетентностей педагога», составленная по В.Д. Шадрикова в сентябре 2022 года.

На данном этапе мы увидели, что наибольший дефицит наблюдается в таких компетенциях, как постановка целей и задач педагогической деятельности, разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений, а также компетенции в организации учебной деятельности.

Была разработана дорожная карта профессионального развития. Она включала в себя следующие мероприятия: взаимопосещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.

После проведения мероприятий по дорожной карте (что явилось экспериментальной части исследования), мы повторно провели исследование базовых компетентностей педагога.

Таким образом, наставничество является формулой успеха для молодого педагога (молодой учитель + наставник = успех – профессиональное становление специалиста).

Эмпирически доказано, что компетенции молодого педагога в организации учебной деятельности формируются успешнее в рамках формы наставничества «Учитель – учитель». Таким образом, гипотеза исследования доказана.

Цель исследования: изучить профессиональный рост педагогического работника в рамках формы наставничества «Учитель – учитель» достигнута.

Мы разработали практические рекомендации, которые представлены в виде брошюры.

1. Мероприятия по реализации дорожной карты профессионального развития должны продолжаться не один год. Лучшие результаты повышения профессионального мастерства педагогического работника будут при продолжении программы наставничества до 3 лет.

2. Существует потребность в своевременной корректировке мероприятия по реализации дорожной карты профессионального развития молодого педагога в зависимости от изменяющихся потребностей.

## Литература

1. Ворон И.А. Наставничество: слияние теории и практики / И.А. Ворон // Альманах современной науки и образования. – 2019. – № 4-1. – С. 55–58.
2. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // Экономика и образование. – 2016. – С. 92–112.
3. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 2 (16). – С. 87–91.

© Сафина Н.В., Плотникова Д.М., Гафурова К.Н., 2024

УДК 377.354

**Е.В. Сергеева,**  
руководитель сектора по охране труда,  
Филиал ПАО АНК «Башнефть-Сервис»,  
магистрант кафедры «Пожарная и промышленная  
безопасность» ФГБОУ ВО УГНТУ

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

**Аннотация.** Наставничество – передача опытными сотрудниками своих ранее полученных, накопленных знаний, практических навыков в процессе трудовой деятельности, с целью адаптации нового специалиста осуществлять производственный процесс безопасно.

Особенно актуален вопрос наставничества среди молодых специалистов, выпускников вузов, часто не обладающих достаточным профессиональным опытом, компетенциями, необходимыми для эффективной работы на предприятиях, как наиболее уязвимая группа работников, подверженных высокому риску травматизма, поэтому очень важно, чтобы в период адаптации с ними был рядом наставник.

Наставничество также можно рассмотреть, как новый уровень организации стажировки на рабочем месте.

**Ключевые слова:** наставничество на производстве, молодые специалисты, стажировка.

**Sergeeva E.V.**  
**Mentoring in the professional field**

**Annotation.** Mentoring is the transfer by experienced employees of their previously acquired, accumulated knowledge, practical skills in the course of their work, in order to adapt a new specialist to carry out the production process safely. The issue of mentoring is especially relevant among young professionals, university graduates, who often do not have sufficient professional experience and competencies necessary for effective work at enterprises, as the most vulnerable group of employees at high risk of injury, therefore it is very important that a mentor be with them during the adaptation period. Mentoring can also be considered as a new level of internship organization in the workplace.

**Key words:** mentoring in production, young specialists, internship.

**Наставник** – специалист имеющий стаж профессиональной деятельности не менее 5 лет, который может поделиться опытом работы.

**Производство** – общественный процесс создания материальных благ, охватывающий как производительные силы общества, так и производственные отношения людей.

**Наставничество на производстве** – это обучение учеников по профессиям необходимым предприятию, обучение работников дополнительным профессиям и помочь в адаптации новым работникам.

**Трудовая деятельность** – означает любую деятельность, осуществляющую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для использования другими лицами или для собственного использования.

**Условия труда** – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

**Безопасные условия труда** – состояние условий труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

**Труд** (как процесс преобразования материального мира) – это осознанная, энергозатратная, общепризнанная, целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, видоизменение и приспособление элементов природной среды для удовлетворения собственных нужд.

**Стажировка** – на рабочем месте проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности.

**Производственный процесс** – это совокупность всех действий людей и орудий труда, необходимых на данном предприятии для изготовления продукции.

**Производственный травматизм** – совокупность травм, полученных работающими на производстве и вызванных несоблюдением требований безопасности труда.

Наставничество очень важная составляющая организации безопасного производственного процесса, наставник помогает работнику развивать профессиональные навыки соблюдая все меры безопасности для снижения производственного травматизма на предприятии. Наставничество представляет собой развитие знаний, умений и навыков, а также адаптацию к квалифицированному (качественному) выполнению должностных обязанностей.

На производственных предприятиях, распорядительным документом определяется круг лиц ответственных за проведение наставничества за каждым вновь принятым работником или студентом-практикантом – закрепляется наставник из числа высококвалифицированных специалистов, обладающих авторитетом в коллективе, высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих стабильные показатели в работе, системное представление о своем участке работы и о работе предприятия в целом, осуществлении всех производственных процессов, способностью и готовностью делиться своим опытом. Система наставничества на предприятии позволяет новым сотрудникам быстро включиться в работу, усвоить корпоративные нормы, освоить профессиональные компетенции благодаря передаче опыта наставника, а также качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Механизм наставничества – это эффективный инструмент профилактики производственного травматизма. Так же родственным понятием наставничества является стажировка на рабочем месте, которая проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников организации, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте локальным нормативным актом работодателя и прошедших все виды соответствующего обучения. Количество работников организаций, закрепленных за работником, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом требований нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования.

Все усилия, прилагаемые участниками процесса организации наставничества, либо стажировки направлены на снижение производственного травматиз-

ма, оценку профессиональных рисков проведения разного вида работ, как результат – достижение безопасных условий труда, а именно сохранение жизни и здоровья работников, что является приоритетной целью любой компании.

Очевидно, что наставничество обязательно нужно поддерживать и развивать, правильно выстраивая взаимодействие между всеми участниками процесса.

© Сергеева Е.В., 2024

УДК 37

И.А. Синицина,  
социальный педагог МАОУ СОШ № 32»  
г. Стерлитамак

## НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: ПОИСК, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**Аннотация.** В статье проанализирован феномен наставничества, уточнена сущность, содержание и психологические особенности наставничества в деятельности учителя, представлены различные модели наставничества как инструментарий развития педагогического коллектива.

**Ключевые слова:** наставник, наставничество, модели наставничества, синтоническая модель взаимодействия, психологические аспекты наставничества, наставничество как механизм успеха.

**Sinitsina I.A.**

Mentoring in education: search, development prospects

**Annotation.** The article analyzes the phenomenon of mentoring, clarifies the essence, content and psychological features of mentoring in the teacher's activity, presents various models of mentoring as a tool for the development of the teaching staff.

**Key words:** mentor, mentoring, mentoring models, syntonic model of interaction, psychological aspects of mentoring, mentoring as a success mechanism.

Глобальные трансформации, происходящие в различных сферах жизнедеятельности современного общества и в отечественном образовании, требуют

новых подходов к реализации задач, связанных с повышением эффективности функционирования системы образования. Определяя потенциал человеческого развития, образование играет ведущую роль в создании условий для становления и самореализации личности и выступает в качестве основного приоритета современного общества и государства. Среди ключевых задач государственной политики в сфере образования, четко прописанных в Национальном проекте «Образование» выделены следующие приоритеты: повышение конкурентоспособности российского образования и вхождение России в десятку ведущих стран по качеству образования, вторая – воспитание целостной и гармонично-развитой социально-ответственной личности.

В контексте обозначенных задач возникает потребность в расширении практик наставничества в образовании, как ключевой стратегии в развитии профессиональных и личностных качеств педагога, обогащения кадрового потенциала, повышения вовлеченности и инновационной активности педагогических коллективов.

Наставничество не является новым инструментом в профессиональной сфере. Данная форма передачи знаний и навыков известна с античности (Аристотель, Сократ, Пифагор, Демокрит, Платон, И.Г. Песталоцци, Д. Дидро, А. Дистервег, К.Д. Ушинский, С.Я. Батышев, М.И. Махмутов и др.). Существенное внимание уделялось наставничеству в советское время. Соответственно, более уместнее сегодня будет говорить о восстановлении практик наставничества, создании новых моделей наставничества, его институционализации и масштабировании в образовании.

В научной литературе наставничество рассматривается с различных позиций: как социальное явление, процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между учителем и учеником, форма воспитания, кадровая технология, позволяющая осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов, технология корпоративного обучения. Следует подчеркнуть, что наставничество – это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи. Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению личности профессионала. Однако содержание и направленность наставничества шире, чем просто передача знаний и навыков, по-

скольку включает в себя функции по становлению, развитию и адаптации сотрудников и здесь большая роль отводится психологической стороне наставничества, личности наставника, его личностным и деловым качествам. В этом плане особую значимость приобретают положения С.Л. Рубинштейна, заложенные в его субъектно-деятельностную концепцию, ставящей проблему человека как *субъекта*, который «в актах своей творческой самодеятельности не только обнаруживается и проявляется; он в них *созидается и определяется*» [1]. Таким образом, проблема наставничества, расширяющаяся в своем содержании требует рассмотрения данного феномена как ресурса развития педагога-наставника.

В законодательстве, в частности в Распоряжении Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р акцент делается на образовательной функции наставничества и отмечается, что наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение и существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Наставников рассматривают как людей, имеющих позитивные результаты профессиональной деятельности, готовых и способных организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающих опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Термины, наиболее синонимичные слову «наставник», включают в себя «руководитель», «тренер», «инструктор», «учитель», «мэтр», «воспитатель», «дидактик», «советник». Наставник это особый феномен, образующий человека как субъекта, развивающего свои способности в профессиональной деятельности, способствующий сохранению научных традиций и повышению качества образования. Все высказанное позволяет рассматривать наставничество как инструмент профессионального роста.

В настоящее время исследователи выделяют несколько моделей наставничества: традиционная модель, ситуационное, партнерское наставничество, групповое, виртуальное [3].

*Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»)* – это взаимодействие между опытным и начинающим специалистом в течение достаточно большого периода времени. Отбор наставника и его подопечного производится исходя из опыта, имеющихся навыков, личностных характеристик и др.

*Ситуационное наставничество* подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в инструкциях и рекомендациях при решении профессиональной задачи.

*Партнерское наставничество* реализуется в двух формах. Первый вариант: взаимодействие молодых сотрудников в паре, когда один имеет достаточный опыт профессиональной деятельности, а другой только приступил к работе. Второй вариант: наставничество от равного равному, обмен знанием и опытом.

*Групповое наставничество* – модель, в которой один наставник работает с группой из нескольких человек одновременно.

*Виртуальное наставничество* – базируется на использовании информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, различные платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей.

В рамках обсуждаемой проблемы определенный интерес представляет синтоническая модель взаимодействия (от англ. *syntony* –озвучность с окружением, направленность к окружению). Данная модель строится на идее о том, что у каждого человека есть «свое окно восприятия», свой способ презентации собственного взаимодействия с миром, вектор соприкосновения с действительностью. В рамках обозначенной модели акцентируется внимание на основных умениях общения – определении желаемых целей, сенсорной остроте, гибкости, конгруэнтности, ресурсном состоянии, позволяющих изменять свое поведение в зависимости от обстоятельств, реагировать на поведение партнера, видеть в поведении партнера особенности его восприятия, мышления [2]. Здесь личность выступает не как объект влияний, а как субъект, «режиссер» собственной деятельности, конструирует свое пространство, наполненное идеями, ценностями, установками, представлениями о мире – всем тем, что имеет профессиональную значимость.

Опираясь на проведенный анализ и резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что наставничество является многовековой традицией, формой обучения, важным и неотъемлемым элементом системы профессионального образования. Выступая в качестве саморазвивающейся системы, наставничество несет в себе огромный потенциал (адаптационный, инновационный, управленческий, информационный), выступает инструментом качественной подготовки молодого специалиста к эффективной профессиональной деятельности, средством актуализации активности наставника, мотивации и ответственности за наставническую деятельность, способом планирования успешной профессиональной карьеры. Разнообразие моделей наставничества позволяет образовательной организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструментарий развития педагогического коллектива.

## Литература

1. Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности [Электронный ресурс] URL <http://www.voppsy.ru/issues/1986/864/864101.htm> – Дата доступа: 20.11.2023 21.11.2023.
2. Синицина И.А. Экзистенциально-гуманистическое проектирование образовательного пространства: фрактально-резонансный подход / И.А. Синицына, В.А. Мельников // Мир образования – образование в мире. – 2018. – № 1 (69). – С. 204–212.
3. Эсаурова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И.А. Эсаурова // Стратегии бизнеса. – № 6. – 2017. – С. 72–76.

© Синицина И.А., 2024

УДК 37.08

**Г.Я. Суюндукова, Ю.Р. Суюндукова,**  
учителя МАОУ СОШ с. Бурибай  
МР Хайбуллинского района РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** Целью данной статьи является рассмотрение роли наставничества в развитии педагога-наставника и выявление его эффективности в организациях общего, среднего и дополнительного образования.

**Ключевые слова.** Наставничество, педагог-наставник, образование, профессиональные навыки, компетентность, квалификация, эффективный ресурс, образовательный процесс.

**Suiundukova G.Y.**

Mentoring as an effective resource for the development of a teacher

**Annotation.** The purpose of this article is to consider the role of mentoring in the development of a teacher-mentor and to identify its effectiveness in organizations of general, secondary and additional education.

**Keywords:** Mentoring, teacher-mentor, education, the adaptation, professional skills, competence, qualification, effective resource, educational process, key aspect.

Наставничество играет важную роль в профессиональном развитии педагогов и обеспечивает высокое качество образования. Конференция, посвященная обсуждению научных подходов и методологии наставничества, а также обмену опытом и лучшими практиками, представляет собой уникальную площадку для обсуждения этой актуальной темы. Целью данной статьи является рассмотрение роли наставничества в развитии педагога-наставника и выявление его эффективности в организациях общего, среднего и дополнительного образования.

Наставничество – это процесс, в рамках которого опытный педагог (наставник) оказывает содействие молодому коллеге (стажеру) в его профессиональном росте и развитии. Основной целью наставничества является передача знаний, опыта и навыков от более опытного преподавателя к менее опытному.

Какова же роль наставничества в образовании? Наставничество имеет ряд важных функций в образовательной среде:

- обеспечение качественного образования: наставники помогают стажерам развивать свои профессиональные навыки и компетенции, что в конечном итоге сказывается на качестве образования, предоставляемого учащимся.
- улучшение адаптации новых педагогов: новички в образовании сталкиваются с множеством вызовов и сложностей. Наставники помогают им преодолеть начальные трудности и адаптироваться к новой среде.
- содействие профессиональному росту: наставничество способствует развитию карьеры педагога, позволяя ему приобретать новые навыки и повышать свою квалификацию.

Преимущества наставничества для наставляемого педагога:

- индивидуальное сопровождение и поддержка: наставник предоставляет персонализированную помощь и руководство наставляемому, помогая ему преодолевать трудности и развиваться профессионально.
- обмен опытом и передача знаний: наставник делится своими знаниями, опытом и лучшими практиками, что позволяет наставляемому учиться на примере успешного профессионала.
- развитие профессиональной сети: наставничество способствует установлению связей и контактов с другими педагогами, что может быть полезным для дальнейшего профессионального роста.

Развитие педагога-наставника в работе со студентами и учениками в профильном техническом лагере Просто «ШИК» МАОУ СОШ села Бурибай Хайбуллинского района РБ, который начал свою работу с 2018 года в рамках мероприятий Соглашения между МАОУ СОШ с. Бурибай и АО «Бурибаевский ГОК» в целях реализации республиканской программы оздоровления детей за счет средств ГОКа, является ключевым аспектом обеспечения эффек-

тивного образовательного процесса и личностного развития подрастающего поколения.

Под руководством квалифицированных наставников в период летних каникул ребята вовлечены в проектную деятельность, разработку и продвижение инженерных и исследовательских проектов.

Работа педагога-наставника в профильном техническом лагере «ШИК» имеет свои особенности и цели, а также этапы реализации наставничества:

1. Отбор наставников: выбор из числа самых опытных и активных педагогов-предметников.

