

2/2024

ISSN: 2782-4128

**Вестник
Екатеринбургского
Дома
Учителя**



**Новый вектор
развития**



Тематический выпуск

«Наставничество как образовательный тренд современности»

СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА:

Наставничество как перспективная технология развития педагогов

Сабилова Е.С., Игнатъева А.В. Наставничество как партнерство в профессионально-личностном развитии педагогов.....	4
Брынских С.А., Ерохина С.В. Партнерское наставничество как образовательный тренд современности.....	12
Агьямова Н.Ф. Наставничество в дошкольном образовательном учреждении.....	18

Личный опыт работы педагогов в наставнических парах

Туголуков Е.В., Заплата А.А. Реверсивное наставничество: чем оно полезно участникам, какие сложности возникают и «стоит ли овчинка выделки?» (эссе).....	27
Белюсова Ю.Л., Ваганова Н.В. Опыт работы наставнической пары в детском саду (эссе).....	31
Камская Е.В. Наставничество как образовательный тренд современности (эссе).....	33
Окулова П.А. Под сенью муз, или, неоклассическая классика. Записки сэм-пея (эссе).....	37
Айдемирова Л.В. Наставник! (поэтическое эссе).....	42

Городской конкурс «Педагогический тандем – 2024». Опыт участия

Гайнетдинова З.Г. Наставничество для современного учителя – путь совершенствования искусства учить и учиться.....	44
Зейналова В.Б., Зейналова Ш.Я. Семейное наставничество (опыт участия в городском конкурсе «Педагогический тандем – 2024») (эссе).....	50
Пермякова О.Э., Кукушкин С.С. Опыт наставнической партнерской пары в городском конкурсе «Педагогический тандем – 2024» (эссе)	54
Кондратенко В.С. Опыт участия наставнической пары в городском конкурсе «Педагогический тандем-2024» (эссе).....	59
Лисина Ю.А. Наставник – это друг, или соперник? (опыт участия в городском конкурсе «Педагогический тандем – 2024») (эссе).....	61
Шилкова Е.В. Наставничество как образовательный тренд современности (опыт участия в городском конкурсе «Педагогический тандем- 2024») (эссе).....	63

Методическая копилка

Кивилёва Е.Н., Каштанова И.С. Коуч-техники – современный инструмент в работе учителя, как средство развития педагогического мастерства.....

65

Наставничество как перспективная технология развития педагогов

Сабилова Е. С.,
старший воспитатель филиала МБДОУ –
детского сада «Детство» № 10
г. Екатеринбург.
Игнатова А. В.,
воспитатель филиала МБДОУ –
детского сада «Детство» № 10
г. Екатеринбург

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПАРТНЕРСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ЛИЧНОСТНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГОВ**

Аннотация. Актуальность темы исследования определяется тем, что наставничество в России становится сегодня одним из наиболее значимых образовательных трендов. Интерес к наставничеству обусловлен тем, что оно позволяет индивидуализировать образовательный процесс и адаптировать обучение, профессиональный рост и развитие к индивидуальным образовательным потребностям молодых специалистов, нуждающихся в наставничестве, и к образовательным возможностям опытных специалистов, готовых выступать в качестве наставников. В статье рассмотрен опыт реализации технологии наставничества в образовательной среде ДОУ города Екатеринбурга, входящих в филиальную сеть МБДОУ – детского сада «Детство».

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, дошкольная образовательная организация, ДОУ, образовательный тренд.

Российская система образования за последние несколько десятилетий прошла сложный и противоречивый период серьезных трансформаций. С одной стороны, они были обусловлены начавшимся после перестройки процессом последовательного отказа от устаревших моделей и практик советского образования. С другой, трансформации в образовании были вызваны глубинными социально-экономическими и технологическими

изменениями в обществе, связанными с переходом страны к рыночной модели хозяйствования, развитием постиндустриальной экономики, широкой информатизацией и цифровизацией всех сторон социальной жизни людей.

Эти трансформации породили в сфере образования высокий спрос на новые или ранее существовавшие, но не использовавшиеся в полную силу технологии ведения образовательной деятельности. На этой волне серьезных общественных изменений в образовательной среде России возник и стал усиливаться интерес к технологиям наставничества.

В общем смысле наставничество представляет собой формализованное (в той или иной мере) партнерство между двумя или несколькими людьми, формируемое в целях обучения, профессионально-личностного развития, передачи социального опыта от одного, более опытного и квалифицированного лица (наставника) к другому, менее опытному и квалифицированному лицу (наставляемому).

В основе наставничества как современной образовательной технологии лежит принципиально иной подход к обучению, нежели в образовательных технологиях массового обучения. Главное отличие состоит в том, что на обоих «полюсах» взаимодействия в технологии наставничества высокую значимость приобретает человек не как функция и не как носитель определенной социальной роли, а как отдельная неповторимая личность и индивидуальность. С одной стороны, в технологии наставничества таким субъектом выступает наставник – лицо, являющееся носителем неповторимого социального опыта и ценных профессиональных и личностных знаний и готовое делиться этими знаниями с другими людьми. С другой стороны, во взаимодействие с наставником вступает человек, нуждающийся в обучении, получении новых знаний, накоплении собственного профессионального и личностного опыта, имеющий необходимый внутренний потенциал роста и развития и готовый осваивать новые знания и навыки во взаимодействии с наставником.

Процесс взаимодействия наставника и наставляемого в рамках технологии наставничества максимально индивидуализирован и адаптивен. Это проявляется и в конечных целях осуществления наставничества, и в характере взаимодействия наставника и наставляемого, в выборе методов, форм и технологий передачи знания и опыта.

Технология наставничества создает принципиальную альтернативу технологиям массового обучения, в рамках которых практически невозможно претворить в жизнь индивидуальный подход к каждому обучающемуся, и потому вынужденно применяются хотя и разнообразные, но весьма стандартизованные по своему содержанию и форме программы и методы обучения.

Наставничество же в отличие от системы массового обучения позволяет уйти от такой стандартизации и максимально индивидуализировать образовательный процесс, адаптировать его к особым образовательным потребностям, запросам и, главное, возможностям отдельной личности с ее субъективными чертами и свойствами. Кроме того, как отмечают специалисты, наставничество является ярким примером эффективной практической реализации педагогики сотрудничества [1, с. 54]. Именно технология наставничества позволяет для каждого человека, нуждающегося в приобретении знаний и опыта в выбранной сфере, выстроить индивидуальный образовательный маршрут – «форму организации обучения, основанную на принципах индивидуализации и вариативности образовательного процесса, способствующая реализации индивидуальных образовательных потребностей»¹.

¹ Письмо Минпросвещения России от 09.11.2022 № 05-1999 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке (актуализации) и реализации примерных адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования»). URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minprosveshchenija-rossii-ot-09112022-n-05-1999-o-napravlenii> (дата обращения: 20.02.2024).

Все это делает наставничество актуальным образовательным трендом современной эпохи [3, с. 72], который, как отмечают исследователи, сегодня в России активно возрождается как особый социальный институт [2, с. 3].

Об этом же говорит и статистика сервиса Google.Trends, убедительно показывающая растущее число поисковых запросов от пользователей Интернета в России по теме наставничества (рисунок 1):

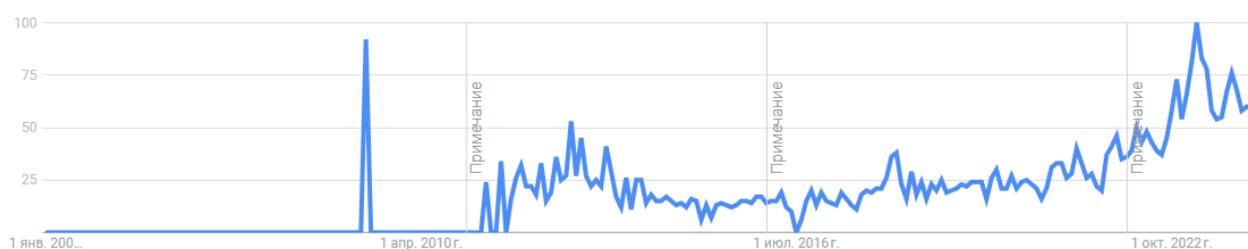


Рисунок 1 – Динамика роста числа поисковых запросов по теме наставничества в России, по данным Google.Trends с 1 января 2004 г. по февраль 2024 г.

Об этом же свидетельствует и современная социальная практика, изобилующая разнообразными примерами успешного внедрения технологии наставничества в организациях, предприятиях, детских садах, школах и университетах России.

Так, опираясь на личный опыт авторов настоящей статьи, можно отметить, что сегодня наставничество активно внедряется в работу дошкольных образовательных организаций России. В частности, такая работа последовательно ведется в детских садах, входящих в сеть МБДОУ – детский сад «Детство» г. Екатеринбурга [4].

Наставничество рассматривается педагогическим коллективом организации как перспективный путь обогащения опыта практической деятельности молодых педагогов. Руководителями и методистами детских садов делается акцент на том, чтобы привлекать педагогов-стажистов к активному ведению наставнической деятельности, трансляции своего

опыта работы педагогическому сообществу, в том числе через участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях. Каждый наставник в ДООУ – это «профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт педагогической работы, педагог, способный оказывать помощь и поддержку молодым специалистам» [5, с. 18].

В МБДОУ – детский сад «Детство» накоплен весомый собственный опыт организации и внедрения практики наставничества. Так, в 2021-2023 гг. в филиале МБДОУ – детского сада «Детство» детском саду № 536 наставничество осуществлялось в форме работы стажерских пар и тесного сотрудничества педагога-стажера и педагога – руководителя стажировки. В качестве педагога-руководителя, в частности, выступала учитель-логопед, а наставляемыми стажерами являлись молодые педагоги и малоопытные воспитатели ДООУ. Главной целью наставничества было определено создание таких условий для работы и профессионального роста воспитателей и молодых педагогов в детском саду, которые бы способствовали снижению проблем их адаптации в коллективе и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

В практике наставничества опытные педагоги ДООУ использовали разные формы взаимодействия с педагогами-стажерами: посещение занятий, совместный анализ образовательной деятельности, форм, методов, приёмов и средств, применяемых педагогами в работе с дошкольниками, разработка методических рекомендаций по содержанию образовательной деятельности, проведение консультаций (в частности, для начинающих педагогов были организованы консультации наставников по темам: «Организация образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста в рамках реализуемой образовательной программы дошкольного образования», «Методы руководства сюжетно-ролевыми играми дошкольников», «Календарно-тематическое планирование образовательного процесса в ДООУ», «Как оформить конспект НОД»,

«Организация прогулки в детском саду», «Организация и проведение изобразительной деятельности с детьми в детском саду», «Роль воспитателя на музыкальном и физкультурном занятии», «Методика проведения утреннего круга»).

Оказывалась и практическая помощь по правильной организации ведения документации группы, планированию НОД, организации образовательного процесса с детьми (подбор наглядно-демонстрационного материала к НОД, подбор методической литературы, подготовка материалов и оборудования к НОД, планирование работы с детьми во 2-ю половину дня и др.). Были проведены обучающие занятия по вопросам использования информационно-коммуникационных технологий при организации образовательной деятельности. Много внимания уделялось вопросам организации самообразования молодых педагогов. В частности, наставники помогли в составлении планов самообразования педагогов-стажеров по темам «Формирование элементарных математических представлений у детей дошкольного возраста», «Использование дидактических игр в развитии детей раннего и младшего дошкольного возраста».