2. Обучение наставников: куратор программы проводит семинар-совещание, знакомит с программой лагеря, регламентом и ожидаемыми результатами.

3. Формирование пар «Наставник – наставляемый»: каждый наставник-предметник набирает себе группу ребят, заинтересованных именно его предметом.

4. Мотивация наставников: создание благоприятной плодотворной профориентационной работы в течении всей смены лагеря.

5. Процедура завершения взаимодействия: защита проектов по предметным направлениям на закрытии лагеря, анкетирование родителей по удовлетворенности работой лагеря «ШИК».

Педагог-наставник, работая в профильном лагере имеет возможность постоянно развиваться, а именно:

– повышать квалификацию и профессиональное мастерство педагога наставника и наставляемого через участие в профессиональных конкурсах различного уровня, разработке и реализации программ. В 2022 году педагоги-наставники Акбулатова М.А., учитель химии, Суюндукова Г.Я., учитель английского языка, были награждены Дипломом III степени в республиканском конкурсе наставнических практик «Творческий дуэт: Учитель – Учитель» в номинации «Создаем современный урок».

– изучать и внедрять инновационный опыт в сфере лучших программ наставничества педагогических работников. В 2023 году Дипломом лауреата республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан награждены Суюндукова ГЯ, учитель английского языка, Суюндукова ЮР, учитель ИЗО и черчения, в номинации «Лучшая программа наставничества».

Работая с коллегами, которые имеют большой опыт работы в профильном лагере, изучая их методы и подходы к работе, получаем от них обратную связь и советы по улучшению своей работы, например, каждую смену мы организуем онлайн-встречи с профессором П.Н. Зуевым, который является научным руководителем лагеря «Шик». Это помогает идентифицировать сильные и слабые стороны, а также принимать меры по улучшению профессионального развития.

Педагоги-наставники нашего лагеря изучают новые технологии, методики и практики в своей области работы, принимаем участие в вебинарах, семинарах, онлайн – конференциях, чтобы расширить свои знания и навыки, активно участвуем в проектах и инициативах, связанных с развитием и улучшением работы профильного лагеря, предлагая новые идеи и методы, обмениваемся опытом и знаниями, получая поддержку и вдохновение от своих коллег.

Таким образом, чтобы быть успешным в данной роли, педагогу-наставнику необходимо постоянно развивать свои профессиональные навыки. Только благодаря постоянной профессиональной подготовке и развитию можно обеспечить высокое качество образования и помочь каждому студенту и ученику раскрыть свой потенциал и достичь успеха.

Наставничество является эффективным ресурсом развития педагога-наставника, способствующим повышению его профессиональной компетентности и качества образовательного процесса. Организации общего, среднего и дополнительного образования должны активно внедрять и поддерживать наставнические программы, чтобы обеспечить оптимальные условия для развития педагогического потенциала и достижения лучших результатов в образовании. Конференции, посвященные этой теме, играют важную роль в обмене опытом и продвижении научных подходов к наставничеству, что способствует улучшению качества образования в мировом масштабе.

### **Литература**

1. Журавлева Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования / Н.Н. Журавлева, И.А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – № 2. – С. 14–22.

© Суюндукова Г.Я., Суюндукова Ю.Р., 2024

УДК 373.2

**Л.Ф. Тапакова,**  
воспитатель МАДОУ «Солнышко» с. Бурибай  
МР Хайбуллинский район Республики Башкортостан

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РАВНОПРАВНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

**Аннотация.** В данной статье речь идет о партнерском взаимодействии между наставником и наставляемым, проходящим основным направлением в

обеспечении притока молодых педагогов в профессию и становлении кадрового потенциала.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, равноправное партнерство, фиксация, индивидуальный образовательный маршрут.

**Тапакова Л.Ф.**

Mentoring as an equal partnership

**Annotation.** In this article we are talking about the partnership between the mentor and the mentee, which is the main direction in ensuring the influx of young teachers into the profession and the formation of human potential.

**Keywords:** mentor, mentored, equal partnership, fixation, individual educational rout.

В современных реалиях развития школьного и дошкольного образования, характеризующихся высокой текучестью педагогических кадров, нежеланием оставаться в профессии, важно сохранить и привлечь в профессию активных и талантливых молодых людей. Позволяет решать эти задачи наставническая деятельность, в процессе которой выстраиваются доверительные, равноправные, партнерские отношения между наставниками и наставляемыми. Каждый человек, по своей сути, носитель бесценного опыта и определенных знаний, которые могут быть полезны, как наставляемому, так и наставнику в частности.

Черты правильного, адекватного равноправного партнерства – открытость, умение коммуницировать, умение быть полезным и надежным.

В процессе функционирования Клуба молодых педагогов дошкольных организаций муниципального района Хайбуллинский район «Вектор роста» организуется работа по взаимодействию молодых педагогов и старших, опытных наставников. Суть работы Клуба – передача молодым педагогам опыта взаимодействия с участниками образовательных отношений, развитие профессиональных компетенций воспитателя, совместный поиск и наработка копилок инновационных педагогических практик.

**Принципы наставничества:**

- добровольность;
- системность;
- индивидуализация и персонализация;
- равенство;
- научность.

## **Основные этапы и формы взаимодействия:**

### **1. Подготовительный этап.**

– определение проблемных вопросов в реализации наставничества, организация методического и информационного обеспечения, выбор куратора, определение пар: наставник – наставляемый. Формы взаимодействия: круглый стол: «Проблемные вопросы в реализации программы наставничества», анкетирование, блиц-опрос, мастер-класс от наставников.

### **2. Основной этап.**

– семинар по оформлению документации;

– тренинг «Психологическое погружение в профессию»: упражнения в приобретении психологических навыков для успешного взаимодействия в детском, родительском, профессиональном сообществах;

– педагогические чтения: эссе «Почему я выбрал профессию – педагог», конференция наставников и наставляемых на площадке ZOOM;

– презентация опыта по оформлению предметно-пространственной развивающей среды группы: «Виртуальное путешествие» дистанционная форма, показ презентаций опыта оформления предметно-пространственной развивающей среды;

– организация образовательной деятельности в соответствии с обновленным ФГОС ДО, использование интернет-технологий: памятки: «Структура образовательной деятельности», «СанПиН в организации образовательной деятельности», реверсивное сотрудничество по новым тенденциям и методикам;

– консультирование по проблемам наставляемого и совместное составление индивидуального маршрута наставляемого – индивидуальные встречи, дистанционное общение.

### **3. Заключительный этап.**

– мониторинг, рефлексия, поощрение: трансляция опыта взаимодействия на педагогическом семинаре, интервьюирование, публикация результатов на сайте организации.

Показателями успешного наставничества Клуба «Вектор роста» являются: участие в профессиональных конкурсах самих воспитателей, их воспитанников, семей воспитанников. Так, по результатам текущего учебного года многие молодые педагоги успешно приняли участие в конкурсах муниципального, республиканского, всероссийского уровней.

Таким образом, основным направлением деятельности Клуба проходит развитие кадрового потенциала, формирование успешного индивидуального образовательного маршрута развития профессиональных компетенций.

О.В. Тимербулатова,  
старший воспитатель  
Ю.А. Алферова,  
педагог-психолог

МАДОУ детский сад № 15 «Сказка», г. Благовещенск

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПУТЬ К САМОРАЗВИТИЮ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** Дошкольное образование в современном обществе переживает ряд глобальных изменений, которые требуют от каждого педагога умения перестраиваться, осваивать новые технологии, формы работы с воспитанниками и их родителями. Значительно возрастают требования к личностным и профессиональным качествам воспитателя. Возникает вопрос – а достаточно ли педагогу единожды получить образование или самосовершенствоваться он будет в течении всего профессионального пути? Ответ однозначный – учитель учится всю свою жизнь, из каждой педагогической ситуации он черпает опыт, пропускает через свой внутренний мир, проводит работу над ошибками, преобразуя полученные знания в педагогическое мастерство. И когда за опытным педагогом закрепляется молодой специалист, он использует данную ситуацию как стимул повышения собственной педагогической компетенции.

**Ключевые слова:** наставничество, сплочение, саморазвитие, профессиональные компетенции, «Школа молодого педагога».

**Timerbulatova O.V., Alferova Yu.A.**

Mentoring as a way to self-development of a teacher

**Annotation.** Preschool education in modern society is undergoing a number of global changes that require every teacher to be able to rebuild, master new technologies, and forms of work with pupils and their parents. The requirements for the personal and professional qualities of the educator are significantly increasing. The question arises – is it enough for a teacher to get an education once or will he improve himself throughout his professional career? The answer is unequivocal – the teacher learns all his life, he draws experience from every pedagogical situation, passes it through his inner world, works on mistakes, transforming the knowledge gained into pedagogical skills. And when a young specialist is assigned to an experienced teacher, he uses this situation as an incentive to increase his own pedagogical competence.

**Key words:** mentoring, cohesion, self-development, professional competencies, «School of a young teacher».

Внимание современного общества направлено на возрождение наставничества во всех профессиональных сферах. Это поможет молодым специалистам качественно и в короткий срок овладеть выбранной профессией, справиться с проблемами адаптации на рабочем месте, обеспечит передачу социального и профессионального опыта, усилит мотивацию и снизит текучесть кадров. Насколько такое сотрудничество может быть взаимовыгодным? Что получает педагог-наставник, оказывая помощь своему молодому коллеге? Постараемся ответить на этот вопрос.

Стать наставником – это своего рода «самопрезентовать» свой опыт работы. Определение «наставник» в образовании подразумевает, что педагог обладает высокими профессиональными, нравственными и моральными качествами, является знатоком теории и методики, умело применяет их на практике.

Педагог-наставник не только передает накопленный опыт, знакомит молодого специалиста с укладом организации, ее традициями и особенностями работы, но и у опытного педагога происходит ускорение процесса овладения современными педагогическими приемами и технологиями. Обучая наставляемого, наставник в первую очередь учится сам, так как профессиональное мастерство формируется через знания, полученные в результате собственной деятельности. Поэтому организация наставничества вносит яркую, живую нотку в работу опытного педагога и стимулирует его к саморазвитию.

Основными задачами наставничества в МАДОУ детский сад № 15 «Сказка» определены: повышение уровня профессиональной подготовки наставляемого, ускорение овладения им основных профессиональных функций, сокращение адаптационного периода при вхождении в профессию. Другими словами, педагог-наставник помогает в короткие сроки и без стресса освоить профессию, тем, кто только начинает свой профессиональный путь.

В детском саду используются коллективные и индивидуальные формы работы с молодыми специалистами. При составлении индивидуального плана учитываются результаты анкетирования «Диагностика профессиональных проблем молодого педагога». Заполняются профессиограммы, ориентированные на оказание помощи в практических видах деятельности наставником и другими специалистами учреждения на заседаниях «Школы молодого педагога».

К выступлению в «Школе молодого педагога» привлекаются только самые опытные педагоги, готовые продемонстрировать собственные наработки и достижения, поделиться мастерством. Такие выступления считаются престиж-

ными среди коллег, свидетельствуют о высоком профессиональном уровне и прочных знаниях.

Педагог-психолог учит использовать в работе игры и упражнения на развитие межполушарных связей, дает советы по работе с детьми группы риска, родителями, учит правильно выходить из конфликтных ситуаций. Опытом использования нетрадиционных техник рисования делится воспитатель по изобразительной деятельности. Воспитатель по экологии учит проводить экологические акции, внедрять в работу простейшие опыты и эксперименты, реализовывать экологические проекты. Воспитатели, показывающие лучшие результаты уровня адаптированности воспитанников раннего возраста, делятся практическими советами по облегчению процесса привыкания ребенка к детскому саду.

В нашем детском саду закреплены десять наставнических пар, в которых педагоги-наставники учат молодых воспитателей, как правильно вести документацию, избегать ошибок в работе с родителями, дают советы, как достичь успеха в работе с воспитанниками. Опытные педагоги вынуждены выйти из зоны комфорта и по новому отнестись к выполнению своих профессиональных обязанностей. Они вдохновляются новыми идеями, снижается уровень эмоционального напряжения и выгорания, повышается работоспособность, появляется желание творить, делиться своим опытом. Наставничество является эффективным ресурсом саморазвития педагога-наставника.

Хорошим примером служит работа наставнической пары при подготовке к различным мероприятиям: педагогическому совету, круглому столу, профессиональному конкурсу.

Совместное участие в мероприятиях обеспечивает педагогам непрерывный профессиональный рост, самоотдачу, повышает их творческие способности. Подготовка наставнической пары к конкурсу расширяет рамки их познания, стимулирует к подробному изучению определенного материала. Наставник чувствует ответственность за себя и за молодого педагога, стремится достичь высокого результата. Это способствует сплочению наставнической пары, развитию межличностных отношений, уверенности в своих силах, как опытного, так и молодого педагога. Работая в паре наставник контролирует, как наставляемый использует полученные знания на практике. Он постоянно координирует и систематизирует работу молодого специалиста. И когда наставляемый показывает хорошие результаты, наставник испытывает чувство удовлетворения и гордости от того, что к его опыту прислушиваются и тяжелый наставнический труд не пропал даром.

Н.Н. Топольникова,  
канд.пед.наук, ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы», г. Уфа  
Н.Н. Кожепарова,  
МБОУ ДО «Дворец творчества «Орион», г. Уфа

## ТҮҮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕТЕЙ С ОВЗ В МБОУ ДО «ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА «ОРИОН»

**Аннотация.** В статье представлен опыт работы МБОУ ДО «Дворец творчества «Орион» г. Уфа с детьми ОВЗ. Педагоги-тьюторы выстраивают программы с учетом рекомендаций психологов и врачей, интеллектуальных и физических возможностей детей, специфики взаимодействия с семьей ребенка.

**Ключевые слова:** дополнительное образование детей, дети с ОВЗ, тьюторское сопровождение, адаптированная программа, творческая лаборатория.

**Topolnikova N.N., Kozheparova N.N.**

Tutor support of children with disabilities in municipal budgetary educational organization of additional education «ORION» Palace of creativity»

**Annotation.** The article presents the work experience of municipal budgetary educational organization of additional education «ORION» Palace of creativity» Ufa city with disable children. Teachers-tutors build programs taking into account the recommendations of psychologists and doctors, the intellectual and physical capabilities of children, the specifics of interaction with the child's family.

**Key words:** additional education of children, children with disabilities, tutor support, adapted program, creative laboratory.

Инклюзивное образование – это специально организованный образовательный процесс, обеспечивающий ребенку с ОВЗ обучение в среде сверстников в общеобразовательном учреждении по программам с учетом его особых образовательных потребностей. Главное в инклюзивном образовании ребенка с ограниченными возможностями здоровья – получение образовательного и социального опыта вместе со сверстниками.

В учреждениях дополнительного образования должно уделяться должное внимание разноплановым формам работы с особенными детьми, которые позволяют сгладить дефицит внимания к проблемам социальной адаптации детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья и расширить возможности в их положительном развитии и ощутить себя нужным и востребованным. Дополнительное образование детей занимает особое место в системе

дополнительного образования города Уфы. Сегодня основным приоритетом в его развитии является обеспечение доступности для детей различных категорий и групп. Именно дополнительное образование предоставляет альтернативные возможности для образовательных и социальных достижений детей, в том числе таких категорий, как дети с особыми образовательными потребностями. Это обусловлено самой его спецификой:

- наполняемость объединений;
- практико-ориентированный характер обучения;
- ориентация образовательного процесса на личные запросы каждого ребенка;
- отсутствие формальных ограничивающих условий.

В декабре 2023 года в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дворец творчества «Орион» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Дворец) завершает свою работу республиканская инновационная площадка по теме: «Модель сетевого взаимодействия в рамках деятельности творческих лабораторий как ресурс инновационного развития личности педагога и обучающихся». Данная модель представлена лабораториями различной направленности.

Творческая лаборатория инновационной площадки «Азбука трех Т: Толерантность, Творчество, Территория здоровья» работает с детьми группы ОВЗ, целью лаборатории является повышение качества инклюзивного образования через организацию сетевого взаимодействия, реализует социальный проект для детей «группы ОВЗ» «Мир равных возможностей».

В 2023–2024 учебном году во Дворце реализуются 52 дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы и 12 адаптированных программ разных направленностей. Программы скорректированы с учетом рекомендаций психологов и врачей, интеллектуальных и физических возможностей детей с особенностями в развитии, специфики взаимодействия с семьей ребенка.

Педагоги осуществляют индивидуальный подход к каждому ребенку. В состав творческой лаборатории входят педагоги дополнительного образования, работающие с детьми с ОВЗ. Педагоги-организаторы проводят с ребятами встречи и досуговые мероприятия. В результате совместных усилий рождаются необыкновенные композиции и проекта. Эффективная и разноплановая работа Дворца обеспечивает доступность дополнительного образования и расширяет возможности детей различных категорий и групп в развитии социально-адаптированной и многогранной личности.

Все педагоги прошли курсы повышения квалификации по работе с детьми ОВЗ. Педагогами проводится следующая работа по инклюзивному образованию:

- транслируется педагогический опыт через открытые уроки, выступления, мастер-классы;
- проводится внедрение в практику новых современных технологий инклюзивного образования;
- оказывается методическая помощь молодым специалистам по вопросам сопровождения обучающихся с ОВЗ.

В течение 2022–2023 учебного года творческой лабораторией Дворца проведено более 20 мастер-классов и мероприятий, с которыми вы можете ознакомиться на сайте Дворца: мастер-класс «Мамочка, ты мое сердечко!» [https://vk.com/dt\\_orionufa?z=photo-\)](https://vk.com/dt_orionufa?z=photo-), мастер-класс «Зимний лес» [https://vk.com/dt\\_orionufa?](https://vk.com/dt_orionufa?); [https://vk.com/wall-76496305\\_3640](https://vk.com/wall-76496305_3640), показ спектакля «Гусеничино счастье» [https://vk.com/wall-76496305\\_3865](https://vk.com/wall-76496305_3865), участие в региональном отборочном этапе национального чемпионата «Абилимпикс» [vk.com/dt\\_orionufa?w=wall-76496305\\_4133](https://vk.com/dt_orionufa?w=wall-76496305_4133)), интерактивный квест «Путешествие Светофорика в страну дорожных знаков» [https://vk.com/wall-76496305\\_3834](https://vk.com/wall-76496305_3834) и др.

Дети «группы ОВЗ» приходят на занятия вместе с родителями из МАОУ «Школа № 101 с углубленным изучением экономики» всем классом каждую пятницу. Сотрудничество с родителями – это процесс многоуровневый и сложный. Чтобы выйти на высокий уровень сотрудничества нужно создать необходимые условия.

Для расширения деятельности в этом направлении в рамках воспитательной программы Дворца была внедрена такая форма взаимодействия с родителями, имеющими особенных детей, как семейный клуб «Доверие». Цель клуба – создание особой образовательной среды, которая расширяет границы доступного мира, помогает приобщиться к современным достижениям цивилизации и выявляет возможности для успешного развития.

Семейный клуб «Доверие» является дополнительным компонентом воспитательного процесса. В клубе родители могут получить знания по вопросам воспитания особенных детей и развивать свои умения, чтобы, объединивших с педагогами Дворца, обеспечить ребенку защиту, эмоциональный комфорт, интересную и содержательную жизнь в учреждении дополнительного образования и дома.

Традиционные и востребованные направления работы с семьей:

- организация совместной творческой деятельности, совместного труда;
- проведение семейных праздников с участием родителей и детей;
- обогащение совместного досуга родителей и детей;
- привлечение родителей и детей к участию в выставках декоративно-прикладной и эстетической направленности.

Педагоги Дворца видят свою задачу в создании благоприятной социально-педагогической развивающей среды, включающей организованное предметно-игровое пространство, обеспечение условий для эмоционального, познавательного, коммутивного развития, для развития всех видов деятельности. В учреждении действует «безбарьерная образовательная среда». Дворец принимал участие в отборочном конкурсе Программы поддержки местных инициатив – 2022. Проект оказался в числе победителей. На сумму, направленную на реализацию Программы поддержки местных инициатив из бюджета республики, было создано уютное, комфортное пространство для всех.

Таким образом, коллективом Дворца создана комплексная и эффективная модель тьюторское сопровождение детей с ОВЗ.

© Топольникова Н.Н., Кожепарова Н.Н., 2024

УДК 371.213.3

**Л.Ю. Турабова,**  
учитель русского языка и литературы, МБОУ СОШ № 1  
им. Героя Советского Союза В.Д. Паширова, с Кушнаренково

## **О РОЛИ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ**

**Аннотация.** В статье подробно рассматривается вопрос профессионального становления молодого педагога на старте его карьеры. Автор, учитель русского языка и литературы, освещает тему, исходя из своего жизненного опыта, выступая одновременно с позиции как наставляемого, так и наставника. В материале приводятся практические результаты работы педагогического tandemа коллег.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, наставничество, адаптация, молодой специалист, профессиональное становление, самообразование, навыки, портфолио, квалификация.

**Turabova L. YU.**

About the role of the mentor in the formation  
of young teacher of russian language and literature

**Annotation.** The article deals in detail with the issue of professional formation of a young teacher at the start of his career. The author, a teacher of Russian language

and literature, covers the topic based on his life experience, speaking simultaneously from the position of both the mentored and the mentor. The article presents the practical results of the work of the pedagogical tandem of colleagues.

**Key words:** mentor, mentored, mentoring, adaptation, young specialist, professional development, self-education, skills, portfolio, qualification.

В становлении молодого учителя большую роль играет адаптация на месте работы, особенно если это самое начало его педпрактики. На старте профессиональной карьеры молодой педагог понимает, что теоретический багаж вузовских знаний достаточно прочен, но теория и практика – это разные вещи, а это значит, что никак не обойтись без помощи более опытного человека – наставника-профессионала.

Когда я в 21 год пришла работать в школу № 23 города Самарканда, меня закрепили за маститым опытным учителем с огромным педагогическим стажем. Звали ее Азизмурадова Раиса Маджитовна. Прошло уже более 30 лет, а я до сих пор с теплотой и благодарностью вспоминаю ее материнскую заботу. Она оставалась со мной после уроков, обучая премудростям составления конспекта урока. Часто мы с ней разыгрывали ролевую игру. Мой наставник от имени ученика задавала мне, учителю, каверзные вопросы, всячески пыталась «сорвать урок», потом сама же приходила на помощь, объясняла, как нужно вести себя. Помню ее слова: «Что бы ни случилось, как бы ни подступали слезы, как бы ни захотелось повысить голос, держи себя в руках! Ты старше, ты мудрее, ты учитель с высшим образованием. Значит, ты должна вести себя достойнее своих подопечных. Держи голову, девочка!». И я держала. Только с годами я стала понимать полный смысл этого выражения. Способность грудничка поднимать и удерживать голову свидетельствует о том, что малыш начинает контролировать части своего тела. Завет Раисы Маджитовны «Держи голову!» означал «Крепко стой на ногах, не склоняйся под ударами судьбы, уважай себя и других, сохраняй свое достоинство, цени свои достижения, гордись ими, но при этом смотри по сторонам, учись от других и помогай тем, кто в этом нуждается!».

Я безгранично благодарна своему наставнику, потому что именно ей обязана своими первыми успехами. Полгода спустя после начала моей учительской работы в школе, где я трудилась, состоялся республиканский семинар учителей русского языка. Раиса Маджитовна, зная о моем музыкальном образовании, рекомендовала меня в качестве докладчика по очень интересной теме, основанной на межпредметных связях уроков литературы с музыкой. Не скрою: переживала не только я. Многие учителя говорили, не рано ли мне выступать на таком высоком уровне. И только мой наставник сохраняла внешнее спокойствие,

которое передавалось и мне. Меня тогда высоко оценило столичное начальство. С тех пор я твердо уверена: если первые успехи начинающего педагога приводят к положительному результату, он остается работать в профессии [3].

Я осталась в профессии и тружусь уже более трех десятков лет. В противовес людям, уверенным, что работа педагога – рутинная жизнь, отвечаю: кропотливый труд с целью поиска маленьких светлячков, процесс их превращения в светоч – это благодарная работа. И участие моих ребят в конкурсах разных уровней – достойное тому подтверждение.

В историю Республиканского литературного конкурса «Пою мою Республику» вошли имена моих учеников, среди которых 6 победителей. Сарванова Ульяна дважды становилась победителем регионального и федерального уровней Всероссийского конкурса сочинений «Без срока давности» и дважды побывала в Москве в дни празднования годовщины Великой Победы. Её рассказы опубликованы в одноименном сборнике конкурса в 2023 году. Сказка «Прости нас, Белая!» победителя Международного Детского литературного конкурса «Сказка в новогоднюю ночь» Хамадаминовой Ляйсян опубликована в сборнике в 2014 году. Равно как и мои стихи вышли в сборнике Международного конкурса «Зов Нимфея» в 2013 году.

Когда я узнаю о том, что бывшие ученики продолжают свою творческую деятельность, публикуют в университетских изданиях свои статьи, думаю, что мой выбор профессии был далеко не случайным.

Когда в нашу школу пришла Эльза Айратовна Абдуллина, я сразу обратила внимание на нее. Вроде бы не юная девушка, только что окончившая педагогический институт, но бросалась в глаза ее удивительная способность с восторгом смотреть на все, с энтузиазмом выполнять любое порученное дело. Я тут же вспомнила себя на старте трудовой деятельности. Познакомившись поближе, узнала, что Эльза Айратовна долгие годы не имела возможности работать, поэтому у нее этот «букетно-конфетный период» взаимоотношений с учительской профессией и состояние эйфории несколько сдвинулись. Я и сейчас с улыбкой смотрю, как она загорается от любой идеи принять участие в мероприятии, организовать дистанционное участие ребят в конкурсах, поучаствовать в акции. Эльза Айратовна стала часто бывать в моем кабинете на втором этаже, спрашивать советы, делиться наболевшим. Так она стала моей наставляемой, а я – её наставником.

Памятуя о своем старте в профессии, я, как наставник, стараюсь основной акцент ставить на формирование практических умений и навыков молодого учителя [1]. Мы с моей наставляемой достигаем это совместным трудом. Я оказываю ей помочь в разработке поурочных конспектов и техноло-

гических карт. Мы вдвоём выбирали для нее методическую тему самообразования [2] и остановились на теме «Web-инструменты как средство повышения квалификации и организации самообразования современного педагога». Мы вместе изучали положения обновленных ФГОС, составляли рабочие программы, работали в конструкторе образовательных программ. Я для нее провожу практикумы и консультации, среди которых самыми действенными являются «Работа над развитием речевых умений у пятиклассников», «Ведение тетрадей и дневников обучающихся», «Работа эксперта на итоговом собеседовании», «Вопросы работы классного руководителя», «Трудная ситуация и выход из нее», «Подготовка к ВПР», «Подготовка контрольно-измерительных материалов ИКР». Я консультирую Эльзу Айратовну по вопросам создания и наполнения личного сайта, а также даю рекомендации по ведению профессионального портфолио и по выбору методической литературы для изучения. Она перенимает опыт общения в сетях педагогических сообществ и создает накопительную базу наработок.

У нас с коллегой организовано взаимопосещение уроков, благо, мы сейчас работаем в одном кабинете и к тому у нас часы в параллелях. Я посещаю ее уроки с целью наблюдения за системой работы по развитию речи и формированию коммуникативных умений, просматриваю тетради после ее проверки и оценивания. Она наблюдает за моими методическими фишками, стараясь запомнить их и применить на практике.

Эльза Айратовна много внимания уделяет слабоуспевающим ученикам. А еще она ведет работу с одаренными детьми, привлекая их к участию в конкурсах и олимпиадах. Так, осенью 2022 года 36 ее ребят приняло участие в межрегиональной акции «Есенинский диктант». 30 из них стали победителями и призерами. Она и сама активно пробует силы в разных профильных конкурсах и олимпиадах, часто становясь победителем. Мы вместе с ней уже не в первый раз успешно приняли участие в Тотальном диктанте, обе получили Дипломы отличников. 6 июня 2023 года участвовали в увлекательной викторине «А Пушкин знает?».

Эльза Айратовна кропотливо занимается самообразованием. Она прошла обучение в «Школе современного учителя». А еще обучается в магистратуре Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы.

Постоянная работа над собой помогает ей быть собранной и достойно представлять свои достижения в выступлениях разного уровня. За ее плечами уже несколько докладов в рамках районных семинарах.

Мы с Эльзой Айратовной Абдуллиной подробно осветили вопрос взаимосотрудничества наставника и наставляемого, когда выступали на секционных занятиях августовского совещания работников образования и сделали главный

вывод: наставничество важно как для молодого специалиста, так и для опытного педагога-наставника, ведь начинающий педагог развивает умения и навыки, учится выстраивать отношения с коллегами. Наставник, в свою очередь, развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень. Этот процесс смело можно назвать взаимным обучением. О результатах своего взаимодействия и работы в педагогическом tandemе мы рассказали 17 октября 2023 года в своем выступлении на республиканском вебинаре «Час наставничества», проводимом Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

В МБОУ СОШ № 1 села Кушнаренково созданы прекрасные условия для того, чтобы учиться и работать. Наша школа – это живой организм, который постоянно развивается в своем стремлении стать лучше. Дом, в котором мы живем, наполнен учебным духом и уютной атмосферой. И очень здорово, что здесь работают замечательные наставники, которые встретят молодого специалиста на старте карьеры и поведут по непростой, но очень интересной учительской стезе, чтобы через несколько лет передать ему эстафету наставничества. И пока эта традиция жива, будет жить и школа, потому что, по словам первого заместителя Руководителя Администрации президента Российской Федерации Сергея Кириенко, «...никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник».

## Литература

1. Долгушева А.Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, В.И. Сергиевенко // Вестник омского университета. – № 4. – 2013. – С. 264–268.
2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – № 6 (15). – 2013. – С. 50–56.
3. Щербакова Т.Н. Организация наставничества молодых педагогов в истории образования / Т.Н. Щербакова // Развитие института наставничества в условиях модернизации педагогического образования: материалы Межрегиональной научно-практической конференции (22 апреля 2010 г.). – М.: МГПИ, 2010. – 223 с.
4. <https://view.genial.ly/63ee220a3efe2d00134a45a8/interactive-image-velikie-lyudi-i-ih-nastavniki>.

А.Ф. Тусалина,  
воспитатель, МДОБУ «Миляшкэй» с. Макан

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ДОО

**Аннотация.** В этой статье автор делится своим опытом профессионального становления в качестве молодого педагога и обсуждает проблемы, с которыми сталкиваются педагоги на начальном этапе карьеры.

**Ключевые слова:** молодой педагог, наставничество.

**Tusalina A.F.**

Professional development a young teacher in a preschool institution

**Annotation.** In this article, the author shares his experience of professional development as a young teacher and discusses the problems faced by teachers at the initial stage of their careers.

**Key words:** young teacher, mentoring.

Сегодня я хотела бы поделиться своим опытом в профессиональном становлении молодого педагога и обсудить проблемы, с которыми мы, вероятно, сталкиваемся все в начале своей карьеры.

В мире образования молодым педагогам приходится начинать работу с огромной ответственностью. С первого дня работы они берут на себя такие же обязанности, что и опытные педагоги, и от них ожидают такого же безупречного профессионализма. Молодые педагоги страшатся совершать собственные ошибки, боятся критики и постоянно переживают, что не справятся с задачами, представленными перед ними. Чтобы облегчить адаптацию и профессиональный рост молодых педагогов, детские сады создают особые условия [1, 65].

Важно, чтобы молодые педагоги могли полагаться на опытных наставников, которые помогут им в работе с детьми и их родителями. Это включает в себя различные формы взаимодействия, от разрешения конфликтов до поддержки в построении отношений. Молодые педагоги имеют возможность задать интересующие их вопросы и использовать наставничество для применения теоретических знаний в практической деятельности.

Наставничество играет важную роль в формировании профессиональных идеалов молодых педагогов. Со временем они приобретают уверенность в себе

и умение строить отношения со всеми участниками педагогического процесса. Молодые педагоги развиваются свои профессиональные качества, такие как способность к самостоятельности, внимательность в общении и эффективное обучение [2, 249].

Работа педагогов в дошкольном образовании основана на взаимодействии между людьми, основанном на доверии и понимании. Они должны обладать трудолюбием, ответственностью, тактичностью и другими качествами, необходимыми для успешной работы. Профессиональные качества, такие как эмпатия, доброжелательность и надежность, также важны при работе в детском саду.