Благодаря налаженному взаимодействию педагогам-наставникам удалось сформировать у педагогов-стажеров потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, выработать гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс. Практика наставничества привела к запуску постоянно действующей «Школы молодого педагога», в рамках которой при активном участии педагогов-наставников молодые педагоги имеют возможность более успешно адаптироваться к работе в ДОУ, более оперативно находить ответы на сложные вопросы профессиональной деятельности, что позволяет им добиваться успеха в работе с детьми.

В целом, обобщая опыт наставнической практики педагогов детских садов сети филиалов МБДОУ – детского сада «Детство» города

Екатеринбурга, можно отметить, что сегодня использование технологии наставничества в образовательной сфере существенно помогает молодым педагогам детских садов расти и развиваться в профессии. Оно дает им возможность при поддержке наставников управлять процессом своего профессионального роста, развития и самосовершенствования.

Современные ДООУ в России должны создавать необходимые организационные условия для развития практики наставничества и превращения его в постоянную кадровую технологию. Это необходимо, потому что наставничество позволяет молодым специалистам детских садов полностью раскрывать свой потенциал, улучшать педагогические навыки и становиться теми подлинными профессионалами, которыми они стремятся быть. Как отмечают специалисты, в системе дошкольного образования России главным «результатом правильной организации работы наставников становится высокий профессиональный уровень, происходит раскрытие и поддержание творческого и педагогического потенциала педагогов. Это оказывает положительное влияние на качество образовательных услуг и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного профессионального становления и развития внутри организации и профессии» [6, с. 18].

Особая значимость наставничества как важнейшего образовательного тренда в системе дошкольного образования России сегодня состоит в том, что наставник может делиться с наставляемым не только собственным опытом, знаниями и умениями, но и вдохновлять его на преодоление трудностей, обеспечивать эмоциональную поддержку и служить примером для подражания. Наставник в сфере дошкольного образования сегодня – необходимый помощник молодым педагогам и в их карьерном развитии, и в постановке профессиональных целей, и в налаживании

профессиональных и личных связей, и в открытии внутренних ресурсов для их дальнейшего личностного и профессионального развития.

Библиографический список

1. Маяцкая А.А. Наставничество – основа профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации // Наставничество в системе образования города Сургута: электронный сборник статей. Сургут: Городская межфункциональная команда «Лига наставников», 2023. С. 53-57.
2. Куликова С. В. Возрождение института наставничества – тренд России // Учебный год. 2023. № 2 (72). С. 3-6.
3. Мещерякова Т. Ю. Наставничество как образовательный тренд современности // Актуальные исследования. 2023. №37 (167). Ч.II. С. 72-75.
4. МБДОУ – Детский сад «Детство»: официальный сайт. URL: <https://detstvo.tvoysadik.ru> (дата обращения: 30.03.2024).
5. Полухина Е.Н., Галкина Л.Н., Федоренко О.А. Наставничество – основа качественной и стабильной работы дошкольной образовательной организации // Организация системы наставничества в ДОО. Новосибирск: МАУ ДПО «Новосибирский Институт Современного Образования», 2023. С. 18-20.
6. Вишневая А.А. Наставничество как инструмент поддержки и развития педагогических кадров // Организация системы наставничества в ДОО. Новосибирск: МАУ ДПО «Новосибирский Институт Современного Образования», 2023. С. 15-18.

Брынских С. А.,
учитель английского языка
высшей квалификационной категории
МАОУ СОШ № 32 с УИОП
г. Екатеринбург.
Ерохина С. В.,
учитель английского языка
высшей квалификационной категории
МАОУ СОШ № 32 с УИОП
г. Екатеринбург

ПАРТНЕРСКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

Аннотация. В данной статье представлено наставничество как перспективная технология развития педагогов. Рассматриваются разные виды наставничества, особое внимание уделяется партнерскому наставничеству. Представлен опыт взаимодействия в данном виде наставничества, а именно использование технологии «эдьютейнмент» и применение настольных игр на уроках английского языка. Произведен анализ результатов совместной деятельности и сделаны выводы о партнерском взаимодействии.

Ключевые слова: наставничество, партнерское наставничество, сотрудничество, эдьютейнмент, настольные игры.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных. В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование» и наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Именно поэтому наставничество сейчас рассматривается как перспективная образовательная технология, с помощью которой мы можем передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только транслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

В современном образовании наставник — это учитель-профессионал высокого класса, знающий образовательную организацию, имеющий опыт

педагогической работы, и оказывающий помощь и поддержку разным специалистам [5].

В современном мире существует много видов наставничества. Наряду с традиционным, когда наставник, как правило, успешный и опытный профессионал работает с менее опытным подопечным, появилось реверсивное, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий. Партнёрская форма наставничества или «равный равному» подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус.

Учитывая большую занятость педагогов, весьма актуальными стали такие виды наставничества как, краткосрочное, скоростное и флэш-наставничество. Давайте рассмотрим данные виды более подробно.

Задача краткосрочной модели наставничества состоит в достижении краткосрочных целей. Здесь очень важно четко сформулировать цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы [2].

Скоростное наставничество предполагает однократные встречи педагогов или обучающихся с «продвинутыми» специалистами. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В данном случае модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение [2].

Флэш-наставничество является новой концепцией наставничества, поскольку её суть состоит в том, что потенциальные наставники излагают свой жизненный опыт будущим подопечным в течение короткой встречи (продолжительностью около часа). Затем принимается решение о

продолжении наставничества. Если обе стороны заинтересованы в этом, то создается специальная программа наставничества [4].

Более подробно нам бы хотелось рассмотреть партнёрскую форму наставничества. Не секрет, что сотрудничество в партнёрстве имеет давнюю историю. Услышав имя Шерлока Холмса, невольно вспоминаешь его напарника Доктора Ватсона. Илья Ильф и Евгений Петров, Доменико Дольче и Стефано Габанна, Билл Гейтс и Пол Аллен, Дон Кихот и Санчо Панса. В этих дуэтах обязательно присутствует что-то, что их объединяет: общие черты характера, общая любовь к технологиям, единый стиль, общие интересы. Именно общие интересы, уверенность друг в друге, взаимодополняемость и умение договариваться делают партнерство уникальным и эффективным способом взаимодействия.

Кто-то в партнерстве преуспевает в бизнесе, кто-то раскрывает преступления, кто-то всегда спешит на помощь, а учителя стараются сделать свои уроки более разнообразными и необычными.

Одна из важнейших задач современного педагога - вызвать интерес к предмету и сделать свою профессиональную деятельность более результативной. Вспоминая русскую пословицу «Одна голова хорошо, а две лучше», можно добавить, что работа в тандеме приносит в два раза больше идей, экономит время на их реализацию и в целом, оптимизирует процесс.

Что касается процесса обучения, то любой учитель, проработавший много лет в школе, или более молодой, но уже владеющий профессиональными навыками, сталкивается с различными сложностями. Мы считаем, что партнерское наставничество отлично подходит для восполнения педагогических дефицитов.

Наш партнёрский тандем зародился благодаря единой цели. Для нас важно создать доброжелательную атмосферу на уроке, чтобы дети не думали про слово «надо», а процесс обучения приносил им радость. В качестве примера партнерского взаимодействия мы бы хотели рассказать

о технологии «edutainment» (education «образование» + entertainment «развлечение»).

По мнению практиков в образовании [1], «edutainment» (эдыютейнмент) — концепция, в основе которой заложен баланс обучения и развлечения, достигаемый путем внедрения разных форм игровых практик в традиционные форматы обучения, что способствует увлекательному и интересному обучению, позволяя повысить включенность участников в образовательный процесс. Средствами для эдыютейнмент служат не только книги, картинки — комиксы, видеоролики и мультфильмы, музыка и телепрограммы, обучающимся все больше интересны блоги и чаты, музейные выставки, игровые тренажеры, электронные энциклопедии, вебкасты, подкасты, настольные игры, в которых большой потенциал.

Эта технология удовлетворяет принципу деятельностного подхода: обучающиеся включены в иноязычную речевую деятельность, развивая и совершенствуя свои навыки произношения, лексики и грамматики. Она непротиворечиво сочетает в себе визуализацию (фрагменты видео, комиксы, игровые герои, тематические картинки), эмоциональное восприятие (игровая ситуация), интерактивность (взаимодействие в классе, в сети) и доступность (учет возрастных особенностей учеников) [3].

Одним из способов внедрения данной технологий в учебный процесс является использование популярных настольных игр на уроках английского языка для достижения эффективного баланса между учением и развлечением.

В качестве примера, рассмотрим наиболее популярные игры такие как: «balance chairs», «jenga» и «alias».

Игра «balance chairs» используется для закрепления пройденного лексического материала, каждый участник игры называет слова и выставляет стул таким образом, чтобы получилась башня из стульев. Чем выше башня, тем лучше и больше материала усвоено обучающимися.

Выходит из игры тот, кто не знает лексику по предложенной теме. Игра заканчивается, когда башня из стульев падает.

Всеми известная игра «jenga» активно практикуется в теме «неправильные глаголы». Первый вариант игры: вытягивать кирпич из башни, на котором написан глагол и называть его 3 формы. Вторая вариация – это составление предложений с вытянутым словом в необходимой временной форме.

«Alias» — это игра, которая прекрасно тренирует устную речь и ее восприятие, помогает вспомнить различные синонимы и части речи. Цель игры – за определенное время объяснить, как можно больше слов своему партнеру или команде. Однокоренные слова использовать нельзя.

Можно придумать и адаптировать под учебный процесс любые вариации ваших любимых настольных игр, а также необязательно использовать их только на уроках иностранного языка.

Проблема отсутствия желания у детей получать знания является актуальной и ее невозможно решить одномоментно. Говоря о применении технологии «edutainment» с помощью настольных игр, мы увидели реальные результаты по итогам мониторинга речевых видов деятельности. Дети расширили свой словарный запас и запомнили видовременные формы глаголов, а также появилась динамика развития устной речи у обучающихся.

Технология «edutainment» одна из многих. В современной педагогике существует огромное количество способов повысить интерес к обучению. Главное - выбрать то, что будет нравится вам и детям. Поскольку наши интересы и цели совпали, мы пришли к положительным результатам.

Таким образом, партнерское взаимодействие ведет к профессиональному росту каждого из партнеров, к обмену знаниями и расширению горизонтов. Объединяя усилия, мы не только решаем проблемы более продуктивно, но и обогащаем друг друга знаниями. На наш взгляд, благодаря сотрудничеству в партнёрстве, передаётся опыт,

формируются компетенции через взаимообогащение, основанное на доверии и умении находить компромисс.

Библиографический список

1. Голышев Г. Обучение через развлечение: Edutainment лагерь как технология современного образования / Голышев Г., Поплавская К., Ерошина Ю., Михеева Е, Мытарев И., Котова Т., Сахарова Д., Ромодина Т.; М.: Альпина Паблшер, 2021.
2. Ильясов Д. Ф. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.
3. Морарь, О. В. Эдьютеймент на уроках английского в школе: вовлечение и обучение / О. В. Морарь, В. В. Чагина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 11 (406). — С. 257-260.
4. Шилова О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития: вестник ЛОИРО. 2018. № 4. С. 65–69.
5. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. - СПб.: Свое издательство, 2015. - С. 1822.

Аглямова И.Ф.,
старший воспитатель филиала МБДОУ –
детского сада «Детство» №118
г. Екатеринбург

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. Проблема организации наставничества в образовательных организациях нашей страны актуальна, поскольку ее решение обеспечивает повышение профессиональной компетентности педагогов, что положительно влияет на качества образование и достижение образовательных целей. Автор статьи раскрывает причины того, почему наставничество в последние годы заняло позицию образовательного тренда современности. В статье обобщен опыт наставничества в детских садах, объединенных в сеть «МБДОУ – детский сад «Детство» города Екатеринбурга, который реализуется на четырех уровнях: управленческом, на уровне наставника, на уровне наставляемого и на уровне детей дошкольного возраста и их родителей (законных представителей). На управленческом уровне перечислены нормативные документы, регулирующие наставничество в дошкольной образовательной организации, приведены примеры информационно-консультативных мероприятий для наставников, описаны функциональные обязанности методиста или старшего воспитателя по руководству наставничеством в детском саду. По остальным уровням раскрыта роль наставнической деятельности для профессионального развития наставника и наставляемого, его положительное влияние на качество образования и функционирование дошкольной образовательной организации в целом. Сделаны выводы о положительных сторонах наставничества и тех положительных результатах, которых достигает педагогический коллектив детского сада, реализующий в своей деятельности наставничество как образовательный тренд современности.

Ключевые слова: наставничество, доминирующее направление, пара «наставник и наставляемый», управленческий уровень, положительные стороны наставничества.

Современное педагогическое сообщество нашей страны с энтузиазмом восприняло возвращение идеи наставничества в профессиональную деятельность педагогов образовательных организаций. По сути, оно никогда и не исчезало, но до недавнего времени о нем очень мало говорили и писали. В настоящее же время наставничество стало настоящим трендом: на страницах периодических педагогических изданий и ресурсов Интернета руководители и педагоги образовательных организаций (детских садов, общеобразовательных школ, колледжей и университетов) постоянно делятся своим опытом по его организации, отмечают его положительные стороны, растет количество поисковых запросов по теме «наставничество» в Интернете и т.д. Такой «взрывной» интерес педагогов к наставничеству делает его одной из ведущих тенденций в развитии педагогической мысли нашего времени.

Существует много причин, по которым наставничество стало доминирующим направлением в педагогической деятельности.

Во-первых, наставничество – это многовековая социально-культурная практика передачи любого профессионального опыта через «живое общение», в том числе и педагогического, от одного поколения к другому [1, с. 4], которую нельзя заменить ничем другим. Отношения «наставник – наставляемый» существуют в культурах всех народов с глубокой древности.

Во-вторых, государственная политика в области образования в нашей стране направлена на поддержание наставничества [2, с. 4]. В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования указано, что в дошкольной образовательной организации должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников (пункт 3.2.6). Одно из таких условий – организация наставничества, методическая модель которого представлена

в Методических рекомендациях Министерства просвещения Российской Федерации по внедрению методологии наставничества в образовательные организации Российской Федерации [2, с. 5].

В-третьих, наставничество является эффективной технологией, которая на основе взаимодействия в паре «опытный педагог – молодой педагог», обеспечивает повышение профессиональной компетентности педагогов, непрерывность педагогического образования, преемственность целей, принципов, средств, методов, форм педагогической деятельности и в соблюдении традиций конкретной образовательной организации, установление благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе и повышение его сплоченности по выполнению основной миссии образовательной организации и достижению образовательных целей и т.д.

Наставничество широко распространено в дошкольных образовательных организациях многих регионов России, оно дает положительные результаты. Статья посвящена обобщению опыта наставничества в детских садах, объединенных в сеть «МБДОУ – детский сад «Детство» города Екатеринбурга [3]. Оно реализуется на четырех уровнях: управленческом, на уровне наставника, на уровне наставляемого и на уровне детей дошкольного возраста и их родителей (законных представителей). Положительным моментом является то, что каждый из детских садов, входящих в эту сеть, для наставнической деятельности может использовать ресурсы других детских садов, тем самым повышая эффективность наставничества. Например, имеется возможность сформировать наставнические пары таких специалистов, как «музыкальный руководитель (стажист) и музыкальный руководитель (молодой специалист)», «инструктор по физической культуре (стажист) и инструктор по физической культуре (молодой педагог)» и т.д.

На управленческом уровне при реализации технологии наставничества ведется следующая работа, результатами и продуктами которой пользуются все детские сады, входящие в сетевое сообщество.

1. Разрабатываются локальные нормативные документы по организации наставничества в детских садах, например, «Положение о наставничестве», Программа «Наставничество», которая содержит план деятельности, наставнические пары, анкеты, отчеты, индивидуальные планы работы пары «наставник – наставляемый», а в «Положении о наставничестве» в детском саду отмечено, что наставник – это опытный педагог, отличающийся профессиональной успешностью и личностными достижениями в педагогической профессии (победитель, дипломант, лауреат профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и статей по педагогическим проблемам, активный участник или ведущий вебинаров и семинаров), активно занимающийся общественной работой, лояльный участник педагогического сообщества с ярко выраженными лидерскими, коммуникативными и организационными навыками и развитой эмпатией» [3].

В соответствии с указанными документами в детских садах планируется и осуществляется наставническая деятельность с учетом условий (материально-технических, методических, кадровых и др.) и особенностей функционирования каждого детского сада, а также потребностей, возможностей и интересов каждой пары «наставник – наставляемый».

2. Организуется информационно-просветительская и консультативная помощь педагогам, которые уже официально являются наставниками, и тем, кто хотел бы им стать. Эта работа проводится на базе тех детских садов, где педагоги осуществляют инновационную деятельность, демонстрируют положительные результаты и личностные достижения по наставничеству. Например, проводятся групповые консультации по темам «Виды и формы наставничества в образовательных организациях»,

«Технология наставничества в детском саду: традиции и современность»; круглый стол «Передовой опыт наставничества в дошкольных образовательных организациях»; мастер-классы, объединенные общей темой «Я – педагог-наставник: проблемы и способы их решения» и т.д.

3. Осуществляется общее руководство наставничеством, которое входит в следующие функциональные обязанности методиста или старшего воспитателя:

- разработка стратегии наставничества, целеполагание, постановка задач и определение способов их решения, формулировка планируемых результатов во взаимодействии «наставник – наставляемый», в соответствии с образовательной политикой конкретного детского сада из сетевого сообщества, с потребностями и возможностями участников процесса;

- подбор и утверждение наставников на основе анализа профессиональных и личностных качеств педагогических работников, подходящих на роль наставников, организация их обучения;

- помощь в разработке индивидуальных планов наставничества;

- координация работы пары «наставник - наставляемый», контроль за выполнением поставленных задач, прохождением этапов наставничества, полученными результатами;

- оценивание результатов наставничества по специально разработанным критериям и показателям и разработка методических рекомендаций по их улучшению;

- организация и реализация обратной связи с каждой парой «наставник – наставляемый» для обсуждения возникающих проблем, координации совместных действий, обобщения и обмена инновационным опытом, подведения итогов наставнической деятельности;

- формирование позитивного общественного мнения, одобрения и поощрения практики наставничества в педагогических и родительских

сообществах и среди социальных партнеров сетевого объединения детских садов.

На уровне наставников при реализации технологии наставничества по обоюдному согласию наставник и наставляемый могут выбрать один из видов наставничества:

- традиционное наставничество, при котором наставником является педагог-стажист, имеющий большой педагогический опыт, а наставляемым – молодой педагог с минимальным опытом работы или совсем без этого опыта;

- реверсивное наставничество, которое предполагает, что младший по опыту или стажу работы педагог становится наставником для более опытного работника;

- партнерское наставничество, сущность которого заключается в том, что наставник и наставляемый сотрудничают на равных, устанавливают между собой паритетные, доверительные и взаимно уважительные отношения, они вместе решают поставленные задачи, развиваясь при этом в своей педагогической деятельности.

Наставничество помогает опытному педагогу переосмыслить свой профессиональный опыт «наметить новые перспективы в своей профессиональной практике» [5, с. 5].

На уровне наставляемых (как правило, это молодые педагоги, первый год работающие в детском саду) наставничество позволяет мотивировать их на педагогическую деятельность, расширить и углубить имеющиеся психолого-педагогические знания, создать условия для успешной адаптации к месту и условиям работы, следовать должностной инструкции, проявлять самостоятельность, инициативу и творческий подход к решению возникающих проблем во взаимоотношениях со всеми субъектами образовательных отношений.

На уровне детей дошкольного возраста и их родителей (законных представителей) реализация технологии наставничества оказывает

положительное влияние на профессиональные знания и умения, методическую подготовку, владение современными образовательными технологиями, методами работы с дошкольниками и формами организации деятельности детей молодого педагога. В свою очередь, его постепенно растущее педагогическое мастерство положительно сказывается на результатах образования детей. Наставник, оказывая помощь молодому педагогу, также повышает свою профессиональную компетентность по многим проблемам дошкольного образования, поэтому дошкольники, с которыми он работает, постоянно показывают хорошие и отличные результаты в овладении образовательной программой дошкольного образования, при участии в конкурсах разного уровня – от муниципального до всероссийского.

Наставничество способствует укреплению связей между детским садом и семьей, потому что наставник постоянно помогает молодому педагогу устанавливать контакты с родителями, дает советы, как повысить их педагогическую культуру, активность во взаимодействии с педагогами детского сада. Применяя советы и рекомендации наставника на практике, молодой педагог учится плодотворно взаимодействовать с родителями, что способствует созданию положительного имиджа детского сада.

Важным является и тот факт, что наставничество влечет за собой повышение уровня удовлетворенности родителей взаимодействием с педагогами детского сада. Оказание поддержки молодым педагогам позволяет улучшить качество предоставляемых услуг и удовлетворить потребности родителей, что положительно сказывается на репутации и конкурентоспособности детского сада в целом.

Эффективность наставничества, организованного на вышеописанных четырех уровнях, приводит к положительным результатам, которые замечает и отмечает педагогическое сообщество. В 2023 году педагог нашего ДООУ был удостоен награды на торжественной церемонии «Методический триумф – 2023» в номинации «Наставник года». Это

выдающееся достижение, подтверждающее профессионализм педагога в области образования.

Опрос, проведенный среди педагогов-наставников и молодых педагогов, которые работают в парах с ними, позволил определить следующие положительные стороны наставничества:

- повышение профессиональной компетентности и квалификации педагогов;
- улучшение взаимодействия и коммуникации между всеми участниками образовательных отношений;
- внедрение инновационных технологий, методов и форм работы с детьми, родителями и педагогами;
- создание благоприятного климата и творческой атмосферы в педагогическом коллективе;
- повышение качества образования и эффективности деятельности детского сада в целом.

Таким образом, наставничество по своей сущности и достоинствам вполне соответствует названию образовательного тренда современности. Закреплению и усилению такого положения помогает методически грамотное его осуществление в дошкольных образовательных организациях на всех уровнях: управленческом, на уровне наставника, наставляемого, детей и их родителей. Данная проблема особенно успешно решается в сетевом сообществе детских садов, обобщение опыта которого представлено в данной статье на примере детских садов «Детство» города Екатеринбурга.

Библиографический список

1. Меремьянина О.Р. Наставничество. Опыт и начало пути в профессию: сборник методических материалов / Автор-сост. О. Р. Меремьянина. Барнаул: КАУ ДПО «АИРО им. А. М. Топорова», 2023. 124 с.

2. 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.
3. МБДОУ – Детский сад «Детство»: официальный сайт. URL: <https://detstvo.tvoysadik.ru>
4. Сурьянинова Т.А. Наставничество – эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении // Молодой ученый. 2023. № 29.1. С. 34-39.
5. Александрова Ю.Ф. Наставничество как эффективный способ профессионального становления // Роль наставничества в системе СПО: материалы всероссийской научно-практической конференции для педагогических работников. Пенза, 2023. 115 с.