Тесное сотрудничество с наставниками позволяет молодым педагогам лучше понимать свои обязанности и уровень профессионализма. Наставничество, которое передает опыт от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью нашей профессиональной культуры и способствует ее росту. Оно помогает молодым педагогам повысить свою квалификацию, уверенность в себе и умение общаться со всеми участниками педагогического процесса.

## Литература

1. Аниканова В.Ю. Форма адаптации молодых педагогов в образовательных организациях / В.Ю. Аниканова // Вестник магистратуры. – 2022 – № 12-2. – С. 65–66.

2. Янгирова В.М. Наставничество как метод личностно-профессионального развития и роста молодого педагога [Электронный ресурс] / В.М. Янгирова, Саяргалиева А.А. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-metod-lichnostno-professionalnogo-razvitiya-i-rosta-molodogo-pedagog>. – Дата обращения 25.10.2023.

© Тусалина А.Ф., 2024

УДК 37

**Р.С. Тусалина,**  
педагог МДОБУ «Миляшкэй» с. Макан

# **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Аннотация.** Наставничество как возможность для развития человека и его значение в различных сферах жизни. Автор исследует исторические аспек-

ты наставничества, начиная с древних философов и заканчивая советским периодом, а также его возрождение в современном бизнесе и образовании. В статье рассматриваются различные аспекты наставничества, такие как классические педагогические принципы, используемые в процессе наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, педагог.

### **Tusalina R.S.**

Mentoring in modern conditions management of an educational organization

**Annotation.** Mentoring as an opportunity for human development and its importance in various spheres of life. The author explores the historical aspects of mentoring, starting with the ancient philosophers and ending with the Soviet period, as well as its revival in modern business and education. The paper discusses various aspects of mentoring, such as classical pedagogical principles used in the mentoring process.

**Key words:** mentoring, mentor, teacher.

Наставничество можно назвать одним из возможностей развития человека, и трудно придумать вариации такому подходу. Еще древние философы размышляли о роли наставничества. Сократ, например, считал, что наставничество – это зарождение мощных душевных сил ученика. А поскольку древнегреческий философ жил по принципу «я знаю, что я ничего не знаю», он взаимодействовал со своими учениками в формате, который и сегодня считается весьма прогрессивным [2].

Перенесемся из Древней Греции в Советский Союз. В СССР преподавание стало важной частью коммунистического образования. Без передачи опыта от старших мастеров к младшим невозможно было совершать трудовые подвиги на производстве. В 1990-е гг. наставничество, как и многое другое, было на время забыто. Сегодня эта система переживает возрождение. Бизнес-тренеры акцентируют внимание на наставничестве в своих выступлениях, оно упоминается в исследованиях и нормативных документах.

Когда мы думаем о наставничестве в образовании, первое, что приходит на ум, – это отношения «педагог – ребенок». Однако, передача опыта и знаний между коллегами также играет важную роль. [3]

Эта система условно делится на три составляющие: адаптация, обучение и поддержка. Опыт показывает, что на различных российских предприятиях, включая бизнес и образование, применяется системный подход, использующий все три вида воздействия. Например, если сотрудник переходит на новую должность, то ему снова потребуется поддержка для адаптации. Кроме того,

наставничество может быть индивидуальным или коллективным (когда наставник работает с несколькими сотрудниками, в групповом формате или индивидуально).

Наставничество осуществляется в соответствии с классическими педагогическими принципами. Основные этапы таковы:

- «Я скажу – ты слушаешь»;
- «Я покажу – ты попробуешь»;
- «Мы пробуем вместе»;
- «Пробуй сам – я даю тебе советы»;
- «Пробуй сам и расскажи мне, что у тебя получилось».

На каждом этапе очень важна поддержка и доверительное общение с руководителем [1, 15]. Конечно, необходимо учитывать, что в любом обучении и поддержке присутствует человеческий фактор, и каждый специалист подходит к этому по-своему. Кто-то умеет объяснять, кто-то – рассказывать случаи, кто-то – организовывать свою практику. Специалисты выделяют три модели общения наставника и подопечного: общение – коррекция, общение – поддержка и общение – снятие психологических барьеров.

Для распространения наставничества в образовательной организации необходимо сделать два шага:

– Назначить координатора.

– Разработать документы, регламентирующие поведение наставников и подопечных: положение, планы мероприятий, формы оценки, тесты и т.д. (Положения, планы действий, формы оценки, тесты и т.д. (да, это новый объем бумажной работы, но без административной прозы здесь не обойтись)).

Понятие «педагог – наставник» используется на уровне локальных документов образовательных учреждений. На сайтах многих образовательных учреждений размещено «Положение о наставничестве», в котором наставничество определяется как деятельность по организации индивидуальной педагогической работы молодых педагогов, не имеющих опыта преподавания в образовательных учреждений, или специалистов. Назначенных на должности, не имеющие опыта практической работы.

Анализ нормативных документов системы образования федерального и регионального уровня показывает, что четкого определения понятия «молодой и начинающий педагог» не существует.

Конечно, наставничество ради наставничества подходит не всем. В процессе внедрения системы возникают закономерные вопросы:

Придерживаются ли наставники созданного плана работы?

- Достаточно ли оформленной документации?
- Что делать, если наставник не справляется?

– Прежде всего, необходимо определить критерии оперативности программы и оценить их, исходя из поставленных задач, особенностей организации и коллектива.

Основные критерии наставничества:

- Достижение поставленных целей.
- Одобрение и позитивное отношение всех участников.
- Высокая результативность занятия подопечного.
- Полное соответствие поведения подопечного занимаемой должности.
- Достижение высоких показателей по всем критериям невозможно без упрощения, активизации и демонстрации внутри системы.

## Литература

1. Илаковичус М.Р. Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения / М.Р. Илаковичус // Научно-педагогическое обозрение. – 2021. – С. 15–17.

2. Пополитова О.В. Наставничество и менторинг в современных условиях управления образовательной организацией [Электронный ресурс] / О.В. Пополитова // Клуб директоров. – Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/nastavnichestvo-i-mentoring-v-sovremennykh-usloviyakh-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsii/?ysclid=lo9wxqe3e5571026876>. Дата обращения: 25.10.2023.

3. Черкасова И.И. Методологические основания концепции управления профессиональной адаптацией молодых педагогов / И.И. Черкасова, Т.А. Яркова // Современные исследования социальных проблем. – № 11 (19). – 2012.

© Тусалина Р.С., 2023

УДК 37.08

С.А. Ультракова,  
воспитатель МБДОУ д/с № 3 «Шатлык», с. Акъяр  
МР Хайбуллинский район РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

**Аннотация.** В данной статье раскрывается эффективный ресурс развития педагога – наставника через разные формы наставничества.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, партнерское взаимодействие, профессиональное развитие.

### **Ultrakova S.A.**

Mentoring – as an effective resource of teacher-mentor development

**Annotation.** This article reveals an effective resource for the development of a teacher – mentor through various forms of mentoring.

**Key words:** mentor, mentored, partnership, professional development.

Наставничество – это не только важный ресурс профессионального развития педагогических работников, но и добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных работников, который объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, где главной целостно – смысловой характеристикой гуманистической направленности является равенство наставника и наставляемого, состоящее в праве каждого познавать мир без ограничений, равенство в осмыслиении совместной деятельности, в праве на субъектность в образовании. Грамотно выстроенная система наставничества способствует повышению профессионального уровня работников, вовлеченных в систему наставничества. Правильная и грамотная поддержка, сопровождение педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами (воспитателями, специалистами) поможет выстроить профессиональную карьеру и посвятить себя в педагогику.

Как педагог с опытом более двух десятков лет я уверенно могу сказать, что основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Ведь професионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. А темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Таким образом, в результате наставничества обе стороны приобретут возможность личностного и профессионального роста; улучшится качество образовательного процесса; ускорится процесс профессионального становления. Ведь не зря знаменитый Сенека Луций Анней говорил: «Обучая, люди учатся».

Наставничество может осуществляться по разным формам, как в отношении молодых специалистов, так и педагогов, испытывающих трудности в работе, например, педагогов, желающих овладеть современными образовательными технологиями, цифровыми навыками.

Также педагог может повысить свой профессиональный уровень разными способами: путем самообразования, посещением курсов повышения квалификации, участием в конференциях, семинарах, посещением открытых уроков и мастер-классов у опытных учителей.

С целью повышения квалификации и совершенствования профессионального уровня наставничества я систематически принимаю активное участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в работе методических объединений, онлайн мастерских. Опыт, приобретенный на подобных мероприятиях, транслируется затем в педагогической деятельности в виде мастер-классов, открытых уроках, методических мастерских и круглых столах. А так же этот багаж конечно большую роль играет и в преподавательском процессе.

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, если эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой и для наставника, так как, обучая, наставник и сам повторяет, изобретает, учит, размышляет, придумывает, работает совместно с «новичком». Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть: повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам; развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в преподавательском процессе; формирование такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Я думаю, для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Эффективным и результативным способ повышения компетентности педагога является организованная и системная работа, только так педагоги смогут получить от наставника определенные знания, развивать навыки и умения, повысить свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-наставник, обучая и помогая другому учителю, совершенствует свои профессиональные качества. Как говорит знаменитый Конфуций: «Учитель и ученик растут вместе».

## Литература

1. Агаркова Е.И. Реализация технологии тьюторского сопровождения процесса повышения квалификации учителей // Методист. – 2009. – № 8. – С. 14–17.
2. Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н.Д. Базарнова, Е.В. Игнатьева // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93–101.
3. Барыбина И.С. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации / И.С. Барыбина, В.Б. Лебедкина, Е.М. Овсянникова // Актуальные исследования. – 2022. – № 3 (82). – С. 69–71.

© Ультракова С.А., 2024

УДК 159.9

А.А. Фаррахов,  
учитель истории и обществознания  
МАОУ СОШ с. Субханкулово  
МР Туймазинский район РБ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГА

**Аннотация.** Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы, коллеги – предметники и весь педагогический коллектив. Начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

**Ключевые слова:** самообразование, творческий поиск, профессиональная адаптация.

Farrakhov A.A.  
Professional formation of a teacher

**Annotation.** The teacher's vocation is a high and noble vocation. School leaders, fellow subject teachers and the entire teaching staff must support the teacher in

the most crucial period of his development. Beginning teachers are able to bring new views on teaching, education, and development of students, and initiate «fresh» ideas on the work of the institution and teaching staff.

**Keywords:** self-education, creative search, professional adaptation.

«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

Призвание учителя есть призвание высокое и благородное. Но не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным. Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков, путём наработки и создания собственных методических продуктов. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны руководители школы, коллеги – предметники и весь педагогический коллектив. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей учителя и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию общеобразовательного учреждения.

Мне очень быстро удалось влиться в коллектив Субханкуловской школы, так как я являюсь ее выпускником. Определенный педагогический опыт у меня был, но каждая школа имеет свои особенности функционирования, поэтому определенная напряженность у меня была. Именно в этот момент мне была оказана помощь опытного коллеги, помочь наставника.

По приказу директора школы мне дали наставника. Моим наставником стала, учитель высшей категории, имеющая стаж работы в школе более 30 лет, победитель всевозможных конкурсов и т.д.

Благодаря методической помощи и моральной поддержке моего наставника, я не только смог преодолеть трудности, с которыми мне пришлось столкнуться, но и начал проявлять себя, как молодой учитель, участвуя в различных конкурсах сам и со своими учениками.

При подготовке к научно-практическим конференциям с учениками, я всегда подходил к наставнику с вопросами, в ходе консультаций она давала мне всю необходимую информацию, т.к. она является в школе руководителем научного общества «Шаг в будущее».

Имея огромный педагогический опыт, даёт мне очень нужные советы при подготовке учеников к олимпиадам, так как сама не один год имеет призеров регионального этапа.

При такой всесторонней поддержке моего наставника, я сам также принимаю активное участие в различных семинарах и конференциях. В своей работе очень часто использую притчи. Хотел бы привести пример одной притчи по данной теме.

Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. Он был самоуверен, держался немного дерзко.

И у него был всего лишь один простой вопрос к Учителю. «Я уже все изучил и все знаю, – сказал он. – Я прочел множество книг. Я даже сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же тогда на мой вопрос: Нужен ли мне Учитель?»

Мастер рассмеялся: «Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ».

Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, отчего Мастер не смог сразу ответить ему.

Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: «Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится на другой стороне реки. На нашем берегу ты найдешь лодку, в ней есть лодочник, он тебя переправит».

На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они уже отплыли, он вдруг вспомнил, что не узнал у Учителя, где дорога, что ведет в деревню. Собственно, он не знает, как добраться туда. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги.

Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне.

И тогда Мастер сказал юноше: «Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти.

Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель».

## Литература

1. Абдуллина О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: для пед. спец. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1990. – С. 40–141.
2. Журавлева М.Л. Наставничество как условие повышения качества педагогической подготовки будущих учителей и молодых специалистов // Образование и саморазвитие. – 2008. – № 4 (10). – С. 16–22.
3. Лучкина Т.В. Развитие творческого потенциала молодого учителя современной школы России // Гуманитарный вектор: педагогика. – 2010. – № 2 (22). – С. 21–29.
4. Шафигулина Л.Р. Самоактуализация личности молодого учителя и педагогические условия ее стимуляции // Интеграция образования. – 2008. – № 1. – С. 105–109.

© Фаррахов А.А., 2024

УДК 376.1

Л.Н. Фасхутдинова,  
учитель-дефектолог  
Л.Р. Загидуллина,  
учитель индивидуальных занятий  
по РСВ и ФП ГБОУ УКШИ № 30  
для глухих и слабослышащих обучающихся, г. Уфа

## ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С НАЧИНАЮЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ В КОРРЕКЦИОННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

**Аннотация.** В статье рассматривается наставничества начинающих специалистов. Авторы раскрывают эффективные формы и методы с педагогами, в процессе которой организуется методическая помощь в работе начинающего специалиста.

**Ключевые слова:** наставничество, педагог, методическая помощь, проект, слуховая работа, начинающий специалист.

**Fashutdinova L.N., Zagidullina L.R.**

Organization of mentoring in working with novice specialists in a correctional institution

**Annotation.** The article discusses mentoring of novice specialists. The authors reveal effective forms and methods with teachers, during which methodological assistance is organized in the work of a novice specialist.

**Keywords:** mentoring, teacher, methodological assistance, project, auditory work, novice specialist.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной деятельности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

При вхождении в специальное (коррекционное) образовательное направление эмоциональный стресс вырастает кратно. Решить эту стратегическую задачу поможет «создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, к принятию детей такими, какие они есть» [7].

Организационно-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации начинающего специалиста включает:

- организацию индивидуальных консультаций;
- профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур;
- помощь в организации самостоятельной работы;
- контроль за посещаемостью уроков, индивидуальных занятий;
- коррекцию взаимодействия наставник – молодой педагог – обучающийся в учебно-воспитательном процессе;
- консультирование по психофизическим особенностям детей с ОВЗ, детей с сенсорной депривацией (нарушениями слуховых функций), коррекцию ситуаций затруднений.

«Формы и методы деятельности в рамках проекта по наставничеству:

– анкетирование: «Мой педагогический выбор», «Мои педагогические компетенции», «Моя профессиональная направленность», «Моё педагогическое предпочтение»;

– изучение инструкций (как вести классный журнал, электронный журнал, личные дела обучающихся, знакомство с едиными требованиями по заполнению дневников и тетрадей);

– организация круглых столов с членами методического объединения;

– посещение мероприятий урочной и внеклассной деятельности;

– семинары, тренинги, вебинары, взаимодействия со СМИ;

– оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию» [3].

«Виды работ молодого специалиста в рамках проекта по наставничеству.

1. Посещение уроков, индивидуальных занятий учителя-наставника, наблюдение за взаимоотношениями учеников, их социальным окружением, стилями общения.

2. Обоснование цели и задач воспитания и обучения на основе полученных данных.

3. Участие в организации и подготовке творческих дел совместно с учениками.

4. Овладение методами и приёмами ведения уроков, индивидуальных занятий, самостоятельная разработка уроков по специальности (коррекционная составляющая).

5. Знакомство с новыми технологиями специального (коррекционного) обучения.