Личный опыт работы педагогов в наставнических парах

Туголуков Е. В.,
педагог дополнительного образования -
социально-гуманитарная направленность
ДДТ "Химмашевец"
г. Екатеринбург.
Заплатина А. А.,
педагог дополнительного образования -
техническая направленность
ДДТ "Химмашевец"
г. Екатеринбург

**РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: ЧЕМ ОНО ПОЛЕЗНО УЧАСТНИКАМ,
КАКИЕ СЛОЖНОСТИ ВОЗНИКАЮТ И «СТОИТ ЛИ ОВЧИНКА ВЫДЕЛКИ»?**

Реверсивное наставничество: молодой педагог обучает опытного... звучит уже странно, не так ли?

С традиционным наставничеством тоже не всё просто, но хотя бы понятно: опытный педагог делится с начинающим своим опытом, повышая, таким образом, его уверенность в себе и исправляя ошибки в работе.

Реверсивное наставничество вызывает массу вопросов:

- Чему может научить молодой наставник опытного педагога?
- Как будет построено их взаимодействие на практике, чтобы сохранять между ними хрупкие отношения доверия и понимания?
- Что будет являться результатом такого взаимодействия?
- Является ли оно продуктивным с точки зрения расхода времени двух педагогов в отношении к результату?
- Будет ли такое наставничество полезно детям?

Попробуем ответить на эти вопросы на конкретном примере.

Опытный педагог: Туголуков Евгений Витальевич, начал работать в системе образования с 1986 года, с периодическими сменами рода деятельности для выживания семьи. Работал историком, методистом, программистом, продавцом, психологом, менеджером по обучению,

бизнес-тренером, директором по персоналу, и снова вернулся к преподаванию. Опытный пользователь компьютера, хороший рассказчик. По своему проекту построил свой дом. Реализует авторскую программу «История России и флота» в ДДТ «Химмашевец». По сути, это программа патриотического воспитания на основе истории нашей родины, с увеличенным вниманием истории флота.

Молодой наставник: Заплатина Анна Александровна, родилась в 2002 году. Скромная, молчаливая девочка, которая любит читать и думать, спортсменка, пришла в дополнительное образование в 2022 году. Ведет в ДДТ «Химмашевец» занятия по программе «Техническое моделирование». Предпочитает работать руками, а не языком. Обожает делать модели замков, персонажей мультфильмов, самолетов и кораблей.

«Ну и чему может меня научить эта девочка?» - этот вопрос был главным препятствием для нормального взаимодействия.

Но Анна и не учила. Она задавала вопросы. На некоторые из них отвечать было легко и приятно, из позиции «Родитель-Ребёнок». Но другие вопросы вызывали смятение, потому что задевали слабые места в преподавании опытного педагога. В моём преподавании!

Да, приходилось признавать перед самим собой простые истины: со стороны виднее, и «на солнце - есть пятна»!

Что греха таить — бывает, что опытный педагог, прекрасно зная материал, экономит свои силы и повторяет удавшийся когда-то урок ежегодно. Но ведь дети-то пришли уже другие и эти дети — скучают на когда-то интересном занятии!

Приходилось возвращаться в позицию «Взрослый-Взрослый» и вести диалог. Вопросы были правильные и требовали реального ответа. В попытке решить их на практике мы скорректировали наши поурочные планы в рамках тех же программ.

На занятиях по истории обучающиеся получали задание, которое они могли выполнить на занятии по техническому моделированию.

На занятии по техническому моделированию, при изготовлении модели самолета или корабля, или даже бумажного журавлика, требовалось подготовить сообщение, или маленький доклад по истории этого самолета, корабля, или истории о тысяче журавликов японской девочки Садако Сасаки, погибшей после атомной бомбардировки Хиросимы.

Придумывать вдвоём занятия, связанные друг с другом и с реальным миром оказалось увлекательно и взаимно полезно.

Более того, мы заметили, что эмоциональная составляющая часть занятий стала существенно выше.

Тематическая связь разных предметов повысила их значимость, а связь занятий с реальной жизнью человечества наполнила учёбу смыслом для обучающихся.

Некоторые дети уже сами приносили сделанные дома модели исторической техники, от подводной лодки, танка до дирижабля, сами писали заметки и читали доклады об истории техники, и людей, её создающих.

Комбинированное занятие, которое вели сразу два педагога, требовало серьёзной подготовки и большого расхода времени, но и результат был впечатляющим! Дети не только делали модели кораблей, но и сами с помощью этих моделей решали историческую проблему, когда-то угрожающую жизни наших предков!

Чувство сопричастности истории, дополненное чувством гордости за свой труд, и свой разум, такой же, какой был у великих предков, момент катарсиса во время занятия — бесценны!

Мы считаем, что реверсивное наставничество имеет полное право на жизнь в самых разных формах.

Главное в нём – творческое взаимодействие двух педагогов, горячо отдающихся своему делу. И это отношение помогает не только преодолеть все сложности общения, но и доставляет большое удовольствие самим педагогам.

Платой за удовольствие от творчества является время на подготовительную работу, согласование действий, обсуждение того, что получилось, корректировку планов на будущее.

Реверсивное наставничество = Творчество * Радость – Время

Белоусова Ю. Л.,
воспитатель
МАДОУ детского сада общеразвивающего вида №116
г. Екатеринбург.
Ваганова Н. В.,
воспитатель
МАДОУ детского сада общеразвивающего вида №116
г. Екатеринбург

ОПЫТ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ В ДЕТСКОМ САДУ

*«Наставничество – это мост, который соединяет
прошлое и будущее, передавая знания и опыт от
одного поколения к другому»
Деннис Кимбро.*

В современном педагогическом сообществе очень много умелых и сильных педагогов, чей опыт выработался десятилетиями. Они могут найти подход к любому ребёнку, разрешить любую педагогическую ситуацию и мастерски выстроить взаимоотношения с родителями. Но реальность такова, что весь этот опыт и знания не успевают за интересами детей.

Именно с такой ситуацией мы столкнулись в нашем детском саду. Опытным педагогам было всё труднее замотивировать детей на занятиях, а детские запросы и пожелания не всегда были понятны. Решение нашлось в ходе беседы с молодым педагогом, для которого эта проблема была разрешима. Так, с фразы «А давайте попробуем...» и родился педагогический тандем между Юлией Леонидовной и Натальей Владимировной.

Преимущество педагогического тандема в том, что ситуацию можно рассматривать с двух совершенно разных точек зрения, которые в силу разницы поколений, приводят к необходимому результату.

Наша работа пошла от интересов детей. Начальной точкой стала система «МЭО», активно используемая Юлией Леонидовной в ее группе. Оказалось, что Наталье Владимировне с ее тридцатилетним опытом работы

с детьми через картинки, раздаточный материал, тетради не так легко перестроиться на работу с проектором и ноутбуками.

Мы активно изучали функции программы «МЭО», искали её преимущество перед традиционным подходом к обучению и прочно внедрили её в образовательный процесс. Но на этом мы не остановились! Взяв на заметку интерес детей к робототехнике, мы стали использовать на занятиях элементы робототехники. Также мы стали использовать роботов в квест - играх.

Но не обошлось без трудностей. Поначалу было нелегко выстроить работу наставничества в реверсивной области. У Юлии Леонидовны не было уверенности в том, что она может научить чему-то новому и полезному такого стажиста, как Наталья Владимировна. Но активная позиция Натальи Владимировны и ее доброжелательность придали Юлии Леонидовне храбрости и педагогический тандем успешно начал свою работу.

Активное взаимодействие, присутствие на занятиях, наблюдение за взаимодействием с родителями, помогло Юлии Леонидовне приобрести новый опыт и знания. А Наталья Владимировна тем временем овладела навыками работы с использованием технических средств, а также стала более уверенным пользователем сети Интернет.

Результатом нашего педагогического наставничества стало овладение опытным педагогом инновационных технологий, активное внедрение в образовательный процесс, а также передача опыта молодому педагогу.

На этом мы не останавливаемся и начинаем внедрять интерактивные игры «Сова» в образовательный процесс.

Камская Е. В.,
учитель-дефектолог
МБДОУ детский сад компенсирующего вида №486
г. Екатеринбург

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

«Час рождения ребёнка есть первый час его обучения»

Э.Г. Песталоцци.

На мой взгляд, наставничество стало современным трендом в образовании по нескольким причинам. Во-первых, наставничество позволяет молодым специалистам получить индивидуальное внимание и поддержку, что может значительно улучшить их опыт и микроклимат в целом в коллективе. Это особенно важно в контексте различий в уровне подготовки, способностях и потребностях каждого педагога. Во-вторых, наставничество помогает наставнику и наставляемому лучше понять свои цели и мотивацию в профессиональной деятельности, а также создает дополнительные возможности для развития навыков, необходимых для успешной карьеры, способствует развитию лидерских качеств, эмоциональной поддержке и повышению самооценки.

Наконец, наставничество способствует созданию профессиональных связей и сообществ, что может быть полезно для карьерного роста педагога. Все эти факторы объединяются в создании целостной, поддерживающей образовательной среды, делая наставничество популярным трендом в современном образовании.

Какие трудности и противоречия возникают в наставнических парах? Основные противоречия возникают из-за различий в педагогических подходах, личностных особенностях и профессиональном опыте педагогов. Потенциальные трудности можно распределить на три основные группы:

1. **Разногласия в методиках обучения.** Каждый преподаватель может иметь свой уникальный подход к обучению детей, что может привести к противоречиям в определении приоритетов и методик.
2. **Дисбаланс во взглядах на дисциплину и контроль.** Различия в оценке результатов работы. Разные взгляды на то, что является успешным образовательным процессом или достижением. Один преподаватель может быть более строгим, а другой более терпимым и гибким. Это может вызвать несправедливость в обращении с детьми, а также вызвать разногласия в определении критериев успеха работы. Это может привести к недовольству как у детей, так и у коллег.
3. **Недостаточная коммуникация.** Отсутствие четкой коммуникации между педагогами может привести к недопониманию и несогласованности в педагогическом процессе, к дублированию работы или даже конфликтам. На мой взгляд, для решения этих трудностей важно, чтобы преподаватели были готовы к сотрудничеству, общались друг с другом, находили общие точки зрения и методы работы. Для этого полезно проводить совместные педагогические семинары, тренинги, мастер-классы, где преподаватели могут делиться опытом и учиться друг у друга.

Чтобы преодолеть эти противоречия, важно активно работать над установлением четкого коммуникационного процесса, налаживанием сотрудничества и совместным планированием деятельности, а также постоянно стремиться к поиску компромиссов и общих педагогических ценностей. Наставничество в парах преподаватель-преподаватель в дошкольном образовании представляет собой ценный ресурс, который может принести множество находок и перспектив. Некоторые из них включают в себя:

1. **Обмен опытом.** Наставнические пары преподаватель могут обмениваться педагогическими практиками, методиками и ресурсами, что способствует повышению профессионального уровня

обоих участников, педагогического процесса и улучшению результатов обучения.

- 2 Коллективное обдумывание. Совместные обсуждения педагогических вопросов и стратегий позволяют развивать критическое мышление, обогащать педагогический опыт и находить новые идеи.
- 3 Поддержка и сотрудничество. Наставничество в парах позволяет создать более поддерживающую и сотрудничающую педагогическую среду, что способствует развитию эмоциональной и профессиональной поддержки между преподавателями, что в свою очередь, позволяет избежать профессионального выгорания.
- 4 Развитие адаптивности и гибкости. Работа в паре требует от преподавателей гибкости, адаптивности и умения находить компромиссы, что важно в контексте работы с разнообразными детьми и ситуациями.
- 5 Моделирование лидерства. Партнерство между преподавателями способствует развитию навыков лидерства и эмпатии, что может стать образцом для детей и других педагогов. Совместное наставничество в дошкольном образовании имеет большой потенциал улучшения качества образования и взаимодействия между преподавателями, что благоприятно сказывается на развитии и успешной социализации детей.
- 6 Развитие разносторонней индивидуальности. Совместная работа способствует развитию разнообразных педагогических методик, что удовлетворяет индивидуальные потребности и интересы детей с ограниченными возможностями, создавая стимулирующую к развитию образовательную среду.