6. Изучение личных дел и медицинских карт с целью выявления контингента учащихся с дисгармонией развития и хроническими заболеваниями.

7. По итогам молодой педагог составляет документацию с помощью учителя-наставника для отчёта и передаёт групповому руководителю:

– индивидуальный план (подшивается в личное дело наставляемого);

– конспект урока по специальности с дидактическим, наглядным, речевым материалом;

– конспект внеурочного занятия по предмету;

– психологово-педагогическую характеристику личности одного ученика;

– характеристику класса (с помощью учителя-наставника) [2].

Разнообразную помощь молодым специалистам оказывает учитель-дефектолог слухового кабинета. Он помогает определить содержание и объем работы, правильно спланировать ее. С его помощью молодые специалисты находят наиболее эффективные методические приемы, отбирают виды работы, наглядно-дидактический материал. «Учитель-дефектолог помогает организо-

вать учет результатов работы и провести их анализ, правильно составить документацию, отражающую состояние навыков восприятия речи и неречевых звучаний, произношения. Особое внимание он уделяет разъяснению методических требований к использованию звукоусиливающей аппаратуры разного типа, определению режима усиления речи с ее помощью» [6].

Учитель-дефектолог оказывает методическую помощь при посещении уроков и занятий, при проведении консультаций (в том числе и для родителей), проверках слуха и произношения, при подготовке к праздникам.

Любой вид помощи предусматривает ее периодичность и систематичность, и в случае небольшого количества обучающихся в школе организовать эффективную поддержку учителям несложно.

Осложнения начинаются в том случае, когда из молодых, неопытных педагогов состоит большой коллектив. Всякая нестандартная ситуация требует конкретных решений, однако ясно, что в подобной ситуации помощь должна оказываться как индивидуально, так и в коллективных формах. Например, «на основе просмотренных занятий следует систематизировать наиболее часто встречающиеся ошибки и недочеты, а затем попытаться ликвидировать их путем коллективного обсуждения, для чего должна быть точно спланирована работа каждого учителя и всего методического объединения учителей слуховой работы» [1].

«Учитель-дефектолог слухового кабинета организует методическую работу педагогического коллектива по развитию слуха обучающихся. Учителя, ведущие индивидуальные занятия, в рамках начальной школы образуют отдельное методическое объединение (в том случае, если в школе достаточно большое количество классов). Это объединение планирует методическую работу: проведение открытых занятий по развитию слуха и формированию произношения учащихся с последующим их обсуждением, организацию семинаров, посвященных тем проблемам, которые требуют совместного решения» [6]. Методическое объединение является инициатором проведения мероприятий, направленных на повышение квалификации всех педагогов школы в области развития слухового восприятия слабослышащих школьников и формированию их произношения.

На заседаниях объединения должны обсуждаться не отвлеченные вопросы, а конкретные проблемы, которые не могут успешно решить педагоги в своей практической деятельности. Только с помощью совместных усилий коллектив способен наладить эффективную работу в таком специфическом направлении педагогической деятельности специальной школы, как развитие речевого слуха и формирование произносительной стороны устной речи детей.

Обязанности педагога-наставника в рамках проекта по наставничеству:

1. Педагог-наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Педагог-наставник обязан разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3. Педагог-наставник обязан изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Педагог-наставник обязан знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

5. Педагог-наставник обязан проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

6. Педагог-наставник обязан личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора[5].

Материально-техническое обеспечение для организации педагогической деятельности.

1. Оптимизация учебного процесса с использованием сурдотехнических средств.

2. Наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приёма-передачи учебной информации.

3. Индивидуальные слуховые аппараты, фонетический экран.

4. Оборудование компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор, телевизор).

5. Подборка презентационного материала, видеоматериалов [4].

Таким образом, в целом педагогическая деятельность молодого педагога рассматривается как важнейший компонент профессионального становления специалиста-дефектолога, профессионально-позиционного самоопределения и становления системы самообразования, самосовершенствования и самореализации. Роль педагогической поддержки учителя-наставника как профессионала в своём деле в этом аспекте многопланова, из чего следует вывод – наставниче-

ство является важным и качественным инструментом кадровой политики любой школы, каждой образовательной организации.

## Литература

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис. ... к. п. н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Н. Новгород, 2011. – 24 с.
2. Багракова А.Я. Наставничество в организации / А.Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – № 4. – С. 296–311.
3. Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н.Д. Базарнова, Е.В. Игнатьева // Вестник Минского университета. – 2018. – № 6. – С. 93–101.
4. Ермаков Д.С. Персонализированная модель «в цифре» / Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов // Образовательная политика. – 2019. – № 3 (79). – С. 132–141.
5. Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е.И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. – С. 27–33.
6. Королевская Т.К., Пфаффенродт А.Н. Развитие слухового восприятия слабослышащих детей в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях II вида. Пособие для учителя. В 2 частях. Часть 1. – М.: Владос, 2044. – 154 с.
7. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.

© Фасхутдинова Л.Н., Загидуллина Л.Р., 2024

УДК 046

Л.В. Хайбулина,  
учитель биологии МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак  
МР Янаульский район, РБ

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИИ

**Аннотация.** В данной статье показана значимость и актуальность наставничества для профессионального становления педагогических работников в начале карьеры. Опытные специалисты помогают молодому специалисту пре-

одолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, совершенствовать теоретические и практические знаний, повышать уровень мастерства.

**Ключевые слова:** наставничество; молодые педагоги; наставники; профессиональное развитие; профессиональное становление; наставническая деятельность; педагогическое мастерство.

**Khaibulina L.V.**

Mentoring as a method of adaptation to the profession

**Annotation.** This article shows the importance and relevance of mentoring for the professional development of teaching staff at the beginning of their career. Experienced specialists help a young specialist to overcome the difficulties associated with adapting to new working conditions, improve theoretical and practical knowledge, increase the level of skill.

**Key words:** mentoring; young teachers; mentors; professional development; professional formation; mentoring; pedagogical skills.

Школа – это живой механизм со своими многовековыми традициями и методами. И, что бы ни говорили о замене учителя роботом, в современной школе их вряд ли будет. Живого учителя заменить никто не может! Учитель – ключевая фигура в системе образования.

Поэтому крылатая фраза «Кадры решают все» никогда не теряет актуальности в образовании! [2].

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере школьного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной позиции [4]. Найти сегодня готового специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода и специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы [3].

В нашей школе сложилась своя система наставничества, которая объединяет деятельность молодых педагогов, куратора, администрацию школы и наставников. Работу МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак по данному направлению регламентируют разработанные администрацией и педагогами школы локальные нормативные акты (приказы, положение и программа по Наставничеству, дорожная карта, создан банк данных о наставниках и наставляемых).

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога разрабатывается ряд мероприятий, которые включают:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого педагога;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Педагогический коллектив Сусады-Эбалакской школы насчитывает 13 учителей-предметников, есть педагог-психолог. Коллектив педагогов постоянный. Из школы практически не увольняются учителя, а покидают ее стены в связи с выходом на заслуженный отдых или по причине переезда. При необходимости у каждого новичка, пришедшего в коллектив, появляется педагог-наставник. Механизм наставничества школы состоит из определенных звеньев, которые зависят от потребностей нового сотрудника.

Учитель проходит собеседование с директором школы при приеме на работу. Директор школы проводит стандартные флеш-сессии от нескольких минут до нескольких часов. В этот момент директор выступает наставником, показывая специалисту его место работы, знакомя с коллективом на педагогическом совете или должностными обязанностями. В зависимости от потребностей учителя в дальнейшем выстраивается его персональная модель сопровождения.

Как правило, работу начинает школьный психолог, который беседует с педагогом через пару дней его работы. В неформальной обстановке, возможно, что и прямо в коридоре школы, интересуется, как обустроился специалист, выясняет проблемы, если такие есть. Такие встречи носят вид скоростного наставничества, где специалист помогает формулировать и устанавливать цели индивидуального развития, возможные этапы карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («правильный – равному»), тратя на это короткий промежуток времени.

Затем в сопровождение включается заместитель директора по учебно-воспитательной работе, который во время последовательных флеш-сессий, знакомит подопечного с нормативно-правовой документацией, локальными актами школы, помогает в разработке рабочих программ. Роль молодого педагога на данном этапе – оказание помощи опытным учителям в создании рабочей программы через онлайн сервис на сайте «Единое содержание общего образования».

Особая роль в адаптации «нового» специалиста принадлежит педагогам-предметникам. Выбор форм и методов работы при этом может быть разнообра-

зен и зависит от потребностей самого педагога. Наиболее востребованным являются саморегулируемое наставничество. По нашему мнению, оно применяется как один из инструментов саморазвития сотрудников.

Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию. [5].

До конца первого полугодия начинающие педагоги под руководством наставника осваивают дидактические основы профессионального образования, апробируют разнообразные формы, методы, средства обучения и контроля, разрабатывают учебно-методические материалы для проведения своих занятий.

В начале второго полугодия наставляемые приступают к проектированию собственного урока с последующим его проведением и самоанализом в присутствии куратора и наставника. Сценарий открытого урока – это результат совместной проектной деятельности наставника и наставляемого.

Первый этап наставничества заканчивается заполнением рефлексивной анкеты для выяснения уровня удовлетворенности наставляемых и определения зоны их ближайшего развития. Результаты анкеты наглядно демонстрируют успехи и достижения наставляемых. Выявляют проблемы, возникающие в процессе работы. Становится понятным, насколько действенным оказалось методическое сопровождение начинающего педагога. На основании анализа результатов анкетирования куратор, совместно с наставником и наставляемым, разрабатывает индивидуальный образовательный маршрут для каждого конкретного начинающего педагога, с учетом его индивидуальных особенностей и наклонностей.

На втором этапе становления профессионального мастерства, по обоюдному согласию наставника и наставляемого либо остается старый состав, либо формируется новая наставническая пара, призванная реализовать классическую форму наставничества «один на один». Как правило, это происходит на втором году работы начинающего педагога. К этому времени он уже овладел азами педагогического мастерства, познакомился с коллективом и готов к совершенствованию своего профессионального уровня в выбранном направлении: исследовательская деятельность, чемпионатное движение, воспитательная работа.

Здесь очень важна роль наставника, которыми становятся не только опытные, а скорее более инициативные педагоги. Которые сами с легкостью воспринимают изменения, происходящие в системе профессионального образования, умеют работать в условиях многозадачности и готовы передавать свой опыт начинающим преподавателям.

Причем наметилась устойчивая тенденция омоложения состава наставников. Это уже не умудренные опытом возрастные специалисты с большим ста-

жем педагогической деятельности, которых чаще всего привлекают к наставничеству на начальном этапе, а педагогические работники среднего возраста и моложе, уже добившиеся значительных результатов в профессиональном плане.

На этом этапе ведущим методом наставнической деятельности являются индивидуальные консультации. Это практические советы по вопросам профессиональной направленности, лучшие образцы учебно-методических материалов, практические рекомендации по оформлению учебно-планирующей и программной документации. Но наиболее эффективным является наблюдение за образцами продуктивной педагогической деятельности более опытных коллег. Посещение уроков наставников и других творчески работающих педагогов школы дают возможность молодому специалисту воочию познакомиться с использованием разнообразных форм и методов работы на уроках. Не стоит также сбрасывать со счетов такой традиционный метод наставнической деятельности, как личный пример. Это доверительные взаимоотношения между наставником и наставляемыми, возможность проявить свои творческие способности, поделиться секретами педагогического мастерства в неформальной обстановке.

Таким образом, созданная нами модель наставничества способствует быстрой адаптации новых специалистов к условиям работы в сельской школе. Снижает до минимума текучку кадров, позволяя специалистам повышать свой профессиональный уровень, тем самым развивая кадровый потенциал образовательной организации.

В итоге хочется сказать, что наставничество – наиболее полезный способ передачи опыта от старшего поколения педагогов молодым. Этот процесс важен для школы, так как с ростом профессионального мастерства своего педагогического коллектива, образовательное учреждение улучшает образовательную и воспитательную деятельность. Результатом деятельности наставника является приобретение молодым учителем веры в свои силы, возможности действовать самостоятельно, решать проблемы, самосовершенствоваться. Начинающий педагог чувствует себя комфортно, у него появляется уверенность в правильном выборе профессии.

В приоритетных направлениях развития системы наставничества в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак намечены следующие мероприятия:

- внедрение материальной составляющей системы мотивации наставников;
- ввод элемента соревнований между участниками наставнической деятельности;
- формирование и актуализация базы наставников.

## Литература

1. Даутова О.Б. Интеграция в профессию молодого педагога / О.Б. Даутова, Е.Ю. Игнатьева // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2018. – № 4. – С. 61–64.
2. Патрушев А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? / А. Патрушев // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.
3. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов [и др.]. – Великий Новгород: НовГУ, 2002. – 316 с.
4. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества / А.О. Теплов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva> (дата обращения: 13.10.2023).
5. Шилова О.Н. Современное состояние и проблемы развития института наставничество молодых учителей / О.Н. Шилова, М.Г. Ермолаева, Г.Р. Ахтиева // Человек и образование. – 2018. – № 4. – С. 202–209.

© Хайбулина Л.В., 2024

УДК 005.963.2

**Л.А. Халиуллина, В.В. Акитарова,**  
воспитатели, МАДОУ «ЦРР – детский сад № 14»  
г. Благовещенск РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДОУ**

**Аннотация.** В данной статье автор обобщает свой профессиональный опыт в качестве наставника с молодым специалистом, подчеркивая важность совместной работы, обучения и использования инновационных технологий в образовании. Он также отмечает успехи и достижения, достигнутые благодаря наставничеству, и описывает положительный опыт работы в детском саду, который способствовал профессиональному росту и мотивации воспитателя. В заключение, автор подчеркивает важность наставничества для развития и воспитания детей и его значимость в современном образовании.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональный опыт, образование, детский сад, мотивация.

**Khaliullina L.A., Akitarova V.V.**

Mentoring as a factor of formation professional activity  
young specialists in the preschool educational organization

**Annotation.** In this article, the author summarizes his professional experience as a mentor with a young specialist, emphasizing the importance of teamwork, training and the use of innovative technologies in education. He also notes the successes and achievements achieved through, mentoring, and describes the positive experience of working in kindergarten, which contributed to the professional growth and motivation of the educator. In conclusion, the author emphasizes the importance of mentoring for the development and upbringing of children and its importance in modern education.

**Key words:** mentoring, professional experience, education, kindergarten, motivation.

Президент РФ Владимир Путин объявил 2023 год в России Годом педагога и наставника. Роль педагога в наше время велика как никогда: мир вступил в эпоху глобализации. Год педагога и наставника объявлен для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии. С этой целью в ДОУ разработан план о наставнической работе, куда входят основные мероприятия по наставничеству. Таким является наставнический проект с молодым специалистом воспитателем Викторией Владимировной. Работая в паре уже 6 лет, мы выработали свой кодекс настоящего напарника.

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.



Наставничество – это в создание и поддержание устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества. Взаимодействие с молодыми специалистами будет конструктивным, если он не будет постоянно поучать молодого и неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района, города);
- участие в конкурсах и в научно практических конференциях;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов-конспектов занятий и т.д.

В своей работе придерживаемся, принципа постепенности – это постепенный подход к чему – либо, предпринимаемый шаг за шагом, уровень за уровнем, при котором каждый шаг или уровень по отдельности является легко преодолимым – так что, в конце концов, довольно трудная или сложная деятельность становится выполнимой относительно легко. Для этого нами был выработан план мероприятий в рамках дошкольного учреждения. Стартовым началом послужил конкурс педагогического мастерства «Лучший педагогический дуэт». Девизом этого мероприятия стали слова древнеримского мыслителя, писателя Сенеке: «Обучая – учимся сами!», где мы большое внимание уделили работе с родителями. Целью работы с родителями было: создание информационно – методических условий, вовлечение родителей в образовательный процесс детского сада при помощи единой информационной сети и установление сотрудничества, и партнерских отношений с родителями.

В ходе конкурса была разработана игрушка – талисман под названием «Вместе», представляющий педагогический дуэт, который может быть использован в практической деятельности, как наставника, так и молодого педагога. Игрушкой – талисманом мы выбрали маленький росток и посадили в маленький горшочек, сшили и связали своими руками подставку.

Проектная деятельность прочно вошла в практику работы педагогов дошкольных образовательных организаций и широко используется всеми участниками образовательного процесса. Несомненно, проектная деятельность позволяет достичь высоких результатов совместной деятельности не только педагогов и их воспитанников, но и наставников с наставляемыми. Проектная дея-

тельность служит эффективным средством профессионально-личностного развития наставляемого, обуславливая формирование разнообразных сторон и творческих проявлений личности.

Мы начали участвовать в республиканской экологической научно-практической конференции дошкольников «Дети и экология: шаг в будущее».

Первый проект назывался «Что загрязняет воздух в нашем городе?», для полного обследования воздуха мы пригласили сотрудников ПОЛИЭФа (ПЛАЭК). Они провели «эко урок» для наших воспитанников, на котором познакомили дошкольников с работой передвижной экологической лаборатории. С помощью эко лаборатории дошкольники опытным путем изучили различные природные явления, которые происходят вокруг, узнали, как охранять и беречь природу, в игровой форме выработали у себя основы правильного отношения к окружающей среде. Данным проектом, мы заняли 2 место.

Следующий проект назывался «Газированная вода вред или польза?». Цель доказательство отрицательного влияния газированных напитков на организм человека через исследования их кислотных свойств. Мы совместно с детьми пришли к выводу, что газированная вода приносит вред нашему организму. Химический состав оказывает губительное действие на здоровье, в данном проекте мы заняли 1 место.

В добавление к вышесказанному участие в НПК дает ребенку возможность экспериментировать, синтезировать полученные знания. Развивать творческие способности, коммуникативные навыки и нравственные качества личности. Использование образовательной технологии НПК в педагогической практике организаций проектно-исследовательской деятельности дошкольников позволило добиться высоких результатов.

Участие в НПК у нас ежегодное, в этом учебном году мы планируем участвовать с проектом «Полезные свойства лимона» Целью исследовательской работы является познакомиться с полезными свойствами лимона, выделить их достоинства и необычные особенности использования в жизни человека. В рамках данного проекта мы совместно с детьми и родителями посетили экзотический уголок в столице Республики Башкортостан – Лимонарий!

Мы обобщаем свой профессиональный опыт в публикациях, большое внимание уделили публикации авторских материалов, на образовательных порталах и в социальных сетях. Совместную деятельность с напарником считаю продуктивной, наша работа отмечена на республиканских и всероссийских уровнях.

Выполняя, роль наставника, я повысила свою профессиональную компетенцию: стараюсь следить за новинками методической литературы, участвую в педагогических конкурсах, конференциях, использую в работе инновационные

технологии. Общаясь с молодыми коллегами, приобретаю новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Таким образом, результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду, появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Воспитатель начал самостоятельно выполнять всю работу, результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

## **Литература**

1. Антонова А.В. и др. Сборник лучших практик наставничества. – Екатеринбург. – 2022. – 105 с.
2. Нугуманова Л.Н. и др. Настольная книга. Наставничество: эффективная форма обучения. – Казань. – 2020. – 53 с.
3. Курбасова Т.П. и др. Организация системы наставничества в ДОО – Новосибирск. – 2023. – 45 с.

© Халиуллина Л.А., Акитарова В.В., 2024

УДК 37

**Ю.Р. Хисаметдинова,**  
учитель начальных классов  
МБОУ «Гимназия им. Т. Кусимова»  
с. Аскарово МР Абзелиловский район, РБ

## **ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПАРЕ «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ, ИСПЫТЫВАЮЩИЙ ТРУДНОСТИ»**

**Аннотация.** Цель статьи заключается в рассмотрении особенностей опыта наставничества в паре «наставник – учитель, испытывающий трудности». Описан опыт работы, направления, проблемы и пути решения. Отражены некоторые приемы по организации проектно-исследовательской деятельности с обучающимися начальных классов.

**Ключевые слова:** приемы, взаимодействие, наставляемый, опыт, проектная и исследовательская деятельность, компетенции, динамика, мини-проекты, профессионализм.

**Khisametdinova Y.R.**  
Experience of mentoring in a pair  
«mentor – teacher experienced with difficulties»

**Annotation.** The purpose of the article is to consider the specifics of the mentoring experience in a mentor – teacher pair experiencing difficulties. The work experience, directions, problems and solutions are described. Some techniques for organizing design and research activities with primary school students are reflected.

**Key words:** techniques, interaction, mentored, experience, project and research activities, competencies, dynamics, mini-projects, professionalism.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность [1].

В каждой школе есть учителя, у которых уроки, внеклассные мероприятия, выступления учеников – как методическое пособие для молодых коллег. Блюдо учителя – его приемы, методы, находки, принципы.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [3].

Наставляемый – участник программы наставничества, который при взаимодействии с наставником приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки, добивается результатов, восполняя свои профессиональные дефициты [2].

Наставляемый мною учитель имеет опыт работы в школе учителем 12 лет, но после отпуска по уходу за ребенком она нуждалась в помощи и поддержке.

Наставничество осуществлялось в направлении «проектная и исследовательская деятельность с учениками начальных классов». Мы определили, какие приемы использовать на уроках при выполнении мини-проектов и групповых

краткосрочных. Проводили консультации по оформлению индивидуальных работ обучающихся, руководству научной деятельностью.

Конечно, теория одно, а практика другое. Взаимопосещение уроков, мероприятий, защита исследовательских работ тоже повышают уровень навыков учителя. Анализ проведенных занятий, выполненных проектов позволил выявить трудности, а также динамику роста профессиональных компетенций педагога.

Наставляемый учитель реализовала с учениками мини-проекты на различные темы: «Рецепты блюд на завтрак», «Словарные слова в картинках», «Измени концовку», «Письмо герою», «Профессии моей семьи», «Достопримечательности села», рассказ от имени неодушевленного персонажа: стула, шляпы, карандаша и т.д., составление словаря по произведению, составление анкеты героя или создание его странички в социальной сети. Она успешно применяет в работе приемы «Мозговой штурм», «Корзинку идей», составление кластеров, сопоставление и сравнение, проблемные вопросы.

Следующим этапом наставничества стала индивидуальная работа с учениками, их родителями. В начальной школе эта деятельность начинается с азов, поэтому ведем за руку на всех этапах работы над проектами и исследованиями. Это долгий, трудоемкий процесс, требующий терпения, времени, выдержки. Начинаем за несколько месяцев работу над проектом, доводим до этапа защиты.

Защиту проектной работы прорабатываем от начала до конца выступление, обращаем внимание на интонацию каждого предложения. Учим рассказывать, комментируя таблицы, изображения, информацию на слайде. Даем алгоритм ответов на вопросы, тренируемся задавать друг другу вопросы. Подключаем также родителей, которые дома тренируются с ребенком.

Наставническая деятельность позволяет развивать свои навыки двум сторонам участников. Повышается профессионализм в решении актуальных задач современного образования, учителя стремятся узнавать новое. Обучающиеся моей наставляемой занимают призовые места в различных конкурсах, она выступает с обобщением педагогического опыта, является членом экспертной комиссии по проверке научно-исследовательских работ обучающихся.

По итогам общей работы в паре мы достигли и индивидуальных результатов. Наставляемый учитель получила грант для сельских учителей, повысила категорию.

А я, наставник, тоже участвую в профессиональных конкурсах, активно делясь опытом, выступаю на заседаниях РМО, ШМО, педсоветах, на уровне республики, на страницах районной газеты публикуются материалы о юных исследователях. Несколько лет состою в оргкомитете муниципальной конферен-

ции «Юный исследователь», член жюри в секциях. Издаем сборник материалов конференции.

Таким образом, наставническая деятельность дает положительные результаты всем участникам процесса, позволяет повышать свой профессиональный уровень.

## **Литература**

1. Наставничество как педагогический феномен: история и современность: текст научной статьи по специальности «Науки об образовании». – Текст: электронный // coach: коучинг и тренинги. – Электр. ресурс: <https://coach.jifo.me/1716663.html>.

2. Положение «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан» от 14.09.2022 № 2273. – Электр. ресурс: [http://mp7.e-stile.ru/www/files/prikaz-2273\\_organized.pdf](http://mp7.e-stile.ru/www/files/prikaz-2273_organized.pdf).

3. Филина А.А. «Наставник в современной школе: навигатор в мире профессиональных компетенций». – Электр. ресурс: <https://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-professionalnyh-kompetencii.html>.

© Хисаметдинова Ю.Р., 2024

УДК 373.2

**Г.Р. Хисамова,**  
воспитатель МАДОУ ЦРР ДС «Бэпембэ» с. Акъяр  
МР Хайбуллинский район РБ

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ДОО**

**Аннотация.** Данная статья посвящена наставничеству в образовании, периоду вхождения молодого педагога в профессию. Наставничество является эффективным инструментом развития кадрового потенциала образовательной организации и становится необходимо в каждом учреждении.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист.

## Hisamova G.R.

### Mentoring as a form of forming professional competence of young teachers

**Annotation.** This article is devoted to mentoring in education, the period of a young teacher's entry into the profession. Mentoring is an effective tool for developing the human resources potential of an educational organization and is becoming necessary in every institution.

**Key words:** mentoring, mentor, young specialist.

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019–2024 гг. является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «...это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Наставничество в МАДОУ ЦРР ДС «Бэпембэ» с. Акъяр предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого воспитателя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной и методической, а также коммуникативной и психолого-педагогической компетенций. Целью наставничества в нашем детском саду является оказание методической, психолого-педагогической помощи и поддержки молодым педагогам в их профессиональном становлении. А также формирование кадрового ядра образовательной организации.

Основными задачами наставничества являются:

- формирование у молодых специалистов, педагогов стойкого интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива ДОУ и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей воспитателя.

В детском саду «Бэпембэ» работают 12 педагогов из них 4 специалиста: музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог по дополнительному образованию.

Педагоги распределяются по возрастным категориям следующим образом:

- старше 50 лет – 1 педагог;
- от 40 до 50 лет – 4 педагогов;
- от 30 до 40 лет – 4 педагога;
- до 30 лет – 3 педагога.

К категории «молодой специалист» относятся 3 педагогов с опытом работы в данной должности менее 3-х лет.

В роли педагогов-наставников выступают педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию и опыт работы более 10 лет. Задача наставников:

- осуществлять педагогическое сопровождение деятельности молодых специалистов.

В нашем коллективе используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

В начале года во время собеседования выявляем его проблемы, затруднения; проектируем индивидуальную траекторию развития педагога, в разработке которой принимают участие заведующий, старший воспитатель, педагог-наставник. Выбор формы работы с молодым педагогом начинаться с проведения анкетирования, тестирования, где он рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах.

Работа с молодым педагогами мы строим в несколько этапов используя разнообразные формы работы. Индивидуальные консультации по возникающим вопросам, практикумы и семинары на темы: «Разработка конспектов занятий в соответствии ФОП ДО», «Портфолио педагога», взаимопосещения и наблюдения образовательных мероприятий и событий с последующим анализом и рекомендациями, мастер-классы наставников, квест-игры, с использованием ИКТ-технологий. Хочется отметить, что применение «Кейс-метода» в деятельности педагога-наставника позволяет выявить актуальные интересы молодого специалиста, развивает активность, коммуникативные навыки, умение слушать и излагать свои мысли, вести диалог с детьми и коллегами, получать необходимую информацию. А главное, он помогает ему самостоятельно проектировать не только отдельные образовательные ситуации, но и процесс своего становления, как педагога в целом. В конце учебного года проводим круглый стол, где подводим анализ эффективности и результативности работы с молодыми специалистами. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставник не только поучает молодого и неопытного коллегу,

но и демонстрирует свой собственный опыт. Одной из эффективных форм наставничества является показ занятий наставником, а также посещение опытным педагогом педагогических мероприятий, проводимых молодым специалистом, и последующий их анализ с целью выявления находок, затруднений, корректировки методов и приемов работы с детьми. Такие формы взаимодействия обогащают практический опыт начинающих педагогов, развивают у них деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность. Но хочется отметить, что молодые педагоги помогают коллегам с многолетним стажем, не обладающим достаточными компетенциями в сфере информационных и компьютерных технологий, работать с приложениями Microsoft Office, интернет-ресурсами, гаджетами, QR-кодами и так далее. Например, в апреле месяце на семинаре «Преемственности поколений в наставничестве» молодые педагоги научили наставников создавать цифровые продукты – видеоролики, коллажи, слайд-шоу, интерактивные игры. Реализация такой модели наставничества привела к повышению уровня включенности начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социальную жизнь детского сада.

Результатом внедрения вариативных форм наставничества является улучшение личных показателей эффективности начинающих педагогов, а также опытных специалистов, которые впоследствии делятся своим опытом работы, участвуя в мероприятиях различных уровней.

Мы активно привлекаем молодых воспитателей к посещению открытых районных мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов.

Ежегодно среди педагогов ДОО проводим конкурсы и фестивали методических материалов с использованием ИКТ, в которых участвуют начинающие педагоги.

Для развития профессиональных компетенций молодых педагогов мы мотивируем их к участию в конкурсах педагогического мастерства разного уровня. Коллеги-наставники оказывают помощь и поддержку конкурсантам на всех этапах подготовки и участия в конкурсах, переживают за них, радуются успехам. Профессиональный и личностный опыт стал для них мощным стимулом дальнейшего совершенствования в профессии.

Мы думаем, что результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду, и появилась мотивация продолжать работу именно в нашем учреждении. Он овладел необходимыми навыками и выработал собственную систему работы. Педагог начал самостоятельно выполнять всю работу, и результаты этой работы удовлетворяют руководство и родителей воспитанников.

Мы уверены, что каждый мастер мечтает о том, чтобы его начинания, идеи и замыслы были продолжены. Для этого мы и передаем секреты мастерства, успеха и сохраняем связь поколений, историческое единство профессиональных традиций. Тем самым формируем прочную основу не только профессионального становления молодого специалиста, начинающего педагогического работника, но и систему духовных и ценностных ориентиров отечественного дошкольного образования.

А у каждого наставника есть свой чемоданчик профессиональных секретов, которыми он готов поделиться с молодыми педагогами – чемоданчик первой педагогической помощи.

Таким образом, наставничество в детском саду – это универсальная технология, с помощью которой наставник передает наставляемому опыт, знания, формирует у него навыки, компетенции, метакомпетенции и ценности через неформальное общение на основе доверия и партнерства. Результатом реализации системы наставничества должно стать раскрытие потенциала педагогов для их успешной личной и профессиональной самореализации в детском саду.

## **Литература**

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: психологическое сопровождение / М.А. Аралова. – Москва: ТЦ «Сфера», 2005. – 64 с.
2. Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-stavnik.html>.
3. Журналы: «Управление ДОУ» № 1, 4, 5, 8. – 2007. – № 2, 3, 4. – 2004.

© Хисамова Г.Р., 2024

УДК 373.2

**С.А. Хисматуллина,**  
старший воспитатель МАДОУ «Солнышко» с. Бурибай  
МР Хайбуллинский район РБ

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО: ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТАНДЕМ**

**Аннотация.** В данной статье раскрывается эффективная модель повышения качества профессиональной деятельности через внедрение инновационных модулей программы наставничества «Педагогический tandem».

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, партнерское взаимодействие, профессиональное развитие.

### **Khismatullina S.A.**

The model of mentoring in the pre-school: pedagogical tandem

**Annotation.** This article reveals an effective model for improving the quality of professional activity through the introduction of innovative modules of the mentoring program «Pedagogical Tandem».

**Key words:** mentor, mentored, partnership, professional development.

В современном дошкольном образовании на первый план выходит личностная позиция воспитателя и его современный подход к профессиональной деятельности. Профессиональные компетенции обеспечивают его отношение к ценности развития личности дошкольника и повышение качества его образования. Активная позиция молодого педагога формирует его как личность. В МАДОУ «Солнышко» с. Бурибай разработана и реализуется программа наставничества «Педагогический tandem». Программа позволяет организовать совместное партнерское взаимодействие, в результате которого педагоги взаимодополняют и видят друг в друге источник профессионального развития, тем самым формируя профессиональные компетенции.