В целом можно подытожить, что наставничество эффективно в том случае, если оно основано на доверии, эмпатии, осознанном руководстве, индивидуальном внимании к каждому ребенку и поддержке их развития. В тоже время, анализируя, наставнические пары, я пришла к выводу, что

важным методическим вопросом является применение различных подходов к наставничеству и научению. Для этого уместно вспомнить цитату китайского философа древности: «Отец наставляет, рассказывая о законах этого мира, а старший брат учит ходить правильными путями. В этом различие между учением и наставничеством»

Окулова П. А.,
учитель, руководитель методического объединения
МАОУ СОШ № 113
г. Екатеринбург

ПОД СЕНЬЮ МУЗ, ИЛИ, НЕОКЛАССИЧЕСКАЯ КЛАССИКА. ЗАПИСКИ СЭМПАЯ

«Музыка нас связала» - не просто строчка из песни... Молодой учитель музыки и «иностранец» со стажем – вот такой необычный тандем образовался в нашей школе № 113.

Так уж повелось, что музыка имеет большое значение в моей профессиональной деятельности с самого начала, а именно, со студенческих времён в Свердловском областном музыкально – эстетическом педагогическом колледже (ныне СОПК). Я – не учитель музыки, но не удивительно, что годы обучения на факультете иностранных языков в «музпеде» ознаменовались многочисленными концертами и творческой деятельностью.

На первом месте работы у меня был вполне классический наставник: моя напарница – учитель иностранного языка **Ольга Равкатовна Фанина** (ещё задолго до тренда на наставников), но наиболее сильное влияние на меня оказала завуч начальной школы **Татьяна Васильевна Колосова**, учитель музыки по образованию. Получается неклассическая классика передачи опыта от старшего коллеги младшему.

В этой же школе, будучи молодым специалистом, я получила свой первый опыт в роли наставника. Это было реверсивное наставничество. У «иностранцев» есть преимущество: мы работаем в парах. Тогда моя напарница была значительно старше меня по возрасту, но начинала свой путь в профессии. Взрослому опытному специалисту не полагается наставник. Хотя, на мой взгляд, помощь в адаптации на рабочем месте или же помощь взрослым работникам, решившим прожить новую

профессиональную жизнь, сильно недооценивается. Это точка роста. Это будет востребовано в ближайшее время, ведь сейчас не редкость, когда люди приходят в школу из других профессий и подчас сразу окунуться с головой во все быстроизменяющиеся процессы образования не так-то просто!

Спустя несколько лет, уже перестав быть молодым специалистом, я стала учителем МАОУ СОШ № 113. В «Доме с традициями» (как называется одноимённая книга о нашей школе) для меня особо сильно ощущается связь поколений, ведь здесь моя бабушка Окулова Нинель Афанасьевна проработала 37 лет. Сейчас среди моих коллег есть её ученики, кто-то из коллег помнит меня с двухлетнего возраста. Здесь мне предстояло глубже нырнуть в мир наставничества, став помощником двум молодым специалистам и их проводником в профессию. На тот момент тренд наставничества начал набирать обороты, появилось официальное закрепление наставников за новичками. Этот старт практически сразу ознаменовался участием в конкурсах: **Валерия Андреевна Тихонова** в первый месяц нашего взаимодействия успешно выступила в районном этапе областного конкурса «Молодой учитель 2020». Прошло несколько лет, и теперь уже я с уверенностью могу положиться на неё в самых разных вопросах.

Мы живем в мире стремительных изменений, знать всё на свете не реально. Мне не стыдно и не страшно сказать, что я что-то не знаю. Вот и сейчас, имея опыт и стаж, являясь наставником молодых специалистов, я считаю своими наставниками и менторами двух заместителей директора по УД – **Ольгу Викторовну Таран** и **Татьяну Германовну Данилову**. Тоже весьма неклассическое сочетание: учитель начальных классов, учитель музыки и «иностранец», уже давно не молодой специалист, но готовый учиться. На мой взгляд, наличие в организации ситуативного наставничества – это показатель здоровой атмосферы в коллективе. В любом вопросе есть специалист, настоящий мастер, и это здорово, если

люди могут обратиться к этому человеку за помощью, зная, что получат эту помощь. Знаниями как улыбкой надо делиться, и она к тебе не раз ещё вернётся!

Осенью 2021 года началась наша совместная история с **Викторией Сергеевной Харлан**. Нас связала музыка, которая и повела наш дуэт по пути конкурсного движения. Началось всё с помощи Виктории Сергеевне в подготовке к конкурсу «Молодой учитель». А дальше так и пошло, образовалась пара наставник-наставляемый. Как справедливо отметила Татьяна Германовна: «Совместный труд объединяет, а совместный ТВОРЧЕСКИЙ труд – вдохновляет». Вот и сейчас на всех этапах конкурсе «Педагогический тандем-2024» музыка с нами. Переписанные строчки песни «Мы не знали друг друга» в визитке, урок в 4 руки на материале современных переложений стихов Сергея Есенина и Владимира Маяковского на музыку современных исполнителей, живая музыка в начале нашего мастер класса... Очень неклассические комбинации.

Мы – не вновь образовавшийся тандем, за нашими плечами есть определённый опыт, поэтому за время нашего совместного пути уже проявились разность характеров, темпераментов, установок. У Виктории Сергеевны сформировались некоторые вполне определённые самостоятельные профессиональные установки (и это замечательно!), но одно остаётся неизменным: наша любовь к музыке. Мы разные. Виктория Сергеевна профессиональный музыкант, выпускница консерватории, а я – представитель педагогической династии, музыкант-любитель, но в этом наша сила. Двух одинаковых людей не существует, да и не смогут два очень похожих человека дополнить друг друга, расширить опыт, прикрыть слабые стороны одного сильными сторонами другого. Наш тандем неклассический во всех смыслах, и это наша фишка.

Наставника и наставляемого должно объединять что-то большее, чем просто рабочая задача. В японской культуре есть интересные понятия «сэмпай» и «кохай», описывающие неформальные иерархические

межличностные отношения, общепринятые в организациях, кружках, клубах, школах и на предприятиях. Сэмпай – это тот, у кого больше опыта, а кохай – ученик. Но сэмпай – равный, близкий, как друг, в отличие от сенсея (учителя), такого недостижимого неприкосновенного «идола». Вот и у нас получается, что Виктория – кохай по вопросам педагогики, а я – по части музыки. Мы обе друг другу и наставники, и ученики.

Любой конкурс или проект – это командная работа. У нас есть такая поддержка. Мы точно знаем, что в любой момент наш дуэт может превратиться в трио, квартет или даже квинтет. Часто к разным творческим проектам подключаются и другие коллеги, для кого деятельность оказывается созвучной. Музыка – это особый вид магии...

В этой истории есть ещё один удивительный момент. Те люди, кого я считаю своими Учителями – Татьяна Васильевна Колосова, Татьяна Германовна Данилова и Ольга Викторовна Таран – выпускники педагогического колледжа, в котором начинался мой профессиональный путь. Было много ребрендингов, колледж располагался в разных корпусах, но наши истории, так или иначе, связаны именно с одним из четырёх существовавших в нашем городе. Вот так необычно нас, таких разных, объединила её величество Музыка...

Закончить хотела бы стихами собственного сочинения.

Под сенью музыки звучанья,	Средь вас не только музыканты,
Там, где гранит больших наук,	Средь вас творцы больших начал,
Все встречи вовсе неслучайны:	Но каждый ЗДЕСЬ раскрыл таланты,
Сердец созвучен наших стук.	Азы профессии познал.
Пускай учились мы не вместе,	Историй разные страницы,
Дорогой встретились одной.	Для всех о чём-то о своём,
Атланты доблести и чести,	Но, всё же, больше, чем учиться:
Вы людям посланы судьбой!	Те годы лучшими зовём.
Подобно братству лицеистов,	Мы разных вёсен лицеисты,

Нас музпедколледж всех связал:

И музыкантов, и лингвистов,

И повелителей начал...

И даже ныне, через годы

Он дарит чудо разных встреч

Со вкусом юности, свободы,

Чтоб вдохновенье вновь зажечь...

Питомцы разных мы наук.

А ныне – школ специалисты,

Сердец созвучен наших стук.

Нас, разных, музыка связала

Под сенью дружных этих муз.

Здесь, где профессии начало

И зародился наш союз...

НАСТАВНИК!

Модное слово, часто звучит,
Модное слово о чём говорит?
Хочет сказать, что имеем мы блажь
Науку постигнуть, «пополнить багаж».
Багаж своих знаний и опыт, а
крошку
Собрать в узелок и пойти по
дорожке.
Дорожке, ведущей к великой дороге,
Которую выбрал ещё на пороге.
Пороге начала, пороге конца
Тех лет, что прошли славно в школе
юнца.
Учитель твой первый - наставник,
как мать,
Когда спотыкался - мог руку подать.
И вот протекают года, как река,
И смотришь на мир ты слегка
свысока.
Вот миг пролетел, и ты в ВУЗе
теперь.
Наставник другой открывает здесь
дверь.
Науки сплетенье и опыт не малый

В круговороте событий наставник
бывалый
Расскажет, как было, как лучше, как
надо
Как он покорял из «бетона»
преграды.
Как жизнь привела к истокам
судьбы,
Как он получал везде похвальбы.
Готов он всё это тебе передать,
Чтоб мог ты в работе своей
применять.
Экзамены снова и вот он диплом!
Готов ты к свершениям и всё
нипочём.
Работа кипит, работа бурлит
Готов показать ты сложный кульбит.
Подходит стажист и просит тебя
Наставником стать сейчас для себя.
Так время бежит и понял он скоро,
Не успевает за вейаньем споро.
Другие запросы, и интересы.
И в опыте прежнем не видно
прогресса.
Скуку он встретил в глазах

поколенья,
Чтоб не придать результаты
забвенью,
Готов он науку постигнуть иную,
Но только, чтоб опыт был не в
«пустую».
Наставником стал теперь уже ты.
В новое время ты строишь мосты.
Меж опытом прежним и новым
потокотом,
Единой системой, единым уроком.
Возможностей много, лишь стоит
начать,
И ты как наставник можешь руку
подать.
Различий меж нами не так уж и
много,
Мы, как и вы, любим солнце и свет,
Знаний - открытий стоим у порога,
Но знать мы хотим через сеть
Интернет.

Наставником быть - велика ли наука,
Но всё объяснить - интересная
штука.
Как донести? Как понять тебя
сможет?
Тот, кто когда-то знания множил.
Вы теперь вместе «творите», живёте,
Опыт и знания в мир понесёте.
Друг и наставник; Наставник и друг.
Эти два слова сплелись как-то вдруг.
И часто спорят миры поколений,
Не избежать им соприкосновений.
Старое учит держаться «красиво»,
Новое шутит и смотрит игриво.
Одно без другого не может
случиться.
И жизнь помогает им вместе
искриться.
В круговороте дат и событий,
Наставник и друг - это дверь в мир
открытий.