Программа является эффективной моделью наставничества как одно из актуальных направлений методической работы и реализует следующие задачи:

1. Создание нормативной, методической, информационной базы ведения наставничества, поддержки и сопровождения молодых педагогов в образовательной организации.
2. Мотивация участников к профессиональной деятельности и обеспечение готовности педагогов к требованиям профессионального стандарта педагога.
3. Повышение качества профессиональной деятельности через внедрение инновационных модулей программы.
4. Определение проблем и рисков, направлений развития.

Предварительной работой внедрения программы наставничества «Педагогический tandem» являлась разработка нормативно-правовых документов, определение наставляемых и наставников, а также координатора. Координатор программы – руководитель модели – старший воспитатель координирует взаимодействие наставника и наставляемого, направляет, оказывает нормативную, методическую и информационную помощь.

Передача инновационных форм работы с детьми, результативность использования в практической деятельности, формирование готовности наставляемого к реализации полученной практики в профессиональной деятельности заключается в трех модулях.

**Первый модуль «Старт» (сентябрь 2022 г. – октябрь 2022 г.) (срок реализации – 1 месяц)** включал в себя оказание консультативной, методической и психолого-педагогической поддержки молодого педагога. Координатор, проведя мониторинг факторов профессиональной успешности педагогов посредством анкетирования, обозначил предполагаемых наставников молодым специалистам.

Наставляемый – молодой воспитатель, готовый к взаимодействию с наставником и изучению педагогического опыта. В нашем детском саду три молодых специалиста, нуждающиеся в методическом сопровождении наставников. В рамках программы имеют возможность осмысливать профессиональное движение и реализовывать индивидуальный план развития компетенций, демонстрировать свои результаты и рост.

Педагог-наставник, имеющий опыт их демонстрации инновационных форм работы образовательному сообществу, участникам образовательных отношений; обладающий умением слушать, объяснять, мотивировать; имеющий желание быть наставником. В рамках программы имеют возможность систематизировать имеющийся положительный педагогический опыт и его передать наставляемому коллеге, повлиять на формирование профессиональных компетенций молодого педагога.

На данном этапе реализации программы «Педагогический tandem» в рамках круглого стола были определены формы взаимодействия, составлены планы работы, которые включали в себя мониторинг профессиональных проблем молодых педагогов посредством анкетирования, изучения образовательной деятельности, изучения нормативно-правовой документации, методической литературы, интернет-ресурсов и совместного анализа.

**Модуль «Практика и движение» (ноябрь 2022 г. – ноябрь 2023 г.) (срок реализации – 1 год)** включает в себя накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе. В рамках работы данного модуля коллеги:

- учатся планировать и вести документацию (в том числе и в электронном виде), отражают новости в социальной сети Вконтакте и сайте детского сада;
- изучают и делают совместный анализ развивающей предметно-пространственной среды групп посредством участия в конкурсах «Лучшая среда в учебному году», «Нравственно-патриотическая направленность РППС в группах», «Говорящая среда»;
- взаимопосещают образовательную деятельность с последующим анализом, мастер-классы (наставника), совместно работают на семинарах-практикумах по блокам (нравственно-патриотический, речевой, экологический, художе-

ственno-эстетический, инженерно-технический и здоровьесберегающий) и методических объединениях;

– совместно с координатором реализуют непрерывное образование через курсы повышения квалификации по построению образовательного процесса и формирования компетенций в рамках внедрения федеральной образовательной программы, участвуют в вебинарах, обучающих семинарах по вопросам реализации обновленного ФГОС ДО и ФОП ДО;

– совместно с координатором выстраивают взаимодействие с участниками образовательных отношений (в том числе и через социальные сети и мессенджеры) через организацию образовательных клубов «Сообщество молодых мамочек», «Молодая семья», тесное сотрудничество с модельной библиотекой в рамках мероприятий, посвященных детским писателям – юбилярам С. Михалкова, Г. Юнусовой и т.д.

**Модуль «Финиш» (ноябрь 2023 г. – ноябрь 2024 г.) (срок реализации – 1 год)** направлен на совершенствование саморазвития, обобщение опыта работы как наставляемого, так и наставника. В рамках данного модуля планируется анализ результатов работы, анализ динамики профессионального роста, самоанализ деятельности молодых педагогов и педагогов-наставников; определение проблем и направлений работы.

Таким образом, реализация программы наставничества «Педагогический tandem» в нашем детском саду позволяет:

– повышать профессиональные компетенции молодых педагогов и педагогов-наставников;

– обновлять систему методической работы в МАДОУ «Солнышко» с. Бурибай.

© Хисматуллина С.А., 2024

УДК 373

**С.Г. Шагиева,**  
заслуженный учитель РБ, учитель начальных классов  
МОБУ Карайдельская СОШ № 2, с. Карайдель

## **КУЛЬТУРА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Аннотация.** Педагог-наставник. Личным примером показывает путь целиполагания, оптимизации процессов, через анализ образовательных аспектов,

внедряет методы взаимодействия с молодыми учителями. Наставник – это секретное «оружие» известных людей планеты.

**Ключевые слова:** наставник, необходимость, метод обучения, модель взаимодействия, правила общения.

**Shagieva S.G.**

Culture of mentoring activities of participants in educational relations

**Annotation.** Teacher-mentor. By personal example, he shows the way of goal-setting, process optimization, through the analysis of educational aspects, introduces methods of interaction with young teachers. Mentor is a secret «weapon» of famous people of the planet.

**Keywords:** Mentor, necessity, teaching method, interaction model, communication rules.

Хороший наставник тот, который заставляет Вас меняться даже тогда,  
когда его самого рядом нет.

Николай Латанский

Педагог-наставник... Эти слова в наше современное время у всех на устах. Кто он? Каким он должен быть? Какой смысл спрятан за этими, казалось бы, простыми словами? Кто тот человек, который помогает в трудную минуту, протягивает руку помощи, за которую хочется крепко взяться и ощутить материнскую заботу, дружеское участие и подставленное плечо.

Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. У него был всего лишь один простой вопрос: «Я уже все изучил и все знаю. Я прочел много книг, сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же мне тогда на мой вопрос: «Нужен ли мне Учитель?»» Мастер рассмеялся: «Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ». Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, почему же Мастер не смог сразу ему ответить. Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: «Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится по ту сторону реки. На берегу есть лодка, есть лодочник, он тебя переведет». На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они отплыли, он вдруг вспомнил, что не спросил о дороге в деревню и собственно не знает, как добраться туда. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги. Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне. И тогда Мастер сказал юноше: «Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе

нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель» [3, 116].

У каждого человека в судьбе есть тот самый Наставник – всегда подтянутый, статный, предельно дисциплинированный образ, преданный и влюбленный в свое дело, с которого начинается все хорошее в жизни. Педагог – наставник своим личным примером показывает путь целеполагания, воспитания характера, оптимизации процессов, внедрение в жизнь высокоэффективных действий через анализ образовательных и воспитательных аспектов, через самокоучинг (постановки целей и внутренней мотивации).

Делегирование, как метод обучения, осуществляется по модели четырех шагов «Я делаю (ученик смотрит) – делаем вместе – ученик делает (я смотрю) – ученик делает (я хвалю)».

1. «Я делаю – ученик смотрит». Наставник дает знания и показывает действия, необходимые для выполнения работы. С помощью вопросов уточняет, насколько подопечный понял/усвоил информацию (задание).

2. «Делаем вместе». Наставник совместно с учеником выполняют весь алгоритм заданий.

3. «Ученик делает (я смотрю)». Подопечный выполняет задание. Наставник контролирует. Выявляет ошибки, объясняя причины ошибок.

4. «Ученик делает (я хвалю)». Это этап самостоятельности. Победы берутся через преодоления, через системные маленькие шаги к успеху.

Наставник, использует оптимальные модели взаимодействия с молодыми учителями [2, 163].

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. Это требует знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно вы-

соком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений. В её основе лежит доверительность, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать [2, 203].

Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т.п.

Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

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

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

Наставник – это секретное «оружие» самых известных людей планеты.

## Литература

1. Брудный Д. Искусство учить и воспитывать. – 1991. – Москва. – С. 163, С. 203.
2. 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. – С. 71–82.
3. Шалва Амонашвили. Искусство семейного воспитания. Притча об учителе. – С. 116.

Л.Я. Шайнуррова,  
зам. дир. по УВР МБОУ СОШ № 2  
с. Верхние Татышлы

## ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТАТЬШЛИНСКОГО РАЙОНА

**Аннотация.** Наставничество – понятие не новое, но до настоящего времени является актуальным. Существующие методические рекомендации определяют общие направления системы наставничества, но практика показывает, что её реализация в каждой школе индивидуальная.

**Ключевые слова:** наставник, наставляемый, наставническая пара, профессиональный рост.

**Shainurova L.Ya.**

Experience in implementing the target model of mentoring  
in the educational organization of Tatyshlinsky district

**Annotation.** Mentoring is not a new concept, but it is still relevant. The existing methodological recommendations determine the general directions of the mentoring system, but practice shows that the implementation in each school is individual.

**Key words:** mentor, mentor, mentoring couple, professional growth.

Роль наставника в обществе рассматривалась как философами, так и учёными с давних времён. Так, Я.А. Коменский считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника» [2]. В российском же образовании наставничеству особое внимание стали уделять ещё с 19-го века, а в СССР оно рассматривалось как залог успешной карьеры [1].

В системе российского образования для государства на первом месте стоит развитие его кадрового потенциала, постоянный рост профессионального мастерства работников образования, интересные и комфортные условия реализации учительского труда.

Наставничество в школах развивается преимущественно как волонтёрское движение. Коллеги в школе дают советы, помогают друг другу, делятся опытом в разных ситуациях – в вопросах методики, классного руководства, аттестации, реализации теоретических знаний на практике, в процессе подготовки

к различным конкурсам, подготовки к выступлениям и т.д. Однако, в нынешних реалиях это всё мы обычно не называем наставничеством. Скорее всего, это можно назвать «педагогическим волонтёрством».

И поэтому, считается, что было просто необходимо разработать систему наставничества педагогических работников в школах, что и было нам, учителям, предложено в 2021 году в разработанных в соответствии с пунктом 33-го распоряжения Правительства Российской Федерации Методических рекомендациях для внедрения системы (целевой модели) наставничества [3].

Система наставничества включает в себя нормативное обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение статуса наставничества и наставников и определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель – создать эффективную среду, способствующую непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию учителей, самореализации и закреплению молодых и начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- создавать в школе психологически комфортную среду наставничества, целью которой является раскрытие личностного потенциала педагогов;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, методическую поддержку;
- способствовать развитию профессиональных умений педагогов;
- оказывать помощь в адаптации педагога к условиям в школе, а также в преодолении трудностей, возникающих в процессе работы;
- знакомить с эффективными формами и методами работы, направленными на развитие самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

В нашей школе, например, применяются разнообразные формы наставничества:

1. «Наставник – начинающий учитель».
2. «Наставник – педагог после длительного перерыва».
3. «Наставник – педагог в процессе адаптации».

Новыми для школы формами стали такие, как «Совет старшеклассников – ученик», «Наставник – «Орлята России» (привлечение ребят среднего и старшего звена как наставников для юных «орлят»), «наставник – молодёжное движение» (волонтёрское движение «Источник добра») и другие. По реализации новых форм наставничества в настоящее время разрабатываются нормативные и методические материалы.

Внедрение наставничества в школе проходит определённые этапы.

1) знакомство с целевой моделью наставничества на педагогическом совете, создание рабочей группы, которая изучает и разрабатывает нормативные и методические материалы по внедрению системы наставничества (Положение, выявление проблем, анкеты, дневники, банк наставников и наставляемых и др.).

2) определение, совместно с педагогическим сообществом, качеств учителя, который может стать наставником. При этом важно учитывать и личностные качества человека, и профессиональные умения и навыки, и желание и способность творить, помогать, и активная позиция творца.

3) очередная задача – создание пар: наставник – наставляемый. Почему важно обратить на это внимание?

Пара должна контактировать, доверять друг другу, уметь находить общий язык, иначе совместная работа не будет эффективной или не получится вовсе. Как итог, вместо повышения и профессионального роста наставляемый будет ощущать дискомфорт, что непременно скажется и на качестве образования, и на его психологическом состоянии.

Отвечая на вопрос о том, кто может быть наставляемым, необходимо отметить, что наставляемые формируются из числа:

- молодых или начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в каком-либо направлении педагогической деятельности;
- педагогов, стремящихся овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогов в состоянии профессионального выгорания;
- педагогов, осознающих потребность в наставнике;
- студентов, проходящих практику в образовательной организации.

4) Разработка наставниками вместе с наставляемыми индивидуального плана, выявление дефицитов и профессиональных проблем. В этот план включаются взаимные посещения уроков, обсуждение и консультирование по документации, поддержания дисциплины во время уроков, умение строить свои выступления, участие в конкурсах и мониторингах.

5) Планирование кураторами школы обучения наставников и наставляемых, курирование подготовки методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.

Конечно, в процессе сотрудничества может возникнуть множество ситуаций, которые не предусмотрены планом (в очередной раз обратимся к педагогическому волонтёрству).

Важно отметить, что чаще всего, пары создаются на один учебный год, но при необходимости возможно продление работы наставнической пары.

За прошедший период в нашей школе было создано 10 наставнических пар, из них 3 наставника, у которых было одновременно по 2 наставляемых. На сегодняшний день закреплены 4 наставнические пары, одна из которых продолжает реализацию индивидуального плана, 3 – вновь созданные и прикреплённые к наставнику. Один наставляемый является молодым специалистом, второй вернулся в педагогическую деятельность после длительного перерыва, а третий находится в стадии повышения своего уровня и навыков, необходимых для работы в области воспитания детей.

Завершением программ наставничества является отчёт, который озвучивается на педагогическом совете, анкетирование пары, выявление результативности работы. Результатом является пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. Кроме того, результатом в можно считать и участие в конкурсном движении:

– один из молодых наставляемых стал лауреатом конкурса «Учитель года Татышлинского района» в 2021 году;

– под руководством наставника команда нашей школы в 2022 г. стала победителем в номинации «Моя Родина: преемственность, ценность и смыслы» на втором республиканском педагогическом марафоне «СОТЫ».

В прошедшем учебном году двое из наставляемых получили грант как молодые специалисты, в текущем – трое из наставляемых проходят аттестацию. Напоследок хочется отметить их комфортное участие в жизни школы, они уверены на уроках, справляются с непредвиденными трудностями и находят решение проблем в непростых ситуациях, принимают участие в школьных мероприятиях и в целом в педагогической деятельности.

Таким образом, задача по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе выполняется, а значит, это позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе; повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; успешно адаптировать молодых и начинающих педагогов в коллективе.

Несомненно, все это сводится к мысли о том, что наставникам этот «дополнительный труд» может быть «неудобен, невыгоден или тягостен», однако это не совсем так, наставничество полезно и для самих наставников.

В первую очередь, это повышение качества обучения школьников, успешное прохождение аттестации, материальное вознаграждение в виде стимулирующих выплат, это новые горизонты в аттестации, а в перспективе – награды. Кроме того, это реализация активной позиции наставника, ведь такие люди всегда в активной деятельности. Помимо прочего, это публичное призна-

ние деятельности и заслуг наставника, рост репутации, увеличение работоспособности педагогов, это учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри, а также представление к награждению ведомственными наградами.

Подводя итог, особо хочется отметить круглый стол, организованный с ветеранами педагогического труда в честь юбилея школы. Участники обменивались воспоминаниями, давали советы, делились идеями с высоты прожитых лет. Кажется, рождается новый вид наставничества: то ли ветераны педагогического труда становятся наставниками для работающих учителей, то ли наоборот.

### **Литература**

1. Бондалетов В.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом / В.В. Бондалетов, Е.В. Бондалетов// Материалы Афанасьевских чтений. – 2019 – № 3 (28). – С. 23–39.
2. Коменский Я.А. Пампедия. – СПб. – 2006. – С. 73–75.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) – п. 33.

© Шайнуррова Л.Я., 2024

УДК 373.2

**Р.Р. Шарафетдинова,**  
заведующий МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор» с. Акъяр  
МР Хайбуллинский район, РБ

## **СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ВЗАИМООБОГАЩАЮЩЕЙ СРЕДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО**

**Аннотация.** Данная статья посвящена наставничеству в образовании, это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. В статье раскрываются трудности молодого педагога в начале работы, цель и задачи наставничества, этапы становления молодого специалиста, этапы работы по наставничеству, оценка результатов работы, а также литература, которую можно использовать в работе наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, наставник, молодой специалист.