Городской конкурс «Педагогический тандем – 2024». Опыт участия

Гайнетдинова З. Г.,
заместитель директора
МАОУ СОШ № 1 имени С.С. Алексеева
г. Екатеринбург

**НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ – ПУТЬ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИСКУССТВА УЧИТЬ И УЧИТЬСЯ**

Аннотация. С самого раннего возраста ребёнок начинает представлять на кого ему хочется равняться, на кого желает быть похож в поведении, начинает повторять фразы за тем, кого считает значимым взрослым. Взрослея, на пути встречает людей, которые чему-то учат, дают новые знания о мире. Человеку нужен тот, кто научит и поможет, тот, кто станет ориентиром в пути. Такой путеводной звездой для наставляемого может быть наставник.

Не каждый человек может стать наставником, не каждый профессионал может стать наставником, здесь важными являются человеческие данные: характер, коммуникабельность, совместимость с другими.

Занимаясь экспертной деятельностью городского конкурса наставнических пар «Педагогический тандем» встречаю много разных наставнических пар: молодые, педагоги с опытом, мужчины и женщины, даже семейные пары, представляющие разные модели наставничества – традиционная, партнерская или реверсивная.

Сопоставлять критерии оценивания и держать свои эмоциональные ощущения от выступления – постоянный внутренний конфликт, который нужно направить в правильное направление: объективность, объективность и еще раз объективность.

Наставничество и участие в профессиональных конкурсах являются одним из видов повышения квалификации педагога. А если связать эти два слова

в одном словосочетании, то это позволяет освоить новые социальные функции современного Учителя, увидеть путь совершенствования искусства учить и учиться.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, городской конкурс, наставнические пары, эксперт

Во многих областях человеческой жизни на начальных этапах различной деятельности может потребоваться помощь: личным примером, словом, делом. С самого раннего возраста ребёнок начинает представлять на кого ему хочется равняться, на кого желает быть похож в поведении, начинает повторять фразы за тем, кого считает значимым взрослым. Взрослея, на пути встречает людей, которые чему-то учат, дают новые знания о мире. Получив образование, поначалу не чувствует себя уверенно на первом рабочем месте. Особенно такая поддержка и помощь нужна новичку любого дела, будь то новый коллектив или профессиональная деятельность. Человеку нужен тот, кто научит и поможет, тот, кто станет ориентиром в пути. Такой путеводной звездой для наставляемого может быть наставник. А наставляемый – это ребенок, школьник, молодой специалист любой профессии или деятельности.

В толковом словаре слово «наставник» трактуется одинаково – это специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, опыт и рекомендацию [1]. Основная миссия – нести свет, и наставник является человеком, который сеет доброе, мудрое, полезное, нужное. Не каждый человек может стать наставником, не каждый профессионал может стать наставником, здесь важными являются человеческие данные: характер, коммуникабельность, совместимость с другими. В этом и есть ценность наставнической деятельности: передача опыта, сопровождение молодого специалиста настоящим человеком и настоящим профессионалом.

Занимаясь экспертной деятельностью городского конкурса наставнических пар «Педагогический тандем» встречаю много разных

наставнических пар: молодые, педагоги с опытом, мужчины и женщины, даже семейные пары, представляющие разные модели наставничества – традиционная, партнерская или реверсивная. Интересно наблюдать, как строятся отношения между наставниками, как происходит коммуникация, с какой целью взаимодействуют между собой. Видна невидимая нить связи этих пар - им просто комфортно коммуницировать, взаимодействовать, работать вместе.

Очень интересно видеть совместную деятельность наставнических пар в рамках конкурса, ведь одно дело общаться, а другое найти точки соприкосновения в рамках любого конкурсного испытания: визитка, мастер-класс, открытый урок, и т.д. Найти методические приемы, технологии, включить все свои креативные возможности и создать в результате некий методически-творческий проект выступления в рамках любого конкурсного испытания.

Опыт экспертной деятельности позволяет каждому эксперту повысить собственный уровень профессиональной компетентности педагога, административного работника, человека; позволяет повысить уровень квалификации через наблюдение за выступлениями участников, оценивание конкурсных заданий, общение с конкурсантами и другими экспертами. При этом, происходит процесс «вживания» в отдельные выступления участников, тех, которые особенно ярко «выстреливают» в рамках конкурса.

Объективно оценивать, ведь среди конкурсантов есть особенно выделяющиеся пары, очень трудно. Сопоставлять критерии оценивания и держать свои эмоциональные ощущения от выступления – постоянный внутренний конфликт, который нужно направить в правильное направление: объективность, объективность и еще раз объективность. И суметь воздержаться от «поощрения» некоторых пар. Это довольно трудно! Но осуществимо.

В состав экспертов конкурса входят специалисты, которые обладают значительным опытом и знаниями в образовательной и экспертной деятельности, или имеют достаточный опыт участия в профессиональных конкурсах. Важно правильно «считать» критерии оценивания, важно увидеть существенное в представлении конкурсного задания участниками. Нередко возникают спорные моменты среди членов жюри конкурса, как правильно понять и принять критерии оценивания. Как говорится, «в споре рождается истина». И всегда консенсус приходит.

Участие в экспертной деятельности в рамках городского конкурса наставнических пар «Педагогический тандем» вдохновил меня на проведение подобного конкурса в школе: разработано Положение, которое обсуждалось на уровне педагогического коллектива, определены участники конкурса и ... конкурс проводится уже 2 года подряд. Опыт проведения, которого представлен на уровне педагогического сообщества Верх-Исетского района города Екатеринбурга.

Педагоги получают опыт участия в профессиональных конкурсах, а администрация школы получает возможность увидеть своих педагогов в другой деятельности – в конкурсной, и определяет, кто может представлять школу на конкурсах другого уровня. Виден потенциал каждого педагога, умение коммуницировать между собой, связь теоретических знаний и практических навыков. Кроме того, креативность в представлении любого конкурсного задания. Как итог, школьный конкурс в рамках методической деятельности состоялся, положительные эмоции педагогов в рамках наставнических пар, получение новых компетенций, мотивация к дальнейшей педагогической деятельности.

Ну а получение баллов во время аттестации педагогических работников является хорошим мотивирующим фактором для участия педагогов в профессиональных конкурсах как школьного, так и другого уровня: муниципального, регионального, федерального.

Следует отметить, что активная конкурсная деятельность – одна из реальных возможностей сформировать в коллективе творческую атмосферу, пропагандировать интерес к инициативам и новшествам, создать инновационную обстановку. Она помогает осознать значимость творческого поиска, инновационный потенциал конкурсанта, становится своеобразной «питательной средой» для восприятия повышения квалификации как необходимого условия работы в современных условиях [2].

Наставничество и участие в профессиональных конкурсах являются одним из видов повышения квалификации педагога. А если связать эти два слова в одном словосочетании, то это позволяет освоить новые социальные функции современного Учителя, увидеть путь совершенствования искусства учить и учиться.

Разнообразие проводимых профессиональных конкурсов в стране, области, городе, опыт их организации и проведения показывает, что конкурсная деятельность стала стимулом к развитию, саморазвитию и самоактуализации в развивающемся обществе.

Необходимо использовать потенциал профессиональных конкурсов для становления и роста профессионализма педагогических работников. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.» дает прямую установку на «формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста» [3]. Каждый работник образования должен иметь возможность среди множества профессиональных конкурсов (разных по статусу, содержанию, контексту, проблемности, инновационности и т.д.) выбрать свои конкурсы.

Библиографический список

1. Большой толковый словарь русского языка: современная редакция / Д. Н. Ушаков. - Москва: Дом Славянской кн., 2008. - 959 с.; 27 см.; ISBN 978-5-903036-99-8 (В пер.)
2. Профессиональные конкурсы: слагаемые победы: научно-практ. пособие / Б.П. Черник. — Новосибирск: Изд-во «Сибпринт», 2022. — 110 с.
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 / [Электронный ресурс] // Президент России: [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1> (дата обращения: 01.04.2024).

Зейналова Вусале Байрам кызы,
воспитатель
МАДОУ детский сад № 395
г. Екатеринбург.
Зейналова Шафига Яшар кызы,
учитель-логопед
МАДОУ детский сад № 395
г. Екатеринбург

СЕМЕЙНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

(опыт участия в городском конкурсе «Педагогический тандем-2024»)

Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом.

А. С. Макаренко

Наставничество как образовательный тренд современности является активно развивающейся практикой и становится все более популярным и востребованным. Это процесс, в котором опытный и квалифицированный наставник помогает развиваться и расти молодому специалисту. Это доказывает Указ Президента нашей страны Владимира Владимировича Путина «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», изданного «в знак высочайшей общественной значимости профессии учителя», что, безусловно, связано с реализацией национального проекта «Образование».

«Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим». Традиционное наставничество имеет свои особенности. Оно основано на личном взаимодействии и доверии между наставником и наставляемым. Важно установить эмоциональную связь и создать комфортную обстановку, чтобы наставляемый чувствовал себя поддержанным и мотивированным. Перспективы наставничества включают в себя развитие

профессиональных навыков, укрепление партнерских отношений и создание сильной образовательной среды. Наставничество помогает молодым специалистам быстрее адаптироваться к профессиональной среде и повышает качество образования. Наставник старается многому научить своих менее опытных педагогов, но и сам многому учится от них. Самое главное для него, принимать любого начинающего педагога таким, какой он есть, уметь понимать его внутренний мир, отношение к детям, к работе. Стараться предугадывать возможные осложнения в педагогическом процессе и своевременно предупреждать их, незамедлительно и правильно разрешать сложные педагогические ситуации, обладать педагогическим чутьем, уметь управлять педагогическим процессом без принуждения, с легкостью, быть в нем простым, обычным, но нужным человеком. Отдавая знания, опыт, силы, время, он наставник – в который уже раз – анализирует и взвешивает свой путь, более чётко видит то совершенное в профессии, жизни, к чему стоит стремиться.

Наша наставническая пара необычная, мы не только педагоги, мы мать и дочь. Мы уже знаем друг друга как человека, как личность, а во время работы узнали друг друга и как педагоги. Наша близость и доверие друг к другу, в сочетании с профессиональными навыками и знаниями, позволяют создать особую атмосферу в нашем рабочем тандеме.

Результат наставничества можно считать удачным, если у педагогов сформировался положительный опыт работы и появилась мотивация продолжать работу в паре. Мы овладели необходимыми навыками и выработали собственную систему работы, мы постоянно развиваем свой творческий потенциал, находимся в научном педагогическом поиске, совершенствуем свои формы и методы работы, осуществляем межличностное общение с коллегами. И подтвердить наш педагогический тандем решили в конкурсе.

Одним из конкурсных событий, способствующих развитию наставничества в городе Екатеринбург, является конкурс «Педагогический тандем». Участие в конкурсе «Педагогический тандем» является для нас незабываемым опытом. Целью участия в конкурсе «Педагогический тандем» является создание успешной и эффективной педагогической команды, способной реализовывать совместные проекты и достигать высоких результатов в области образования.

Одной из трудностей, с которыми мы столкнулись, было различие в наших подходах к обучению. Молодой учитель был более теоретически ориентирован, в то время как Опытный педагог предпочитал практические методы. Однако, благодаря открытому диалогу, доверительному общению и готовности обеих сторон к компромиссу, мы смогли объединить наши сильные стороны и найти общий путь и методики, которые подходили нам обоим. Прорывом для нас стало осознание того, что наша команда может достичь большего, если мы будем взаимодействовать и делиться своим опытом. Мы начали проводить совместные занятия, где каждый из нас демонстрировал свои сильные стороны. Это позволило нам создать более интересные и эффективные занятия для наших воспитанников и создавать более инновационные методы обучения. Одной из находок для нас стало осознание важности партнерских отношений в наставничестве. Мы поняли, что только совместными усилиями мы можем достичь наших целей и обеспечить лучшее образование для наших воспитанников. Мы стали поддерживать друг друга, обмениваться идеями и вместе искать решения для возникающих проблем.

Один из этапов конкурса – создание видеовизитки. В видеовизитке мы представили свой опыт работы, взаимодействие с детьми и применение традиционных методов обучения. Этот опыт помог нам укрепить связь между собой и показать, что в нашем тандеме каждый из нас вносит свой вклад. Открытый урок в детском саду был следующим этапом нашего тандема, где мы демонстрировали нашу совместную работу

и взаимодействие с детьми. Планируя урок, мы учли возрастные особенности детей и вписали в него элементы игры и творчества. Мы обратили особое внимание на индивидуальные потребности каждого ребенка и старались создать атмосферу взаимопонимания и доверия. В итоге, открытый урок стал исключительно позитивным и эффективным. И, наконец, последний этап – мастер-класс для педагогов в формате скоростного наставничества. Мы провели мастер-класс, на тему «Искра в глазах: искусство создания интереса у детей». Через демонстрацию практических примеров, реальных ситуаций из нашего опыта, и смогли вовлечь аудиторию.

В целом, участие в конкурсе «Педагогический тандем» дало нам возможность не только продемонстрировать свой опыт и профессионализм, но и получить ценные знакомства с коллегами по всему городу. Эти обмены опытом и общение позволили нам развиваться, и расти вместе.

Взаимодействие и партнерские отношения играют ключевую роль в достижении успеха в наставничестве. Мы уверены, что развитие наставничества будет продолжаться, и принесет еще больше пользы в образовательной сфере. Важно помнить, что в наставничестве выигрывают все стороны, кто-то получает умения и навыки, опыт и уверенность, а кто-то – профессионально подготовленные кадры. А вот миссия у наставника и наставляемого общая – дарить свою любовь и заботу детям! Значит, МЫ на верном пути! «МЫ» – ключевое слово в нашем профессиональном тандеме. Содружество, сотворчество, сопричастность, сотрудничество обязательно помогут преодолеть нам все трудности на пути.

Пермякова О. Э.,
учитель высшей квалификационной категории
МАОУ Гимназия №47
г. Екатеринбург.
Кукушкин С. С.,
учитель первой квалификационной категории
МАОУ Гимназия №47
г. Екатеринбург

ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРТНЕРСКОЙ ПАРЫ В ГОРОДСКОМ КОНКУРСЕ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТАНДЕМ - 2024»

Большая удача - найти педагога, друга, единомышленника в образовательном пространстве. Потребность делиться, желание преобразовать себя и вдохновляться напарником, стремление найти человека, который готов с тобой идти рядом, испытывает и сложившийся педагог, и молодой амбициозный специалист.

Наш тандем складывался постепенно: молодой учитель появился в гимназии в начале учебного года. Мы долго приглядывались друг к другу, кивали, улыбались; и вот День учителя столкнул нас в неформальной обстановке - и понеслось... Я беспрестанно забрасывала Сергея Сергеевича вопросами: «А что Вы думаете об этом подходе? А как Вы проектируете урок? А как с родителями вы наладили контакт? Дети Вас вдохновляют?!»

Энергичность коллеги, его смелость, многозадачность и большой опыт, несмотря на молодой возраст, заворожили меня и открыли новые горизонты для саморазвития.

Опыт участия Сергея в конкурсах разного уровня, выход за пределы образовательной организации, ещё раз подтвердили, что есть дефициты в приобретении новых современных подходов в педагогической деятельности.

В моей практике был опыт традиционного наставничества. Скорее, это было административное решение и предложение сотрудничать с молодым специалистом.

С Сергеем Сергеевичем, напротив, сложился дуэт, основанный на понимании нашей деятельности, на скорости мышления и философском отношении к жизни. Благодарность и человеколюбие, эмоциональная близость и принятие, а также свойственная обоим самоотдача — вот те качества, которые нас объединили.

Внутреннее желание быть вместе возникло сразу после форума педагогов будущего «Крапива», прошедшего в Тюменском Государственном Университете в ноябре 2023 года, участие в котором инициировал Сергей Сергеевич.

С него мы вернулись уже полноценным тандемом, реализовав стремление найти смыслы и совершенствоваться в профессии, найти напарника, обменяться энергиями и общую потребность отдавать и получать новый опыт.

В нашей паре, безусловно, есть машинист, который непосредственно задаёт импульс движения и выдерживает необходимую скорость, и помощник, выполняющий основные действия. Один направляет, а другой корректирует. За время взаимодействия роли менялись несколько раз.

Так мы попали на городской конкурс наставнических пар «Педагогический Тандем» в номинации партнёрская пара.

Мы выбрали социо-игровой стиль, который предполагает организацию занятия как игры-жизни между микрогруппами детей и одновременно внутри каждой из них. Социо-игровой подход непосредственно обращён к особым возможностям режиссуры урока, общения и поведения учителя. Он основывается на формировании и использовании учениками умений свободно обсуждать интересующие их вопросы, при этом нужно следить за развитием общего разговора и за ходом общего дела, оказывать друг другу помощь и принимать её, когда это необходимо.

В центре внимания разработчиков социо-игрового подхода (В.М. Букатова, А.П. Ершовой) то, что позволяет педагогике быть реально практикующим искусством: практика учителя, которая строится на его внимании к взаимодействию с детьми, к общению с ними и их между собой. Методика госте-ролевых уроков Е.Е. Шулешко позволила нам по-новому взглянуть на своих учеников, раскрыть их ресурсы и потенциал, увидеть свою зону роста, попробовать новые приёмы. Такое возможно, когда напарники проводят уроки в классах друг друга 1-2 раза в неделю.

Непросто осознать, что молодой и энергичный педагог говорит с современными детьми на одном языке, лучше слышит и понимает их, а они его. Как же так?! Твои ученики, с которыми выработан определённый стиль общения, легко переключились и приняли другого педагога. Понимание пришло через несколько уроков, проведённых в чужом классе. Мы определили единый подход в обучении: используем технологии проблемного диалога, проектную технологию, деятельностные формы и групповые способы.

Принципы социо-игровой технологии прочно вошли в нашу педагогическую деятельность:

- Учитель – равноправный партнёр. Снятие судейской роли с педагога и передача её детям.
- Свобода и самостоятельность в выборе детьми знаний, умений и навыков.
- Смена мизансцены.
- Ориентация на индивидуальные открытия.
- Преодоление трудностей.
- Движение и активность.
- Жизнь детей в малых группах.
- Принцип полифонии.

Сергей Сергеевич расширил для меня возможности образовательных ресурсов, а для себя открыл нейропрактики и коллективные способы обучения.

В процессе подготовки урока «в четыре руки» мы вместе работали над критериями оценивания изделия «Цветок желаний», перерабатывали урок, проводили на нескольких классах и снова правили, пока оба не приняли окончательный вариант.

Было непросто взаимодействовать в течение рабочего процесса, но мы всегда находили и планировали дополнительное время для встреч. Иногда жертвовали личными интересами для достижения общей цели.

Самым сложным в конкурсе был этап подготовки мастер-класса, поскольку здесь следовало показать единство ценностей и результат работы нашей пары.

Идея практико-ориентированного подхода родилась сразу. Цель: через игровые приёмы формировать эмоциональный интеллект и развивать личностные качества участников.

К обсуждению материала подключились заинтересованные педагоги. Мы заразили их своей энергией! Наш результат — это не только успешный выход в финал конкурса «Педагогический тандем», но и прекрасный пример для других педагогов.

Для чего нам это было нужно?

В первую очередь, для осознания своей значимости, экспертности и личностного роста. Мы получили возможность транслировать наш опыт на городском уровне. Нам важно показать коллегам, что взаимообмен и совместная творческая деятельность обогащает человека и наполняет его жизнь смыслами, приносит удовлетворение и благодарность. Инициативные и проактивные личности не сетуют на моральные и материальные условия труда, а действуют исходя из имеющихся ресурсов.

Каждый способен изменить сначала себя, а затем и мир вокруг себя, потому что каждый из нас – автор своей собственной жизни, и на нас лежит ответственность за тех, кого мы приручили.

Кондратенко В. С.,
педагог-психолог
первой квалификационной категории
МБДОУ детский сад компенсирующего вида № 486
г. Екатеринбург

ОПЫТ УЧАСТИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ В ГОРОДСКОМ КОНКУРЕ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТАНДЕМ - 2024»

Когда моя напарница предложила поучаствовать в конкурсе «Педагогический тандем – 2023г.», я сомневалась и не понимала суть этого конкурса, но, когда мы погрузились с головой в этот процесс, оказалось, что мы действительно с ней крепкий, интересный педагогический союз. За время конкурса я поняла, что она мне, как специалист с большим стажем помогает и направляет меня в нужное русло, не дав сбиться с профессионального пути и опускать руки, когда не получается. А я для нее стала палочкой выручалочкой в новых интерактивных технологиях, и у нас получается удивительно работать в паре создавая креативные, новые идеи для нашего ДОУ, детей и родителей, педагогов. Каждый из нас это именно «кусочек, пазл» друг друга. Самое интересное, что за пределами работы мы с ней не общаемся практически и не дружим семьями, наверное, так и должно быть, но нам и так хорошо, мы знаем, что мы тот самый, настоящий «педагогический тандем».

Когда мы с помощью конкурса «Педагогический тандем» выиграли путёвки на лайнер и поплыли в трехдневный тур, там наша профессиональная пара укрепилась еще больше. Благодаря новым интересным интерактивам «Дома Учителя» мы узнали много новых технологий и идей для продвижения своих профессиональных качеств во благо образования детей дошкольного возраста.

Но и на этом мой опыт в данном конкурсе не закончился. Меня пригласили участвовать в качестве жюри на «Педагогический тандем-2024г.», чему я несказанно признательна «Дому Учителя». Это для меня значительный опыт, ведь теперь не мы там стояли с моим наставником и

знакомили всех своими заслугами, а теперь надо было судить нам своих коллег. Когда я была конкурсанткой, я считала, что быть в жюри и судить очень легко. Но нет, это не так уж и просто. Ведь перед тобой стоит много пар, со своими разносторонними идеями и яркими профессиональными качествами. Я увидела, что, находясь в жюри лучше видишь и свои ошибки. Многие педагогические пары хотят показать заслуги свои и партнера, но не видят сам факт, что надо показать парную работу, в которой есть цель и задачи у каждого, как у наставника, так и наставляемого, они могут быть разными, но переплетаться и идти к единой цели, а еще не забывать, что есть человеческие качества и их никто не отменял, даже в конкурсах.

Считаю, что конкурс «Педагогический тандем» - интересный, продуктивный и познавательный в первую очередь конкурс, для заявленных педагогических пар. Можно многое раскрыть как в себе самом, так и в своей профессиональном партнере, что произошло и в нашем педагогическом тандеме. Мы своим примером в рабочем коллективе нашего ДОУ «создали» еще несколько педагогических интересных пар и коллеги стали проявлять интерес и трепет к деятельности «наставник».

НАСТАВНИК – ЭТО ДРУГ, ИЛИ СОПЕРНИК?

(опыт участия в городском конкурсе «Педагогический тандем-2024»)

С одной стороны смотришь, да, конечно друг, ведь именно он поможет разобраться там, где не ясно, показать как надо и лучше, проще, интереснее! С другой стороны соперник, ведь "учитель прорастет в своих учениках", и тут может зародиться страх, а вдруг он (наставляемый) станет лучше меня (наставника), успешнее, талантливее!?