**Sharafetdinova R.R.**  
Creation of an effective mutual-enriching  
mentoring environments in presidential institutions

**Annotation.** This article is devoted to mentoring in education, this is one of the important areas of activity of any leader. The head of an educational institution should strive for an informal approach to teaching young teachers: I learn by doing; I do – while studying; to form the social activity of young teachers, teach them objective analysis and self-analysis.

**Key words:** mentoring, mentor, young specialist

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи, а что уж говорить о студентах, которые только недавно окончили школу, поступили в учебные заведения и пришли на практику в детский сад. Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются студенты педагогического колледжа и молодые специалисты в новом коллективе.

Для нас это немного забытая деятельность, так как в нашем дошкольном учреждении длительное время не было молодых педагогов, не имеющих опыта работы. Коллектив стабильный, опытный, с высокой квалификацией работал много лет, передавая опыт другим на районных мероприятиях, печатаясь в различных изданиях. 1 сентября 2020 г. у нас появились молодые педагоги, не имеющие опыта работы, но имеющие большое желание работать воспитателем. Перед тем, как принять данное решение прошли профессиональную переподготовку, имея высшее образование. Таким образом, возникла необходимость определить наставника, и данный процесс был запущен.

Особенно богатым на наставнические пары стал 2022-2023 учебный год. Связано это с реорганизацией детского сада села Садовый, путем присоединения к МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор» села Акъяр. Так, в этом учебном году были закреплены следующие наставнические пары:

- опытный педагог – молодой специалист (воспитатель – воспитатель);
- опытный педагог – начинающий специалист (воспитатель – воспитатель).

В ходе работы у наставляемого могут возникать вопросы, которые сложно предусмотреть заранее, поэтому взаимодействие в наставнических парах не ограничивается только темами, указанными в индивидуальной программе наставничества.

Наставник и наставляемый посещают образовательные мероприятия друг друга, совместно реализуют педагогические проекты, участвуют в конкурсах, методических мероприятиях, например, совместно готовятся к педагогическим советам, мастер-классам, Дню открытых дверей и т.д. Когда наставляемый и наставник видят заинтересованность друг в друге процесс адаптации и накопления опытом идет быстрее, повышается профессиональный уровень не только наставляемого, но и наставника.

Взаимодействие между педагогами организовано между селами, так как наставники работают в селе Акъяр, а наставляемые в селе Садовый. Это позволяет не только оказывать методическую помощь но и объединять педагогические коллективы двух сел, хотя они считаются восьмая группа «Лучики» МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор», и реализовывать единые подходы к организации образовательной деятельности.

Между тем, молодые педагоги требуют к себе особого внимания со стороны администрации, нового коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведут за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Изучая уровень профессиональной компетентности педагогов, влившихся в наш коллектив в результате реорганизации, выявили у педагогов затруднения в использовании ИКТ-технологий и сформировали еще одну наставническую группу «опытные педагоги – педагоги, испытывающие проблемы».

Формат наставничества может возникнуть не только в коллективе педагогов, но и между младшими воспитателями. Как уже отмечалось, 2022–2023 учебный год стал для нас богатым на новые формы наставничества. Так появился формат «опытный младший воспитатель – начинающий младший воспитатель». Группа – это маленькая семья, которая будет работать слажено при условии, что каждый ее участник компетентно выполняет возложенные на него обязанности. На младшего воспитателя ложится большой объем работы, можно сказать это скрытый резерв воспитателя. Во многом соблюдение режимных моментов в группе зависит от своевременной помощи. Опыт нарабатывается с

практикой. Показать, объяснить и помочь распределить рабочий процесс может опытный наставник – такой же младший воспитатель.

В год педагога и наставника в своем учреждении мы разработали модель наставничества, которая способствует непрерывному профессиональному росту, самоопределению и социальному развитию педагогов, что актуально в настоящий момент для МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор». Сначала были изучены нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, а затем составлена нормативная база наставничества в МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор» села Акъяр:

- положение «О целевой модели наставничества МАДОУ ЦРР ДС «Йэйгор» с.Акъяр»;
- приказ заведующего «Об организации наставничества»;
- программа наставничества;
- дорожная карта по реализации «Положения о целевой модели наставничества»;
- приказ о закреплении наставнических пар/групп;
- планы работы наставнических пар/групп.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

## Литература

1. Брод Р. Коучинг и наставничество в профессиональном развитии менеджеров: проблемы и возможности / Р. Брод // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 7. – С. 57–64.
2. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашиной. – Кемерово: МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
3. Цыпин П.Е. Особенности адаптации и наставничества / П.Е. Цыпин // Менеджмент и кадры. 2011. – № 3. – С. 8–11.

И.М. Якиева,  
учитель русского языка и литературы  
МОАУ СОШ № 17, г. Нефтекамск

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ

**Аннотация.** Проанализирована методическая деятельность МОАУ СОШ № 17 г. Нефтекамска, способствующая успешной социально-педагогической и личной адаптации начинающего педагога, помогла преодолеть возникающие трудности, повысить уровень профессионализма.

**Ключевые слова:** Эффективность наставничества, повышение мотивации к саморазвитию.

**Yakieva I.M.**

Professional formation of teaching staff at the start of a career

**Annotation.** The methodical activity of the municipal autonomous educational organization Neftekamsk secondary school No. 17 of, contributing to the successful socio-pedagogical and personal adaptation of a novice teacher, helped to overcome emerging difficulties, increase the level of professionalism, is analyzed.

**Key words:** Effectiveness of mentoring, increased motivation for self-development.

«Истинно премудр не тот, кто учит словом, но тот, кто наставляет делом», – утверждал Авва Иперхий.

Раскрою вопрос о реализации Целевой модели наставничества в МОАУ СОШ № 17 «Взлетай» городского округа город Нефтекамск РБ. Школа открылась в 2021 г, но уже накоплен большой опыт работы Школы молодого педагога, трудятся 10 молодых специалистов. Наставничество рассматривается как постоянное взаимоотношение нового учителя с представителями педагогического сообщества. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник должен быть терпеливым и целеустремленным. Сопровождая адаптацию молодого педагога, он применяет наиболее эффективные формы наставничества: анализ ситуаций, развивающую деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли. Использует элементы ролевых и деловых игр, кон-

сультационную поддержку школьного педагога-психолога. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с много-летним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Таким образом, у начинающего педагога возникает необходимость получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Реализуем принципы, повышающие эффективность наставничества:

- 1) осуществляется подбор наставников для молодых педагогов;
- 2) расписание уроков наставника и подопечного учителя составляется с учетом предоставления им возможности совместного планирования и посещения уроков друг друга;
- 3) проведение с подопечными занятий о менеджменте класса, работе с родителями, правилами школы, дифференциированном подходе к обучающимся и оценке их знаний;
- 4) проведение с наставниками занятий о когнитивном коучинге, теории обучения взрослых, нуждах и потребностях в развитии начинающих учителей;
- 5) предоставление возможности наставникам и их подопечным обсуждать значимые проблемы с руководством школы;
- 6) информирование наставников о мероприятиях, проводимых МКУ г. Нефтекамска по вопросам повышения компетентности наставников, конкурсных мероприятиях, касающихся института наставничества, и мероприятий, ориентированных на молодых специалистов.

В школе № 17 используется традиционная модель наставничества («один на один»). Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Применяем и реверсивное наставничество: профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника в области информационной технологии и интернет-коммуникаций. Информационно-методическим сопровождением работы молодого педагога являются индивидуальные консультации, тренинги, организация обучающихся семинаров, посещение занятий с целью оказания методической помощи, тематические консультации. Используем памятки «Алгоритм подготовки учебного занятия», «Технологии проведения учебных занятий», «Схема самоанализа учебного занятия», «Схема самоанализа воспитательного мероприятия» и др.

В процессе осуществления руководства молодым специалистом выполняются следующие действия:

- определение методики обучения молодого специалиста, разработка плана его профессионального становления;
- проверка уровня профессиональных компетенций подшефного, рекомендация необходимой литературы. В школе сложился опыт привлечения tandemа молодой специалист – наставник к подготовке обзоров актуальной литературы к информационному часу ШМО или тематическим совещаниям. Это не только позволяет создать информационное поле, но и обеспечить рефлексию в работе, так как происходит не только чтение материалов, но и их обсуждение, отбор с учетом актуальности;

– мотивация к применению современных технологий и приемов работы. Познакомившись с позитивным опытом и эффективными практиками коллег из других школ города, стажер получает возможность и рекомендацию использовать конкретные приемы на практике, а наставник, посетив занятие, анализирует успешность применения. Возможно зеркальное использование: наставник показывает, стажер анализирует. Привлечение молодого специалиста к разработке планов-занятий и различного рода учебно-методической документации, совместных сценариев внеклассных мероприятий. Таким образом, обучение происходит в деятельностном режиме. Оправдана и практика совместного включения стажера и наставника в школьные творческие мероприятия, что создает поле общих интересов, стимулирует неформальность общения и желание применить новый опыт на практике. Посещение уроков, занятий, внеклассных мероприятий по предмету и их анализ, в том числе в учреждении есть практика совместного посещения педагогом-наставником и начинающим учителем уроков и внеурочных занятий третьих лиц, их последующее обсуждение и анализ, в том числе с использованием карт посещения уроков. Это формирует навыки аналитической деятельности и рефлексивной культуры, позволяет перенести чужой опыт на собственную практику. Так, с 8 по 18 ноября 2022 г. и с 8 ноября по 15 ноября 2023 г. в нашей школе проведены декады молодого педагога: показ открытых уроков молодыми специалистами. С 5 по 10 декабря 2022 г. – методический декадник «Панорама наставничества» (визитная карточка и самопрезентация «Мой первый педагогический опыт»; конкурс «Мой педагогический лайфхак»; открытые уроки наставников; открытые уроки наставляемых; мастер – классы опытных педагогов). 15 декабря 2022 г. на базе нашей школы проведено городское мероприятие «Я – наставник». В январе 2022 г. – круглый стол «Наставничество: опыт работы, проблемы». 23 марта 2023 г. провели городской семинар «Наставничество как деятельностное сопровождение молодого педагога начальной школы» (выступление зам.директора Хазиевой Г.Х. по теме «Совершенствование мастерства учителя через наставничество», мастер – класс Пашиной И.П., Атнагуловой К.Ф. «Пути к вершинам педагогического ма-

стерства», рефлексивное мероприятие «Своя игра», мастер-класс «Лайфхаки для педагогов», «Деятельность учителя-логопеда как наставника»). Прошла игра-викторина «Познай себя», где молодые специалисты и их наставники отвечали на вопросы, объясняли педагогические термины, узнавали интересные факты. Наставляемые получили возможность обменяться впечатлениями, погрузиться в атмосферу педагогической профессии. Психолог провела тренинг.

6 декабря 2022 г. молодые педагоги выступили с визитной карточкой и самопрезентацией «Мой первый педагогический опыт». Наставляемые открылись с креативной стороны. Каждый показал и рассказал про то, что педагогика и воспитание без любви не бывает, про ежедневные поиски, трудности и успехи, творчество, сотрудничество, призвание. Также были представлены видеоролики. Выступления молодых педагогов были эмоциональны, трогательны.

В целях развития творческой инициативы, выявления, поддержки и поощрения молодых педагогов и наставников с высоким уровнем творческого потенциала прошел конкурс «Мой педагогический лайфхак». Участники поделились педагогическими идеями, «хитростями» и полезными советами, помогающими решать разнообразные задачи в сфере образования, воспитания и развития детей. Неординарный конкурс доставил всем удовольствие и массу положительных эмоций.

Проведена групповая работа по теме «Образ учителя 21 века». Работа прошла в деловой, творческой атмосфере и показала актуальность поставленной перед педагогами проблемы, заинтересованность участников в поиске путей ее решения. Был представлен портрет современного учителя, уделено большое внимание наставничеству как ведущему социальному институту по накоплению и передаче профессионального опыта. Участники отметили актуальность полученной информации, а деятельностная форма организации мероприятия позволила им обменяться мнениями, перенять опыт коллег. Также молодыми педагогами были показаны мини-сценки в шуточной форме «Уроки глазами учителя». Для сплочения и эмоциональной разгрузки советник директора Ярославов И.О. провел для наставников и наставляемых квиз-игру «Наши 90».

Наставники принимали участие в республиканском конкурсе «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях РБ».

Одной из наиболее сложных составляющих педагогической деятельности для молодых специалистов является разработка текущей отчетной документации. Для повышения эффективности работы в этом направлении предлагаем памятки, примеры инструктивных карт к урокам, технологические карты уроков, а также шаблоны, в том числе интерактивные. Пугает обычно то, что непо-

нятно. Научившись работать по алгоритму, учителя чувствуют себя более уверенно. Это мотивирует их осваивать новые сферы деятельности.

Таким образом, наиболее значимые на адаптационном этапе направления работы с молодыми специалистами для нас: повышение мотивации к саморазвитию; развитие ИКТ-компетенций, в том числе знакомство с работой платформ и сервисов для обучения в дистанционном режиме и программами для автоматизированного создания отчетной документации; алгоритмизация работы (приобщение к системе работы с шаблонами, памятками и т.д.).

Наставники МОАУ СОШ № 17 организовали и провели 31 октября 2023 г. круглый стол по теме «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Вопросы дискуссии: «Отсутствие системного подхода в работе»; анализ педагогических ситуаций и различных стилей педагогического общения, работа с дидактическим материалом, методическая неподготовленность и др. Наставник Якиева И.М. выступила о распространённой проблеме молодого учителя – методической неподготовленности. Определила типичные методические ошибки. Среди молодых учителей нашей школы проведено анкетирование. Сделаны следующие выводы: недостаточное владение приёмами и методами обучения – 11 % и затруднились ответить 56 %; недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета – затрудняются ответить 56 %; усредненный подход – 11 % и затрудняются ответить 33 %; нерациональное распределение времени урока – 11 % и затрудняются ответить 22 %; шаблонное построение, однообразие – 11 % и затруднились ответить 11 %. Выяснили, на какие составляющие необходимо обратить внимание молодому учителю при планировании и проведении личностно-ориентированного урока, от чего зависит выбор методов обучения. Провела работу в группах (решение методических задач). 31 октября 2023 г. на базе нашей школы проведено городское мероприятие, заседание Школы молодого педагога «Учиться быть учителем». Наставляемые учителя СОШ № 17 провели мастер-класс для молодых учителей «Пути к вершинам педагогического мастерства». Цель: создание условий для полноценного проявления профессиональной компетентности молодых учителей на основе педагогического общения, развитие инициативы и творчества педагогов. Составили портрет современного идеального учителя, образ которого рассмотрели через набор качеств идеальной модели учителя, его коммуникативного имиджа и компонентов внешнего облика. «Много трудностей испытывают молодые педагоги. Давайте сейчас мы обозначим эти трудности – гору проблем, которые вместе с наставниками постараемся решить. Сейчас мы вам раздадим так называемые камушки, на которых вы, наставляемые, напишете свои проблемы. (Каждая проблема решена и раскрыта, гора разрушена, камни уничтожены)». Затем группа наставников рекомендовали пути решения педагогических про-

блем. Таким образом, методическая деятельность МОАУ СОШ № 17 г. Нефтекамска способствовала успешной социально-педагогической и личной адаптации начинающего педагога, помогла преодолеть возникающие трудности, повысить уровень профессионализма, однако в некоторых вопросах специалист испытывает затруднения и нуждается в оказании методической помощи. В целом на первом этапе работы по созданию условий для работы по направлению деятельности «Наставничество» всеми участниками процесса проведена начальная работа в соответствии с планом создания системы работы по направлению «Наставничество».

© Якиева И.М., 2024

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО  
КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ  
ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ  
В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ  
РЕГИОНАЛЬНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,  
ПОСВЯЩЕННОЙ ГОДУ ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА

23 ноября 2023 года

Допечатная подготовка: *А. Е. Деревя*

---

Подписано в печать **06.05.2024**. Усл.-печ. л. **19,30**. Заказ **219**. Тираж **125**  
Формат бумаги 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Гарнитура «Таймс»

---

РИО ФГБОУ ВО БашГАУ, 450001, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34