Все эти сомнения развеялись, как только я стала участником конкурса "Педагогический тандем" в номинации "Реверсивное наставничество". На протяжении нескольких месяцев мы с моей коллегой оказались в тесном сотрудничестве, взаимодействии от начинающего педагога к педагогу-стажисту. Вначале конкурса, у моей "опытной" коллеги были вопросы и ревностное отношение к нашей номинации: "Да чему меня можно научить, я работаю с детьми 25 лет!?" Этот уникальный опыт, показал нам, что передавая свой опыт, ты сама растешь и приобретаешь ещё больше знаний, всё больше понимаешь методические правильные её алгоритмы, так как твоя коллега делится своим огромным багажом знаний и опытом работы! Благодаря такому тандему и большой совместной работе, мы стали финалистами! Нам было интересно вместе, нам всегда было, что обсудить, поспорить, проверить на практике и в итоге выбрать лучшее! После завершения конкурса, мы не остановились, а решили внедрять новые идеи и решения в нашем ДОУ. Мы начали проводить мастер классы для педагогов, собирать методические объединения, делиться своим опытом и совместными классными наработками. И вновь мы были наставниками!

Через год, мне посчастливилось быть приглашенной снова на этот конкурс, но, уже в роли эксперта жюри! И вот тут, имея честь оценивать педагогов в той же номинации, вспоминая свой опыт, я уже чётко понимала, чего жду от конкурсантов, чего не хватает и как же хочется помочь, подсказать им, дать уверенности! И знаете, что!? Проведя анализ своей экспертной деятельности, я поймала себя на мысли, что хочу вновь пойти на конкурс, доработать все то, что увидела со стороны, справиться с волнением и выйти на новый уровень знаний, удовлетворения своей работой, а с тем и собственной успешностью!

Нет, наставник - однозначно друг, друг который протянет руку, который расправит твои крылья, и подстелет соломы, если надо! С наставником не страшно ошибаться, с наставником хочется расти и быть благодарным за эту возможность!

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОСТИ

(опыт участие в городском конкурсе «Педагогический тандем – 2024»)

Каждый человек в мире может быть наставником. В первые годы жизни ребенка - это мама. В дошкольном возрасте - воспитатель детского сада. В школе - учитель. В колледже или институте - преподаватель. И вот, ты уже самостоятельный, образованный человек. Все, время наставничества закончилось... или нет? Наставник - кто это? Наставник, это человек, который доволен жизнью, он не стоит на месте. Он стремится к успеху в работе, в личной жизни, в общественных делах. Он щедро делится своими знаниями, опытом, компетенциями, идет рядом, помогая преодолеть препятствия.

За моими плечами большой опыт. Со временем появилось ощущение, что я уже достигла своей цели, уже многое знаю, многое умею. Но, совершенно неожиданно, для меня открываются новые горизонты, новые задачи, новые вопросы. Кто я, наставник или наставляемый? Таким вопросом я озадачилась, когда решила поучаствовать в конкурсе "Педагогический тандем" с молодой коллегой. Что может нас, совершенно разных людей, связывать? Связывает общее дело, общие ценности и творческое сотрудничество. Нас объединил наш предмет и желание саморазвиваться, стремиться к успеху и делиться компетенциями. Моя роль - наставляемая. Важная задача - умение принимать от молодого поколения новые идеи.

Конкурс завершен, но мы продолжаем идти вперед. Возвращаемся к роли наставника, но уже с другим взглядом на современное обучение.

Молодая коллега, помогает мне осваиваться в быстро меняющемся информационном мире. И я опять расту. Следующая ступень - эксперт конкурса "Педагогический тандем". Конкурсные задания помогают увидеть в парах единое целое, тесное взаимодействие и сотрудничество. Наставник и наставляемый, как единый организм, который идет в нужном направлении.

Конечно, при таком взаимодействии всегда возникают сложности. Общение между наставником и наставляемым тесное, как правило, в момент подготовки к мероприятию. А так ли это по жизни? Если коллеги работают в одном учреждении, сотрудничество продолжается в виде совместных уроком, мастер-классов, выступлениях на педсоветах. А если коллеги работают на расстоянии, взаимодействие между ними переходит на более высокий уровень. Каждый понимает, что за спиной есть наставник, который всегда поможет советом, идеей и просто добрым словом.

Быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим, не только для своих учеников, но и для своих коллег.

Кивилёва Е. Н.,
зам. директора по ВР
МАОУ СОШ № 22
г. Екатеринбург.
Каштанова И. С.,
учитель географии и ОБЖ,
МАОУ СОШ № 22
г. Екатеринбург

КОУЧ-ТЕХНИКИ – СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ В РАБОТЕ УЧИТЕЛЯ, КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Аннотация. В статье рассматривается наставничество как технология, направленная на профессиональное становление будущего учителя. Актуализируется значимость подготовки будущего учителя, способного обеспечить новое качество образования (достижение обучающимися функциональной грамотности, универсальных учебных действий).

Ключевые слова: профессиональное становление; подготовка будущих учителей; наставничество; образовательные технологии; личностные результаты.

Российское образование представляет собой постоянно меняющуюся сферу, каждый педагог испытал на себе, как только что освоенная новая технология оказывается не так эффективна и не привела к прорыву в повышении качества образования.

Новый образовательный стандарт изменил представление о результате образования, актуальным стал личностный результат каждого ребенка, сформированная осознанная и активная гражданская позиция выпускника школы. Поэтому для процесса обучения становится важной личность обучающегося, динамика ее развития в процессе обучения, все изменения в характере и взглядах ребенка. Наш опыт показывает, что такой личностью с активной гражданской позицией, высокой мотивацией к

учению выпускник может стать только в позитивной, успешной среде, когда он видит примеры успехов и побед других, когда у него есть авторитетный наставник, непрерывно поддерживающий и направляющий его. Особенно важно, когда процессы сопровождения ребенка не прекращаются со звонком с урока, а продолжаются и во внеурочной деятельности. А этого в школе пока мало. Как изменить ситуацию эффективно?

Мы разработали систему организации взаимодействия со школьниками в урочной и внеурочной деятельности, в основе которой лежит популярное в бизнес-образовании направление «коучинг». Для нас это не просто индивидуальный подход, а технология раскрытия внутреннего потенциала школьника. К сожалению, в школе нет возможности получать постоянную помощь в работе от профессионального психолога, поэтому для нас коучинг – это сотрудничество с ребенком, участие в строительстве его индивидуальной образовательной траектории для раскрытия ресурсов ребенка, постановке жизненных и образовательных целей и научения его учиться и жить осознанно.

Главное в нашей позиции – принять ребенка таким, какой он есть, не акцентировать внимание на прошлых ошибках и провалах, этот момент очень важен для ребенка, поэтому наша позиция сразу находит отклик в его душе. Важнее, если учащийся поверит нам и сделает первый конкретный шаг в надежде получить результат в будущем. Особенно важна эта позиция для неуспешных детей, на которых педагоги порой «ставят крест» и говорят о необучаемости. Наш опыт показывает, что умение закрыть глаза на прошлые неудачи и поверить вместе с ребенком в будущий успех приводит к мощному творческому прорыву. Тут главное – найти «кнопку» у каждого обучающегося, точку отсчета, от которой будет строиться его персональная образовательная технология.

В воспитательной работе, нам как классным руководителям 10-го класса, технологии коучинга помогают выявить способности учащихся, продумать пути их развития и помочь старшеклассникам спланировать

будущие образовательные траектории, задуматься и сделать первые шаги на пути к профессиональному самоопределению. После окончания основной школы 10-й класс «собрался» слабый, большая часть детей в классе были с низкими мотивами учения. По итогам первого полугодия большая часть детей не успевали по ряду предметов. Многие считали, что учатся они не для себя, а для кого-то другого: для родителей, учителей, классных руководителей, администрации школы и др. Учеба для многих из них является нудной обязанностью, от которой хочется как можно скорее избавиться. В результате они относятся к учебной деятельности формально, не стремятся к высоким результатам, не реализуют свой потенциал. С неуспевающими, а у нас их 9 человек, мы использовали специальную технику «шкала удовлетворенности продвижением к цели «от 1 до 10». Предлагали нарисовать шкалу и вели диалог: «Представь себе шкалу от 1 до 10, где 1 это неудовлетворенность от текущей учёбы, 10 – полная удовлетворенность, посмотри на эту шкалу, на какую отметку ты бы поставил себя сейчас, что нужно сделать, чтобы перейти на твоей шкале с одной отметки на более высокую, какие действия могут передвинуть тебя ближе к желаемой отметке, что именно будешь делать по-другому, чтобы достичь отметки 10?». Именно с такой помощью они увидели, на каком этапе они находятся, и к чему им нужно стремиться. Нам удалось помочь ребятам определить цель, вывести понимание учебных проблем на осознанный уровень, выстроить план действий по достижению намеченных личностных целей, рассмотреть альтернативы, мотивировать к действию, установить сроки и наметить самые первые шаги, которые позволили им закончить 10 класс без неудовлетворительных отметок.

В работе заместителя директора по воспитательной работе используем инструмент коучинга для раскрытия лидерских качеств обучающихся. Многие дети имеют скрытые лидерские потенциалы, но по ряду причин не раскрывают их.

Следствием этого становится снижение интереса к общению с другими людьми, отсутствие умений взаимодействия, сотрудничества и партнерства.

Практика показала, что коучинговые технологии помогают сформировать активную позицию, составляющую основу лидерского потенциала личности, связанного с наличием у нее позитивного отношения к жизни, готовностью взять на себя ответственность, развить способности к рефлексии, организаторские навыки, умение объединять людей для решения социально-значимых проблем. Иван всегда был не особенно успешен в учёбе, но когда перед ним поставили задачу представить школу в районном совете старшеклассников, он удивился, что доверили ему и заинтересовался. И вот уже несколько лет он активный участник и организатор районных мероприятий. Максим гиперактивный, неусидчивый ребёнок, он всегда мешал вести урок. Мы пригласили его помочь в проведении школьного мероприятия. Он сначала с осторожностью отнёсся к предложению, но заинтересовался и у него получилось разработать положение конкурса и провести его на школьном уровне, сейчас он очень активный участник совета школы. Кристина была закомплексованной девочкой, не считала себя красивой и умной. Но как то на одном из мероприятий я случайно услышала, как она поёт, убедила её участвовать в конкурсе «Мистер и Мисс школы». Она очень увлеклась и буквально расцвела, в отчетном концерте она пела на сцене и стала победительницей.

Коучинг также важен для нас, как средство собственного профессионально развития. На основе коучинг-технологий мы научились преодолевать внутренние барьеры, которые часто и определяют проблемы с продвижением педагога. Например, помехи и препятствия, мешающие нам творить в профессии, в коучинге называются «вмешательством», мешающем что-то сделать. Если мы давно планировали и не сделали что-то, то следует аналитически взглянуть на ситуацию, выявить вмешательство и представить себе, что этого «вмешательства» нет, зато есть еще одна

попытка для выполнения задуманного, мы готовы сделать невыполненное, потому что освобождаемся от страха неуспеха.

Коучинг рекомендует нам делать паузы, разрешать себе чувствовать и свободно дышать, чтоб дать волю интуиции, понять свои желания, осознать, что просит сердце и, накопив энергию для роста внутреннего потенциала, творить то, к чему искренне стремишься, добавить ум и воображение, не замечать «вмешательства», как будто его нет, тогда блестящий результат неизбежно будет достигнут.

Результат необходим педагогу, чтобы получать удовлетворение от работы, чувствовать радость, уверенность в себе. Множество других упражнений в коучинге помогает нам обрести уверенность и двигаться к цели, а также вести детей к их намеченным целям. Мы опробовали систему на себе для овладения коучинг-технологиями, получили свой педагогический результат, чтоб удостовериться в том, что методики работают и смело идти к детям.